

---

## **EntschlieÙung 2: Betriebs- und Tarifpolitik**

- Neue betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder
- Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder
- Beteiligung und Mitbestimmung
- Tarifbindung, Einkommenspolitik und Verteilungsgerechtigkeit
- Branchenarbeit
- Arbeitskampfkonzepte und Tarifeinheit
- Initiativanträge



## Inhaltsverzeichnis

### 2 - EntschlieÙung 2: Betriebs- und Tarifpolitik

#### EntschlieÙung 2: Betriebs- und Tarifpolitik

|            |                                                            |                                                                                                   |   |
|------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| E2.001     | <b>Vorstand</b>                                            | Betriebs- und Tarifpolitik                                                                        | 8 |
| E2.001-EA1 | <b>Marion Koslowski-Kuzu<br/>(Delegierten-Nummer: 255)</b> | Ergänzungsantrag zur E2 - Betriebs- und Tarifpolitik: 7<br>Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit |   |
| E2.001-EA2 | <b>Reiko Mothes (Delegierten-<br/>Nummer: 314)</b>         | Ergänzungsantrag zu E2 - Betriebs- und Tarifpolitik: 3.4 Werkverträge<br>und Leiharbeit           |   |

#### Neue betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

|       |                                      |                                                                                                                                    |    |
|-------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.001 | <b>151 VS Hamm-Lippstadt</b>         | Industrie 4.0 – die vierte industrielle Revolution und ihre<br>gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Herausforderungen         | 18 |
| 2.002 | <b>929 VS Stuttgart</b>              | Industrie 4.0 – Erstellung eines neuen Schulungsmoduls                                                                             | 21 |
| 2.003 | <b>406 VS Emden</b>                  | Industrie 4.0 und gewerkschaftliche Antworten                                                                                      | 22 |
| 2.004 | <b>Frauenausschuss beim Vorstand</b> | Herausforderungen von Industrie 4.0 betrieblich und politisch für<br>die Beschäftigten nutzen und für sie gestalterisch eingreifen | 24 |
| 2.005 | <b>922 VS Reutlingen-Tübingen</b>    | Unser Leben in der digitalisierten Welt                                                                                            | 25 |

#### Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

|       |                                   |                                                                                                   |    |
|-------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.006 | <b>929 VS Stuttgart</b>           | Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten und tarifliche<br>Handlungsfähigkeit stärken! | 26 |
| 2.007 | <b>401 VS Bremen</b>              | Leistungspolitische Initiative                                                                    | 28 |
| 2.008 | <b>502 VS Braunschweig</b>        | Leistungspolitik                                                                                  | 30 |
| 2.009 | <b>716 VS Regensburg</b>          | Leistungspolitik; Leistungsverdichtung; Produktionssysteme und<br>Mitbestimmung                   | 32 |
| 2.010 | <b>210 VS Frankfurt am Main</b>   | Die tarifliche Handlungsfähigkeit in der Leistungspolitik sichern<br>und stärken                  | 33 |
| 2.011 | <b>524 VS Wolfsburg</b>           | Betriebs- und Tarifpolitik<br>Hier: Leistungspolitik                                              | 35 |
| 2.012 | <b>349 VS Köln-Leverkusen</b>     | Eltern- und Pflegezeiten im tariflichen Stufenaufstieg                                            | 37 |
| 2.013 | <b>502 VS Braunschweig</b>        | Leiharbeit                                                                                        | 39 |
| 2.014 | <b>922 VS Reutlingen-Tübingen</b> | Betriebs- und Tarifpolitik<br>Equal Pay in der Leiharbeit durchsetzen                             | 40 |
| 2.015 | <b>210 VS Frankfurt am Main</b>   | Verbot von Leiharbeit und eine grundsätzliche Einschränkung von<br>Werkverträgen                  | 41 |
| 2.016 | <b>929 VS Stuttgart</b>           | Den staatlichen Arbeitsschutz stärken!                                                            | 42 |
| 2.017 | <b>917 VS Mannheim</b>            | Ganzheitliche Gefährdungsanalyse/-beurteilung                                                     | 43 |
| 2.018 | <b>719 VS Schweinfurt</b>         | Weiterentwicklung und Stärkung der SBV                                                            | 44 |
| 2.019 | <b>349 VS Köln-Leverkusen</b>     | Schwerbehindertenvertretung stärken                                                               | 45 |

|                                      |                                        |                                                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.020                                | <b>523 VS Salzgitter-Peine</b>         | Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)                                                                                                         | 46 |
| 2.021                                | <b>214 VS Herborn</b>                  | Berufskrankheiten                                                                                                                                        | 47 |
| 2.022                                | <b>209 VS Ludwigshafen-Frankenthal</b> | Anerkennung von Berufskrankheiten                                                                                                                        | 48 |
| 2.023                                | <b>212 VS Mittelhessen</b>             | Debatte zur Anerkennung von Berufskrankheiten starten                                                                                                    | 49 |
| 2.024                                | <b>917 VS Mannheim</b>                 | Beweislastumkehr als fester Bestandteil der Berufskrankheitenverordnung (BKV)/Kostenübernahme                                                            | 50 |
| 2.025                                | <b>214 VS Herborn</b>                  | Fortsetzung der IG Metall Anti-Stress-Initiative                                                                                                         | 51 |
| 2.026                                | <b>147 VS Duisburg-Dinslaken</b>       | Anti-Stress-Verordnung                                                                                                                                   | 52 |
| 2.027                                | <b>271 VS Eisenach</b>                 | Inklusion in Arbeitswelt und Gesellschaft voranbringen                                                                                                   | 53 |
| 2.028                                | <b>210 VS Frankfurt am Main</b>        | Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen                                                                                              | 54 |
| 2.029                                | <b>147 VS Duisburg-Dinslaken</b>       | Überprüfung aller Tarifverträge auf eine mögliche mittelbare Diskriminierung von Frauen                                                                  | 55 |
| 2.030                                | <b>905 VS Esslingen</b>                | Überprüfung von Regelungen auf eine mögliche mittelbare Diskriminierung von Frauen                                                                       | 56 |
| 2.031                                | <b>349 VS Köln-Leverkusen</b>          | Tarifpolitik für AT-Angestellte                                                                                                                          | 57 |
| 2.032                                | <b>157 VS Oberhausen</b>               | Tarifliche Zuzahlung zum Krankengeld                                                                                                                     | 58 |
| 2.033                                | <b>872 VS Chemnitz</b>                 | Fortsetzung/Neuaufgabe Projekt „Task-Force Krisenintervention“                                                                                           | 59 |
| 2.034                                | <b>274 VS Jena-Saalfeld</b>            | Sonn- und Feiertagsarbeit entgegenreten                                                                                                                  | 61 |
| 2.035                                | <b>702 VS Aschaffenburg</b>            | Tariflicher Altersvorsorgebaustein                                                                                                                       | 63 |
| <b>Beteiligung und Mitbestimmung</b> |                                        |                                                                                                                                                          |    |
| 2.036                                | <b>524 VS Wolfsburg</b>                | Mitbestimmung                                                                                                                                            | 64 |
| 2.037                                | <b>239 VS Völklingen</b>               | Ausweitung der Mitbestimmung                                                                                                                             | 65 |
| 2.038                                | <b>518 VS Osnabrück</b>                | Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land                                                                                                  | 66 |
| 2.039                                | <b>518 VS Osnabrück</b>                | Lücken im SE- und SEBG-Recht schließen                                                                                                                   | 69 |
| 2.040                                | <b>401 VS Bremen</b>                   | Novellierung SE-Beteiligung                                                                                                                              | 71 |
| 2.041                                | <b>917 VS Mannheim</b>                 | Aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten                                                                                                                    | 72 |
| 2.042                                | <b>408 VS Region Hamburg</b>           | Union Busting ins Seminarkonzept aufnehmen                                                                                                               | 75 |
| 2.043                                | <b>408 VS Region Hamburg</b>           | Task-Force Union Busting – Betreuung der Betriebsräte durch die IG Metall                                                                                | 76 |
| 2.044                                | <b>408 VS Region Hamburg</b>           | Union Busting als gewerkschaftliche Herausforderung                                                                                                      | 77 |
| 2.045                                | <b>873 VS Dresden</b>                  | Berufliche Bildung – Forderung nach Initiativmitbestimmung bei Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung § 97 (1) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) | 78 |
| 2.046                                | <b>904 VS Albstadt</b>                 | Ausbau und Verbesserung der altersvorsorgewirksamen Leistungen                                                                                           | 79 |
| 2.047                                | <b>675 VS Ostbrandenburg</b>           | Einrichtung eines Arbeitgeberbewertungsportals                                                                                                           | 80 |

## **Tarifbindung, Einkommenspolitik und Verteilungsgerechtigkeit**

|       |                                 |                                                                                                                          |    |
|-------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.048 | <b>518 VS Osnabrück</b>         | Strategie gegen Branchenwechsel und Tarifflicht                                                                          | 81 |
| 2.049 | <b>340 VS Aachen</b>            | Diskussion über das Pforzheimer Abkommen bzw. die Nachfolgeregelung im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung          | 82 |
| 2.050 | <b>912 VS Heidenheim</b>        | Bonus für IG Metall Mitglieder                                                                                           | 83 |
| 2.051 | <b>350 VS Krefeld</b>           | Bonus für Mitglieder                                                                                                     | 84 |
| 2.052 | <b>510 VS Hannover</b>          | Bonussystem                                                                                                              | 85 |
| 2.053 | <b>875 VS Leipzig</b>           | Mitgliederbonus in Tarifverträgen                                                                                        | 86 |
| 2.054 | <b>524 VS Wolfsburg</b>         | Betriebs- und Tarifpolitik                                                                                               | 87 |
| 2.055 | <b>234 VS Wiesbaden-Limburg</b> | Wahlfreiheit, ob AVWL oder VWL                                                                                           | 88 |
| 2.056 | <b>917 VS Mannheim</b>          | Wiederaufnahme der Verhandlungen zum BMTV                                                                                | 89 |
| 2.057 | <b>408 VS Region Hamburg</b>    | Festbetragsforderung statt prozentualer Erhöhung                                                                         | 90 |
| 2.058 | <b>210 VS Frankfurt am Main</b> | Festgeldforderungen                                                                                                      | 91 |
| 2.059 | <b>879 VS Zwickau</b>           | Übernahme und Gleichbehandlung von Leiharbeitsbeschäftigten mit den Stammbeschäftigten und Abschaffung des Ostabschlages | 92 |
| 2.060 | <b>871 VS Bautzen</b>           | Mindestlöhne an West angleichen                                                                                          | 93 |
| 2.061 | <b>409 VS Kiel-Neumünster</b>   | Tarifpolitik auf europäische Anforderungen ausrichten                                                                    | 94 |

## **Branchenarbeit**

|       |                               |                                                                                                                 |     |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.062 | <b>408 VS Region Hamburg</b>  | Branchenübergreifende Arbeit                                                                                    | 95  |
| 2.063 | <b>877 VS Riesa</b>           | Branchenarbeit                                                                                                  | 96  |
| 2.064 | <b>936 VS Ludwigsburg</b>     | Wertschöpfungsketten                                                                                            | 97  |
| 2.065 | <b>872 VS Chemnitz</b>        | Organisationspolitische Erschließung/Tarifpolitische Weiterentwicklung der Dienstleistungs- und Montagebranchen | 98  |
| 2.066 | <b>206 VS Darmstadt</b>       | Stärkung der handwerklichen Branchen                                                                            | 99  |
| 2.067 | <b>875 VS Leipzig</b>         | Offensive Handwerk                                                                                              | 101 |
| 2.068 | <b>573 VS Halle-Dessau</b>    | Handwerk als ein Schwerpunkt der IG Metall                                                                      | 102 |
| 2.069 | <b>349 VS Köln-Leverkusen</b> | Richtlinie zur Handwerksarbeit stärken                                                                          | 103 |
| 2.070 | <b>350 VS Krefeld</b>         | Zielgruppen- und Branchenarbeit stärken                                                                         | 105 |
| 2.071 | <b>277 VS Suhl-Sonneberg</b>  | Fachkräftesicherung im Handwerk                                                                                 | 106 |
| 2.072 | <b>524 VS Wolfsburg</b>       | Mitgliederentwicklung im Handwerk                                                                               | 107 |
| 2.073 | <b>408 VS Region Hamburg</b>  | Zusätzliche Ressourcen für die Betreuung der KMU-Betriebe und des Handwerks                                     | 108 |
| 2.074 | <b>936 VS Ludwigsburg</b>     | Beschäftigte mit Montage- und Dienstleistungstätigkeiten im In- und Ausland                                     | 109 |

## **Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit**

|       |                      |                                              |     |
|-------|----------------------|----------------------------------------------|-----|
| 2.075 | <b>340 VS Aachen</b> | Umfassendes Streikrecht                      | 111 |
| 2.076 | <b>401 VS Bremen</b> | Gesetzliches Streikrecht gemäß EU-Richtlinie | 112 |

|       |                                |                                              |     |
|-------|--------------------------------|----------------------------------------------|-----|
| 2.077 | <b>518 VS Osnabrück</b>        | Streikbruch verhindern                       | 113 |
| 2.078 | <b>912 VS Heidenheim</b>       | Tarifautonomie und Streikrecht               | 114 |
| 2.079 | <b>518 VS Osnabrück</b>        | Keine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit! | 115 |
| 2.080 | <b>523 VS Salzgitter-Peine</b> | Antrag Tarifeinheit                          | 117 |
| 2.081 | <b>409 VS Kiel-Neumünster</b>  | Tarifeinheitsgesetz                          | 118 |

#### **Initiativanträge**

|       |                                                       |                                                                                 |
|-------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| I 004 | <b>Markus Philippi (Delegierten-<br/>Nummer: 160)</b> | Initiativantrag zu E2 - Betriebs- und Tarifpolitik:<br>Beschäftigtendatenschutz |
|-------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|



## EntschlieÙung 2

### Betriebs- und Tarifpolitik

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

#### 1 Einleitung

- Produktion und Arbeit unterliegen aufgrund veränderter Unternehmensstrukturen und rasanter technischer und arbeitsorganisatorischer Entwicklungen einem grundlegenden Wandel. Industriearbeit wird nicht verschwinden, die neuen Entwicklungen werden jedoch alle Beschäftigtengruppen betreffen.
- Diese Entwicklung stellt an eine gewerkschaftliche Betriebs- und Tarifpolitik qualitativ neue Anforderungen. Beide Bereiche müssen stärker miteinander verzahnt werden, um mit arbeitspolitischen Initiativen gewerkschaftliche Gestaltungsoptionen durchzusetzen.
- Damit tarifpolitische Regelungen wirksam werden, müssen sie betriebspolitisch umgesetzt werden. Hierzu sind abgestimmte betriebs- oder unternehmensspezifische Handlungsansätze notwendig.
- Die Grenzen zwischen Tarif- und Betriebspolitik sind fließend. Nur durch einen ganzheitlichen Ansatz sind wir in zukünftigen betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern erfolgreich.

#### 2 Neue betriebs- und tarifpolitische Herausforderungen

##### 2.1 Neues Normalarbeitsverhältnis als arbeitspolitisches Reformprojekt

- Das Normalarbeitsverhältnis, das die Arbeitswelt und Sozialstruktur im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts maßgeblich prägte, ist auf dem Rückzug. Es orientierte sich am „Alleinverdiener“ – männlich, unbefristet und sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit festen Arbeitszeiten. Das tradierte Normalarbeitsverhältnis bot so zugleich eine grundlegende Ordnungs- und Orientierungsfunktion, die vom persönlichen Alltag bis hin zur sozialen Ordnung des Gemeinwesens reichte. Diese Leitvorstellungen entsprechen längst nicht mehr den Realitäten. Verändert haben sich die Lebenssituation der Menschen und die Lebensentwürfe. In den Betrieben haben sich sehr ausdifferenzierte Praktiken der Arbeitszeitflexibilisierung und atypische Beschäftigungsformen wie Befristung, Leiharbeit und Werkverträge etabliert.
- Die IG Metall will mit einer arbeitspolitischen Gestaltungsoffensive dazu beitragen, dass ein zeitgemäßes Leitbild für ein neues Normalarbeitsverhältnis entwickelt wird. Arbeit muss so gestaltet sein, dass es Männern und Frauen die gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben ermöglicht und dass durch die sozialen Sicherungssysteme der notwendige Schutz gewährt wird. Die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen müssen für die Beschäftigten beherrschbar und mit dem Alltag vereinbar sein. Dies erfordert mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten. Teil des Zielbildes eines neuen Normalarbeitsverhältnisses ist, dass Beschäftigung sicher und unbefristet ist und durch Erwerbsarbeit ein verlässliches und ausreichendes Einkommen erzielt wird.

##### 2.2 Digitalisierung der Arbeit und Industrie 4.0

- Die Kombination von Innovationen aus Industriesoftware, digitaler Vernetzung und weiterentwickelter Automatisierungstechnologie in Echtzeit sind dynamische Triebkräfte industrieller Umwälzungen in neuer Qualität, die unter dem Begriff Industrie 4.0 zusammengefasst werden. Durch die enge Verknüpfung dieser technologischen Entwicklungen wird ein neuer Produktivitätsschub erwartet. Dabei werden Wertschöpfungsketten zu Wertschöpfungsnetzen ausgebaut. Die vertikale Vernetzung in den Unternehmen und die horizontale Vernetzung zwischen Unternehmen und Branchen schaffen einen durchgängigen Informationsfluss. Diese Digitalisierung wird damit zu einem zentralen Innovations- und Wachstumstreiber der Zukunft. Diese technisch-ökonomischen Entwicklungsdynamiken haben tief greifende Folgen für die Arbeit. Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten verändern sich: Die alten Trennlinien zwischen Produktions-, Administrations-, Dienstleistungs- und Wissensarbeit lösen sich auf. Die Digitalisierung erzeugt einen neuen Typus von Industriearbeit, in dem vielfältige Aufgaben gebündelt werden. Tendenziell nehmen dabei die Anteile von Dienstleistungs- und Wissensarbeit zu, die Anteile von Administrations- und Produktionsarbeit ab. Dies korrespondiert

mit der Veränderung der stofflichen Prozesse der Wertschöpfung. Seien es Automobile oder Werkzeugmaschinen: Stets ist die Hardware die Ausgangsbasis für das Andocken neuer Dienstleistungen, die dazu führen können, dass durch sie mehr Umsatz generiert werden kann als über das eigentliche Sachgut. Wertschöpfungsketten erzeugen heute hybride Produkte als Mix aus Gütern, Dienstleistungen und Expertise. Sie sind nicht mehr durch eine spezifische Art der Tätigkeit geprägt. Damit erfordert die Digitalisierung der Industriearbeit von der IG Metall neben wichtigen gesellschafts- und industriepolitischen Antworten auch eine arbeitspolitische Gestaltungs- und Humanisierungsoffensive.

## 2.3 Veränderte Wertschöpfungsketten als neue Herausforderung

Transnationale Produktionsnetzwerke, Kostensenkungsziele und neue Unternehmenskonzepte schaffen grundlegende Veränderungen in den Wertschöpfungsprozessen. Die Wertschöpfungstiefe einzelner Unternehmen wird auf Kernkompetenzen reduziert, Sekundärbereiche – aber auch produktionsnahe Tätigkeiten – werden an externe Dienstleister ausgelagert. Der Fertigungs- und Wertschöpfungsprozess wird immer stärker zergliedert und die Zahl industrieller Dienstleister wächst. Dies hat Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen. Mit der Auslagerung geht Mitbestimmung verloren. Die Tarifbedingungen verschlechtern sich oder gehen ganz verloren.

## 3 Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

### 3.1 Arbeits- und Qualifizierungspolitik

Die Industriearbeit befindet sich im Umbruch. Prägende Veränderungen vollziehen sich in den Betriebsorganisationen, den betrieblichen Steuerungs- und Kooperationsformen, dem Verhältnis von Arbeit und Technik, den leistungspolitischen Regularien und den Qualifizierungs- und Personalstrategien. Globale Konkurrenzbeziehungen verschärfen den Wettbewerb um Kosten, Qualität und Zeit. Unter diesen Bedingungen wächst der Stellenwert qualitativer Betriebs- und Tarifpolitik, um auf den Wandel der Industriegesellschaft und der Arbeit nicht nur zu reagieren, sondern diese im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Dies erfordert eine Neuausrichtung der Arbeitspolitik der IG Metall.

Angesichts des demografischen Wandels und der Veränderungen der Industriearbeit sind berufliche Bildung und systematische Qualifizierung notwendig. Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten die tariflichen Regelungen zur Einstiegsqualifizierung und die Bildungsteilzeit, die auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden müssen. Industrie 4.0 stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten: Die Berufsbilder und Qualifikationsprofile werden sich verändern. Damit wächst die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Um Arbeit in Zukunft human zu gestalten, ist die aktive Mitbestimmung der Betriebsräte bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen und der Berufsbildung von strategischer Bedeutung.

### 3.2 Arbeitszeit- und Leistungspolitik

Die Gestaltung der Arbeitszeit muss für die IG Metall ein vorrangiges Thema werden. In den Betrieben ist sowohl die Flexibilisierung als auch die Entgrenzung der Arbeitszeit weiter vorangeschritten. Flexible Arbeitszeiten richten sich häufig nach den betrieblichen Belangen der Produktions- und Dienstleistungszyklen. Bei der Dauer der Arbeitszeit weichen die realen Arbeitszeiten vielfach von den tariflichen Normen nach oben ab. Geleistete Arbeitszeit wird teilweise nicht vergütet oder bei sog. Vertrauensarbeitszeit erst gar nicht erfasst. Zu geringe Personalkapazitäten und steigende Leistungsanforderungen sind häufig Gründe für die Entgrenzung der Arbeitszeit. Angesichts dieser Entwicklungen besteht eine zentrale Aufgabe der betrieblichen und tariflichen Arbeitszeitpolitik der IG Metall darin, Verlängerungen der Arbeitszeit und ihrem Verfall entgegenzuwirken. Alle Arbeitszeiten müssen erfasst und Arbeitszeitguthaben vergütet werden – wenn möglich in Zeit.

Arbeitszeitkonten sind Instrumente, um Arbeitszeit zu dokumentieren und damit dem Verfall von Arbeitszeit entgegenzuwirken. Es ist Aufgabe der Tarifkommissionen, die Rahmenbedingungen von Arbeitszeitkonten in allen Tarifgebieten tariflich zu regeln. Dabei ist es wichtig, dass die Beschäftigten verbindliche individuelle Einflussrechte und Wahlmöglichkeiten bezogen auf ihre Arbeitszeit erhalten (z.B. individuelle Entnahmerechte bei Arbeitszeitkonten). Zusätzlich sind die kollektiven Mitbestimmungsrechte (z.B. bei Flexi-Konten) auszubauen.

In den Betrieben spielen neue Formen der Arbeitsorganisation sowohl in den produktiven als auch in den indirekten Bereichen eine wachsende Rolle. Immer mehr Beschäftigte arbeiten mit Laptop, Tablet oder Smartphone und sind teilweise nicht mehr an einen sta-

87 tionären Arbeitsplatz in der Werkstatt oder im Büro gebunden. Neue, auch von Beschäftigten gewünschte Formen der Arbeit, wie  
88 mobiles Arbeiten (auch von unterwegs, beim Kunden oder zu Hause), erfordern gestaltende und schützende Regelungen, damit die  
89 individuellen Interessen der Beschäftigten gewahrt werden und mehr selbstbestimmtes Arbeiten und stärker selbstbestimmte Arbeits-  
90 zeiten möglich werden.

91 Flexible Arbeitszeiten sind durch kollektive Regulierung so zu gestalten, dass die Beschäftigten reale Chancen für eine höhere Zeits-  
92ouveränität erhalten. Sie müssen verbindliche individuelle und kollektive Rechte bekommen, um ihre Zeitbedürfnisse verwirklichen zu  
93 können. Welche Regelungen und Arbeitszeitmodelle dabei unterstützend und hilfreich sind, ist mit den Beschäftigten beteiligungsori-  
94 entiert zu entwickeln.

95 Geschlechtsspezifisch polarisierte Arbeitszeiten (Frauen in Teilzeit und Männer in überlanger Vollzeit) sind kein Zukunftsmodell. Ge-  
96 sellschafts-, tarif- und betriebspolitisch sind Modelle zu unterstützen, die eine gleichberechtigte Verteilung von Arbeit und Arbeitszeit  
97 beinhalten und für Frauen und Männer gleichermaßen Chancen bieten, ihr Privatleben und ihre Familienaufgaben mit der Erwerbs-  
98 arbeit zu verbinden. Dabei sind lebensphasenorientierte Arbeitszeiten hilfreich, die den Beschäftigten erlauben, für eine begrenzte  
99 Zeit ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen oder zu reduzieren. Solche Zeiten können z.B. für die Betreuung von Kindern oder die Pflege  
100 von Familienangehörigen oder für Qualifizierung genommen werden. Lebenslaforientierte Arbeitszeiten sind deshalb durch die  
101 Möglichkeit anlassbezogener kurzer Vollzeiten zu unterstützen.

102 Schicht- und vor allem Wochenendarbeit nimmt auch in den Organisationsbereichen der IG Metall zu. Aufgrund der besonders hohen  
103 Belastungen der Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter sind spezifische Regelungen der Arbeitszeit sinnvoll, die z.B. mit höheren  
104 Wahlmöglichkeiten bezogen auf Modelle oder Dauer der Arbeitszeit verbunden sein können. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass  
105 die Arbeit an Samstagen und Sonntagen nicht zur Regel wird.

106 In den Betrieben haben Leistungsdichte und Leistungsdruck zugenommen. Mit dem Zurückdrängen des Leistungslohns hat gleichzei-  
107 tig die mitbestimmte Einflussnahme auf die Leistungsvorgaben abgenommen. Leistungspolitik muss deshalb wieder ein Feld betrieb-  
108 licher Mitbestimmung werden, damit Leistungsentgeltsysteme mit mitbestimmten Vorgaben und Zielen ihre Schutzfunktion erfüllen  
109 können. Ergänzend sind Ansätze auszubauen, die auf eine Mitbestimmung über das Arbeitspensum und die Personalbesetzung ab-  
110 zielen. Angesichts der Leistungsverdichtung und des demografischen Wandels strebt die IG Metall altersgerechte und gesundheits-  
111 förderliche Arbeitszeiten für alle Beschäftigtengruppen an. Um dieses Ziel zu erreichen, sind notwendige Erhol- und Reproduktions-  
112 zeiten zu berücksichtigen und Ansätze zur Verbesserung der Leistungsbedingungen aufzuwerten.

113 Leistungs- und Arbeitszeitpolitik sind zentrale Handlungsfelder gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik. Ziel der IG Metall ist es,  
114 in diesen Feldern die Gestaltungshoheit zurückzugewinnen.

115 Die IG Metall setzt sich für eine gerechtere Verteilung des Arbeitszeitvolumens ein. Auch die gesplante Entwicklung von Wirtschaft  
116 und Arbeitsmarkt – Fachkräftemangel auf der einen Seite, Beschäftigungsunsicherheit auf der anderen Seite – und absehbare Pro-  
117 duktivitätssteigerungen sprechen dafür, dass die Themen Arbeitsumverteilung und Verkürzung von Arbeitszeit zur Beschäftigungssi-  
118 cherung weiterhin Bedeutung behalten.

119 Im Handwerk und in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ist die 35-Stunden-Woche noch nicht tariflich verankert. Die IG  
120 Metall hält an der „35“ als Referenzgröße für alle Organisationsbereiche fest. Die Unterschiede zwischen Ost und West abzubauen  
121 bleibt im Hinblick auf die soziale Einheit eine wichtige gewerkschaftliche Aufgabe.

122

### 123 3.3 Die digitale Arbeitswelt human gestalten

124 Die Digitalisierung und Automatisierung der Industriearbeit beinhaltet Chancen und Risiken. Die Gestaltungsaktivitäten der IG Metall  
125 sind dem Leitbild einer neuen Humanisierungspolitik verpflichtet, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und den Betrieb als  
126 demokratischen Ort und sozialen Zusammenschluss begreift. Entsprechend dieses Leitbilds sind zur Nutzung der Chancen guter digi-  
127 taler Arbeit vier Handlungsfelder wichtig:

- 128 • Gefordert ist eine Arbeitspolitik, welche die Bedürfnisse der Beschäftigten nach einer interessanten Tätigkeit, der Förderung der  
129 psychischen und physischen Gesundheit sowie eines transparenten und sicheren Umgangs mit persönlichen Daten umfasst.
- 130 • Gestaltungsfragen digitaler Arbeit können nur unter Einbeziehung der Betroffenen beantwortet werden. Deshalb brauchen wir  
131 erweiterte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte.
- 132 • Gute digitale Arbeit erfordert von der IG Metall, verstärkt Einfluss auf die Bildungs-, Forschungs- und Industriepolitik zu neh-  
133 men, um die richtigen politischen Rahmenbedingungen zu setzen. Neben erweiterten Beteiligungsrechten muss die Umsetzung

guter digitaler Arbeit in betrieblichen Referenzprojekten durch öffentliche Mittel gefördert werden.

- In den Veränderungsprozessen darf es keine Verlierer geben. Deshalb sind verbesserte Qualifizierungs- und Bildungsmöglichkeiten notwendig, insbesondere für Beschäftigte ohne berufliche Ausbildung.

### 3.4 Werkverträge und Leiharbeit

Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse nehmen in den Betrieben das Outsourcing von Dienstleistungen und die Werksvertragsvergabe an industrienähe Dienstleistungsunternehmen zu. Während die Beschäftigten in den Dienstleistungsunternehmen unter schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen leiden, geraten die Beschäftigten der Endhersteller durch die niedrigeren Tarifstandards oder Tariffucht unter Druck. Die IG Metall setzt sich nachdrücklich für Tarifverträge in den industriellen Dienstleistungsunternehmen ein, um die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten wesentlich zu verbessern. Dies erreichen wir nur durch gemeinsame Anstrengungen und Aktivitäten der Beschäftigten und Betriebsräte der industriellen Dienstleister und der Endhersteller.

Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden. Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäftigten mit Werkvertrag zu verbessern und Werksvertragsverhältnisse zu reduzieren. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industriellen Dienstleistungen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.

### 3.5 Gute Arbeit und Gesundheitsschutz

Die gesundheitlichen Belastungen durch Arbeit sind hoch – für viele zu hoch! Das gilt nach wie vor für physische Anforderungen wie dem Heben und Tragen oder Lärm. Zudem spielen psychische Arbeitsbelastungen eine große Rolle. Sie sind in den letzten Jahren enorm angewachsen. Das belegen zahlreiche Studien ebenso wie die Beschäftigtenbefragung der IG Metall: Nahezu 80% der Befragten berichten über zunehmende Arbeitsverdichtung – knapp über die Hälfte der Befragten fühlt sich ständig oder häufig gehetzt oder unter Zeitdruck. Der enorme Anstieg der psychischen Erkrankungen ist ohne die wachsenden psychischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht zu erklären.

#### 3.5.1 Betriebliche Projekte Guter Arbeit initiieren

Der Schutz der Gesundheit durch Gute Arbeit ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Notwendig ist eine breite Präventionsbewegung „von unten“ unter Einbindung von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Das Bewusstsein und die Handlungsbereitschaft gegen Gefährdungen bei der Arbeit muss befördert werden. Beschäftigte sind bei Projekten Guter Arbeit als Experten ihrer Arbeitsbedingungen einzubeziehen. Der bestehende Handlungsrahmen insbesondere bei betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen muss offensiv genutzt werden. Hierzu gehören die Umsetzung der Arbeitsschutzverordnungen wie die neuen Leitlinien und Praxisempfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu psychischen Belastungen.

#### 3.5.2 Herausforderungen an altersgerechte Arbeit: Prävention und Kooperation

Arbeit muss alters- und altersgerecht gestaltet sein. Ohne altersgerechte Arbeit ist das Rentenalter für viele nicht gesund zu erreichen. Erforderlich ist ein betriebliches Präventionsverständnis, das die Arbeitsbedingungen ins Zentrum rückt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement muss hierauf orientieren. Verhaltenspräventive Strategien alleine vermögen die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nicht zu meistern. Verzahnt mit geeigneten verhältnispräventiven Maßnahmen ist die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens jedoch ein wichtiger Ansatz zum Erhalt der Gesundheit von Beschäftigten. Die schnelle Weiterentwicklung ganzheitlicher Produktionssysteme stellt den Gesundheitsschutz vor weitere Aufgaben: Die IG Metall ist gefordert, Strategien zu entwickeln, die zu einer gesundheitsgerechten Gestaltung der modernisierten Produktionssysteme beitragen.

Wirksame betriebliche Präventionsstrategien erfordern eine gute Kooperation zwischen den betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren. Hierbei sind die Schwerbehindertenvertretungen mit ihren spezifischen Möglichkeiten in eine betriebliche „Gute-Arbeit-Strategie“ zu integrieren. Die Kooperation mit den Aufsichtsbehörden der Länder und den Berufsgenossenschaften ist auszubauen. Die

Mitbestimmungsrechte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements müssen genutzt werden, um langzeiterkrankte Beschäftigte wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und sie wirksam vor krankheitsbedingter Kündigung zu schützen.

### 3.5.3 Modernisierung des Arbeitsschutzrechts

Die erfolgreiche Umsetzung Guter-Arbeit-Strategien erfordert auch eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Insbesondere beim Schutz vor psychischen Belastungen fehlen eindeutige und verbindliche Vorgaben im Arbeitsschutzrecht. Deshalb fordert die IG Metall die Regelungslücke bei psychischen Belastungen durch eine „Anti-Stress-Verordnung“ zu schließen. Mithilfe einer solchen Arbeitsschutzverordnung erhielten betriebliche wie überbetriebliche Akteurinnen und Akteure die erforderlichen Instrumente, um endlich flächendeckend die Gefährdungen durch psychische Belastungen beurteilen zu können. Eine „Anti-Stress-Verordnung“ würde die Handlungsbedingungen von Betriebsräten wie Aufsichtsbehörden für humane Arbeit wesentlich verbessern. Für die Stärkung der Rechte von Menschen mit schweren Behinderungen und ihre bessere Integration in die Arbeitswelt fordert die IG Metall eine Reform des SGB IX. Auch die Mitwirkungsrechte für Schwerbehindertenvertretungen gilt es zu stärken. Mit der „Berufskrankheiten-Initiative“ verfolgen wir das Ziel, die Anerkennung von Berufskrankheiten zu erleichtern. Hierfür sind verminderte gesetzliche Anforderungen an die Anerkennung von Berufskrankheiten sowie verbesserte Bedingungen bei den Anerkennungsverfahren erforderlich. Die Reformbemühungen der IG Metall zielen auf eine Erhöhung der Anerkennungsquote und damit auf eine bessere Versorgung und Entschädigung von Betroffenen. Die Sozialwahl 2017 bei den Berufsgenossenschaften soll thematisch mit der Berufskrankheiten-Initiative verknüpft werden: Es gilt deutlich zu machen, dass die IG Metall die treibende Kraft in Sachen Prävention, Rehabilitation und Entschädigung ist.

### 3.6 Besser statt billiger – betriebliche Innovationsstrategien fördern

Statt auf Strategien, die lediglich auf kurzfristige Rendite orientieren, setzt die IG Metall auf eine nachhaltige Unternehmenspolitik, innovatives unternehmerisches Handeln und „Besser-statt-billiger-Strategien“ in den Betrieben. Die „Task-Force“ der IG Metall ist nicht nur ein erfolgreiches Konzept zur Krisenintervention, um Entlassungen zu verhindern. Sondern sie kann auch betriebliche Strukturen mittel- und langfristig zukunftsfähig gestalten. Die IG Metall unterstützt die Betriebsräte bei der Förderung der betrieblichen Innovationsfähigkeit und der Entwicklung alternativer Konzepte. Wichtig sind die frühzeitige Einbindung der Beschäftigten mit ihrem Expertenwissen, die Gestaltung aktiver Beteiligungskonzepte und die Förderung arbeitsorientierter Innovationsstrategien. Ressourcen- und Energieeffizienz sichern Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung und sind Alternativen zu kurzfristigen Kostensenkungsmaßnahmen, die zulasten der Beschäftigten gehen. Angesichts der Herausforderungen durch alternative Antriebskonzepte in der Automobilindustrie und den Entwicklungen durch Industrie 4.0 ist es wichtiger denn je, dass die Interessenvertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen – unterstützt durch die IG Metall – sich aktiv und mitgestaltend bei der strategischen Ausrichtung der Unternehmen einbringen. Eine wesentliche Aufgabe der IG Metall ist, aus den betrieblichen Innovationsstrategien heraus industriepolitische Konzepte zu fördern.

### 3.7 Tarifpolitik und Sozialpolitik

Tarifpolitik allein ist nur eingeschränkt in der Lage, sozialpolitische Fehlentwicklungen zu korrigieren. Tarifpolitische Instrumente können aber im Zusammenwirken mit sozialpolitischen Regelungen die Rahmenbedingungen für Arbeit und Beschäftigung verbessern, wie sich zuletzt in der wirtschaftlichen Krise gezeigt hat. Beim Zusammenwirken von Tarif- und Sozialpolitik gibt es vor allem beim Thema Altersausstieg große Herausforderungen. Tarifverträge zur Altersteilzeit bleiben das wichtigste Instrument für einen vorzeitigen, materiell abgesicherten Altersübergang. Mit dem Abschluss des Tarifvertrags flexible Übergänge in die Rente für die Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall einen wichtigen tarifpolitischen Erfolg errungen. Ziel ist, solche Tarifverträge in möglichst vielen Unternehmen und Branchen durchzusetzen. Neben den materiellen Bedingungen beim Altersausstieg spielen für die Beschäftigten auch die im Ruhestand zu erwartenden Leistungen eine wichtige Rolle.

### 3.8 Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

In vielen Betrieben, insbesondere kleinen und mittelgroßen Unternehmen sind betriebliche Altersversorgungssysteme die Ausnahme. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass die betrieblichen Altersversorgungssysteme eine hohe Flächendeckung erhalten. Dafür bedarf es einer Reform der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um tarifliche Versorgungsregelungen abzusichern und eine Ver-

breitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Mit tariflichen Altersvorsorgeregelungen, gekoppelt mit einer Allgemeinverbindlichkeit, kann die notwendige Absicherung für Beschäftigten einer Branche erzielt werden. Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgungssysteme erfordert das aktive Zusammenwirken der Betriebsräte mit der IG Metall und ein gemeinsames Drängen auf den Gesetzgeber, um die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen durchzusetzen und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu verbessern.

#### 4 Beteiligung und Mitbestimmung stärken

Eine funktionierende Mitbestimmung ist Grundvoraussetzung für erfolgreiche Interessenpolitik für die Beschäftigten. Durch Veränderungen der Arbeit sowie der Unternehmensstrukturen und der Unternehmenssteuerung stoßen die Mechanismen der Mitbestimmung zunehmend an Grenzen. Unternehmerische Strategien, die auf verstärktes Wettbewerbshandeln und erhöhte Selbstorganisation der Beschäftigten setzen, schwächen die Rechte und Wirksamkeit der institutionellen Mitbestimmung. Effektive Interessenvertretung wird unter diesen Bedingungen in Zukunft nur möglich sein, wenn die Mitbestimmung ausgebaut und durch direkte Beteiligung der Beschäftigten ergänzt wird. Auf Vertrauensleute und Betriebsräte kommen neue Anforderungen und zusätzliche Aufgaben zu. Sie müssen sich mit neuen Themen und Trends befassen und zugleich die Beschäftigten in Willensbildungsprozesse integrieren und an Gestaltungsprozessen beteiligen. Hierzu können Beschäftigtenbefragungen und Mitgliedervoten ergänzende Instrumente sein, um in teils kontroversen Fragen zu einer einheitlichen Position zu kommen.

Neue Formen der Gremienarbeit in Folge der digitalisierten und globalen Arbeitswelt benötigen einen angepassten gesetzlichen Rahmen. Entsprechende Reformen des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Mitbestimmungsgesetze werden von der IG Metall bei der Bundesregierung eingefordert und inhaltlich begleitet.

Auf die Vertrauensleutearbeit kommt eine wichtige Aufgabe zu, wenn es darum geht, die Beschäftigten, Arbeitsgruppen und -teams in die betrieblichen Gestaltungsprozesse einzubinden, die notwendige Transparenz in Entscheidungsprozessen zu schaffen und die erforderliche Kommunikation sicherzustellen. Aktive Vertrauensleutearbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für demokratische Beteiligung in den Betrieben und in der Tarifpolitik. Vertrauensleute schaffen Durchsetzungsstärke und tragen wesentlich zu den betrieblichen und tarifpolitischen Erfolgen bei. Nach einer qualitativen Bestandsaufnahme sind Maßnahmen zu ergreifen, um für die Vertrauensleutewahlen 2016 zu werben und die Vertrauensleutearbeit deutlich zu verbreitern.

Aber auch in der Gesellschaft muss die IG Metall dafür sorgen, dass ein allgemeines Grundverständnis und die Akzeptanz für aktive Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen gestärkt werden. Denn die Beschäftigten sind diejenigen, die die Arbeitsbedingungen, Anforderungen und Prozesse in ihrem Betrieb am besten kennen. Sie wissen, wo Ansatzpunkte zu notwendigen Veränderungen sind und was an den Rahmenbedingungen und den Abläufen zu verbessern ist. Die beteiligungsorientierte Mitbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie. Wir haben mit der Beschäftigtenbefragung 2013 einen wichtigen Impuls gesetzt.

Bei den Vermittlungsprozessen zwischen der IG Metall und den Betriebsräten haben in den Konzernen und Unternehmen die hauptamtlichen Unternehmensbeauftragten eine zentrale Schnittstellenfunktion. Deshalb muss die Unternehmensbetreuung der IG Metall konzeptionell auf die neuen Anforderungen ausgerichtet werden.

In der laufenden Amtsperiode wird ein Drittel erfahrener Betriebsratsmitglieder aus dem Berufsleben ausscheiden. Befristete Arbeitsverträge, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und häufige Jobwechsel erschweren die Nachfolge für die Betriebsräte und Vertrauenskörper. Die IG Metall muss Qualifizierungs- und Wissenstransferkonzepte ausarbeiten, dass die – zum Teil neuen – Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter zukünftig den erhöhten Ansprüchen gerecht werden können. Zugleich müssen die Konzepte so ausgelegt sein, dass eine Mitarbeit in einem Gremium für einen abgegrenzten Zeitraum möglich und nicht mehr unbedingt auf Dauer des Arbeitslebens ausgerichtet ist.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für eine durchgängige Verankerung von gewerkschaftlicher Betriebspolitik sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). In ca. 3.200 Betrieben gibt es eine eigene Vertretung für Auszubildende, dual Studierende und Jugendliche. In weiteren 1.800 Betrieben könnten noch JAV-Wahlen durchgeführt werden. Dieses Potenzial gilt es zu schöpfen. In Betrieben mit JAV ist der Organisationsgrad bei den Auszubildenden signifikant höher. Die Gründung und Unterstützung von JAV-Gremien ist zugleich Nachwuchsarbeit. Häufig sind JAV-Mitglieder die Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und Gewerkschaftssekretäre von morgen.

Bei der Erschließung von Betrieben sollte immer auch die Wahl von JAV-Gremien angestrebt werden. Die Betreuung von Gesamt-JAV-Gremien muss sichergestellt sein, ebenso wie eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmensbeauftragten. Auch in der Unternehmensmitbestimmung besteht Handlungsbedarf. Aus Altersgründen werden in den nächsten Jahren viele Beschäftigtenvertreter und -vertreterinnen aus Aufsichtsräten ausscheiden. Die Wiederbesetzung erfordert die rechtzeitige Qualifizierung der neu Gewählten. Die IG Metall setzt sich das Ziel, in allen mitbestimmten Aufsichtsräten bis zum Jahr 2018 auf der Seite der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter eine durchschnittliche Frauenquote von mindestens 30% zu erreichen. Damit verwirklichen wir den Anspruch auf Geschlechtergerechtigkeit. Doch nicht nur die nationale Ebene ist für die Unternehmensmitbestimmung und deren Gesetzgebung von Bedeutung. Immer mehr Unternehmen haben ihre Muttergesellschaft im Ausland oder ändern ihre Rechtsform. Nationales Recht stößt hier an seine Grenzen, es können keine Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte gegründet werden. Der Europäische Betriebsrat oder der SE-Betriebsrat sind dann Instrumente, mit denen Beteiligung und Mitbestimmung auf Unternehmensebene umgesetzt werden kann. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die gültigen Gesetze und Richtlinien eingehalten und verbessert werden und Mitbestimmungsfucht durch die Verlagerung des Unternehmenssitzes oder Veränderung der Rechtsform verhindert wird. Angriffe auf die Mitbestimmung – etwa durch die auf europäischer Ebene diskutierten „Ein-Personen-Gesellschaften“ – müssen abgewehrt werden.

## 5 Tarifbindung, Einkommenspolitik und Verteilungsgerechtigkeit

Die Tarifentgelte im Organisationsbereich der IG Metall sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Neben den in den Tarifrunden durchgesetzten Entgelterhöhungen entscheidet allerdings der Grad der Tarifbindung über die Erhöhung der Effektiventgelte und damit auch über die Verteilungswirkung in der Gesellschaft. Mehr Tarifbindung bedeutet nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sondern ist auch ein Beitrag für mehr Verteilungsgerechtigkeit. Die Tarifbindung über Flächentarifverträge hat im verarbeitenden Gewerbe in den letzten Jahren weiter abgenommen und betrug 2012 im Westen noch 54%, im Osten 24% der Beschäftigten (2009: 58 bzw. 25%). Zwar hat die betriebliche Tarifbindung im gleichen Zeitraum zugenommen, ohne allerdings die abnehmende Tarifbindung in der Fläche ausgleichen zu können. Tarifierhöhungen gelten damit für immer weniger Beschäftigte. Der Kampf gegen Tariffucht und fehlende Tarifbindung bleibt daher von höchster Bedeutung. Die Stärkung der tarifpolitischen Handlungs- und Durchsetzungsmacht durch eine mitgliedernahe Tarifpolitik ist ein Schlüsselement für erfolgreiches Handeln. Dies gilt für alle durch die IG Metall vertretenen Branchen in gleicher Weise. Tarifpolitische Regelungen können nur durchgesetzt und mit Leben gefüllt werden, wenn sie von den Mitgliedern gewollt, getragen und umgesetzt werden. Des Weiteren geht es darum, alle Beschäftigtengruppen an der Willensbildung und den Entscheidungsprozessen der Tarifpolitik zu beteiligen. Nach wie vor erweist sich die betriebliche Ebene als ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld mit Relevanz für eine erhebliche Anzahl von Mitgliedern. Die Entwicklung der Anzahl und der Inhalte von Sanierungs- und Ergänzungstarifverträgen muss daher laufend einer kritischen Analyse unterzogen werden. Dabei gilt es, auch die bestehenden Koordinierungsregelungen für abweichende Tarifverträge weiterzuentwickeln. Der Betrieb ist die entscheidende Handlungsebene beim Kampf gegen Tariffucht durch Verbandsaustritte oder Übertritte in OT-Verbände. Tarifpolitische Handlungsfähigkeit auf dieser Ebene ist die beste Versicherung gegen ein weiteres Erodieren des Flächentarifvertrages. Dies gilt für alle durch die IG Metall vertretenen Branchen. Ziel der Tarifpolitik der IG Metall ist eine gerechtere Verteilung. Die Gesamtbilanz der Erhöhung der Entgelte und der Beschäftigungssicherung in den Organisationsbereichen der IG Metall ist positiv. Die IG Metall hält am Konzept einer solidarischen Tarifpolitik fest. Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht und Herkunft sollen beseitigt und Unterschiede zwischen Ost und West abgebaut werden. Mit ihrer Konkurrenz begrenzenden Wirkung in den Betrieben und Branchen fördert solidarische Tarifpolitik auch den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Die mit gesamtwirtschaftlicher Begründung angestrebten Einkommensentwicklungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Binnenmarktes und zur Reduzierung der einseitigen Abhängigkeit von den Exportmärkten. Tarifrächtigkeit der europäischen Gewerkschaften ist für ein Mehr an Verteilungsgerechtigkeit in Europa Voraussetzung und bleibt unsere gemeinsame Zielsetzung. Für die IG Metall hat die tabellenwirksame Erhöhung von Entgelt Vorrang. Zunehmend ist die IG Metall mit dem Tatbestand konfrontiert, dass Arbeitgeber ergebnisabhängige Entgeltbestandteile außerhalb tariflicher Regelungen gewähren und insbesondere bei hoch qualifizierten Beschäftigten AT-Verträge anwenden. Beides unterhöhlt die Gestaltungskraft und Wirkung der Tarifverträge. Die

IG Metall wird sich dieser Herausforderung stellen und zur Stärkung der solidarischen Tarifpolitik tarifliche Rahmenregelungen zur mitbestimmten Gestaltung der effektiven Jahreseinkommen entwickeln. Die IG Metall wird einen Diskussionsprozess über die Frage anstoßen, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann. Im Anschluss ist ein Konzept für Regelungen zu einem Mitgliederbonus zu erstellen.

## 6 Branchenarbeit

Neben der zunehmenden Zergliederung der Wertschöpfungskette macht eine weitere Entwicklung eine klare Branchenabgrenzung immer schwieriger. Die Globalisierung des Kapitalmarkts gibt Investoren die Möglichkeit, überall ihr Geld anzulegen. Um die Renditen beständig zu steigern, diversifizieren Konzerne verstärkt ihr Produktportfolio. So entstehen internationale Holdingstrukturen in Form von „Gemischtwarenläden“.

Die IG Metall muss ihre Branchenarbeit nach diesen neuen Bedingungen ausrichten. Wesentliche Punkte sind dabei die Anpassung der betriebsverfassungsrechtlichen Definition des Betriebsbegriffs sowie die klare Abgrenzung der Tarifzuständigkeit. Brancheneinheitliche tarifvertragliche Regelungen gilt es, auch weiterhin zu schützen. Hierzu ist der weitere Ausbau von Netzwerken der Arbeitnehmervertretungen in den Branchen, wie wir sie in den klassischen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie bereits seit Jahren praktizieren, notwendig. Auch in den Branchen, die eher von klein- und mittelständischen Betrieben geprägt sind, wie das Handwerk, die Textil- sowie die Holz- und Kunststoffindustrie, ist die Vernetzung ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftspolitischen Arbeit. Eine zukunftsorientierte Branchenarbeit muss durch eine nachhaltige Industriepolitik begleitet werden, um den Strukturwandel sozial zu gestalten. Um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll zu vertreten, bildet die Branchenarbeit der IG Metall einen wichtigen Gegenpart zu den Industrie- und Branchenverbänden.

Die ITK-Branche, der Bereich der industriellen Dienstleister und der Sektor der erneuerbaren Energien gewinnen an Bedeutung. Um unsere Gestaltungskraft in allen Branchen auszubauen, müssen wir mittels Mitgliedergewinnung und Ausweitung von Tarifverträgen in den Betrieben und der Gesellschaft unsere Kompetenz klarer herausstellen. Dies erfordert eine intensive Betriebsbetreuung mit Branchenkompetenz, um die Interessen der Beschäftigten entsprechend zu schützen.

Eine erfolgreiche Branchenspolitik ist auf die Kompetenzen der Betriebsräte und deren Netzwerke angewiesen. Mit ihnen gilt es, eine gemeinsame Haltung und ein koordiniertes Vorgehen zu entwickeln. Nur so können die Ziele der gewerkschaftlichen Branchenspolitik, ein fairer Wettbewerb unter fairen Arbeitsbedingungen sowie die Sicherung der Arbeitsplätze erreicht werden.

## 7 Arbeitskampfkongzepte und Tarifeinheit

Die IG Metall wird ihre bisherigen Kongzepte zum Führen von Arbeitskämpfen einer Überprüfung unterziehen und daraus Maßnahmen entwickeln, die zum Ziel haben, Eskalationsmöglichkeiten im Rahmen einer Tarifbewegung zu erweitern. Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, in einer solchen Neukongzeption die Beteiligung von Mitgliedern im Rahmen einer Tarifbewegung stärker zu berücksichtigen. Aufgrund der veränderten Beschäftigtenstrukturen muss mitbedacht werden, dass bei den Mobilisierungskongzepten auch die Beteiligung von Leiharbeitern, Werkvertragsbeschäftigten und mobil Beschäftigten möglich ist.

Die IG Metall wird sich entschieden gegen Angriffe auf das Arbeitskampfrecht zu Wehr setzen. Das im Grundgesetz garantierte Streikrecht ist unabdingbar. Deshalb fordert die IG Metall, den § 160 SGB III (den früheren § 116 AFG) so zu verändern, dass Kurzarbeitergeld auch wieder für mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Beschäftigte außerhalb des Kampfgebietes gezahlt wird und damit die Möglichkeiten zur kalten Aussperrung eingeschränkt werden.

Die IG Metall bekennt sich zum Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ und zu einer solidarischen Tarifpolitik für alle Beschäftigtengruppen. Es ist unsere Aufgabe, mit unserer Arbeit und unseren Angeboten bei allen Beschäftigtengruppen als Interessenvertretung anerkannt zu werden. Dies ist in erster Linie eine gewerkschaftspolitische Aufgabe. Das Tarifeinheitsgesetz kann diese Zielsetzung unterstützen. Durch Intervention des DGB und der IG Metall wurde sichergestellt, dass das Gesetz keine Eingriffe in das Arbeitskampfrecht enthält.

## 8 Betriebs- und tarifpolitische Schwerpunkte

- Eine wirksame Interessenvertretung unter den veränderten Bedingungen erfordert nicht nur den Ausbau der Mitbestimmung. Erforderlich ist die verstärkte Einbindung der Beschäftigten durch mehr direkte demokratische Beteiligung. Hierdurch entstehen

für Vertrauensleute und Betriebsräte neue Aufgaben und Anforderungen, auf die sie mit umfassender Unterstützung der IG Metall vorbereitet werden müssen.

- Mit einer arbeitspolitischen Gestaltungsoffensive wird die IG Metall dazu beitragen, dass auf den Vorstellungen von Guter Arbeit ein zeitgemäßes Leitbild für ein neues Normalarbeitsverhältnis entwickelt wird. Wir tragen damit den Veränderungen der Lebenssituation der Menschen Rechnung und stellen sicher, dass die Arbeitsbedingungen mit den Lebensentwürfen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. Hierzu sind sozialrechtliche Flankierungen durch den Gesetzgeber erforderlich
- Ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld ist die Arbeitszeitgestaltung. Arbeitszeitpolitik erfordert dabei stets die Mitgestaltung der Leistungsanforderungen. Notwendig sind Neuregelungen, die lebensphasenorientierte Arbeitszeiten ermöglichen, den Verfall von Arbeitszeit verhindern und an den Lebens- und Zeitbedürfnissen der Menschen ansetzen. Hierzu sind sozialrechtliche Flankierungen durch den Gesetzgeber erforderlich.
- Die IG Metall entwickelt Strategien und ergreift betriebs- und tarifpolitische Maßnahmen, um die Situation der Beschäftigten in industrienahen Dienstleistungsunternehmen zu verbessern. Ziel der IG Metall ist es, zu tariflichen Vereinbarungen zu kommen, die zu deutlichen Verbesserungen der Arbeits- und Entgeltbedingungen für die Beschäftigten in diesen Bereichen führen. Darüber hinaus gilt es, die Arbeitszeit zwischen Ost- und Westdeutschland anzugleichen.
- Der Schutz der Gesundheit durch Gute Arbeit ist eines der zentralen Aufgabenfelder der IG Metall. Angesichts der demografischen Entwicklung ist neben einer beteiligungsorientierten betrieblichen Präventionspolitik die alternsgerechte Gestaltung der Arbeit eine Herausforderung. Um gegen die wachsenden psychischen Belastungen anzugehen, fordert die IG Metall eine Anti-Stress-Verordnung.
- Die Vertrauensleutewahlen 2016 und Betriebsratswahlen sind wichtige Meilensteine für die Sicherung der betrieblichen Handlungsfähigkeit. Wir wollen die Anzahl der Gremien steigern und ihre Kompetenz zur Wahrnehmung neuer Aufgaben stärken. Gleiches gilt für den Ausbau der Jugend- und Auszubildendenvertretungen.
- Die offensive Gestaltung der Arbeitsbedingungen setzt die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall voraus. Dies erfordert in allen Branchen eine mitgliedernahe Tarifpolitik und wirksame Maßnahmen gegen die Abnahme der Tarifbindung und eine weiteres Erodieren des Flächentarifvertrags. Zur Verbesserung der tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit wird die IG Metall ihre Arbeitskampfkonzeppte überprüfen und geeignete Maßnahmen entwickeln. Ziel ist es, alle Beschäftigtengruppen in Tariffbewegungen aktiv einzubinden.

## **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

Annahme in geänderter Fassung:

Im Gliederungspunkt 7 wird folgendes geändert:

(...)

## **7 Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit**

Die IG Metall wird ihre bisherigen Konzepte zum Führen von Arbeitskämpfen einer Überprüfung unterziehen und daraus Maßnahmen entwickeln, die zum Ziel haben, Eskalationsmöglichkeiten im Rahmen einer Tariffbewegung zu erweitern. Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, in einer solchen Neukonzeption die Beteiligung von Mitgliedern im Rahmen einer Tariffbewegung stärker zu berücksichtigen. Aufgrund der veränderten Beschäftigtenstrukturen muss mitbedacht werden, dass bei den Mobilisierungskonzepten auch die Beteiligung von Leiharbeitern, Werkvertragsbeschäftigten und mobil Beschäftigten möglich ist.

Die IG Metall wird sich entschieden gegen Angriffe auf das Arbeitskampfrecht zur Wehr setzen. Das im Grundgesetz garantierte Streikrecht ist unabdingbar. Deshalb fordert die IG Metall, den § 160 SGB III (den früheren § 116 AFG) so zu verändern, dass Kurz-

416 arbeitergeld auch wieder für mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Beschäftigte außerhalb des Kampfgebietes gezahlt wird und da-  
417 mit die Möglichkeiten zur kalten Aussperrung eingeschränkt werden.  
418 Die IG Metall bekennt sich zum Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ und zu einer solidarischen Tarifpolitik  
419 für alle Beschäftigtengruppen. Es ist unsere Aufgabe, mit unserer Arbeit und unseren Angeboten bei allen Beschäftigtengruppen als  
420 Interessenvertretung anerkannt zu werden. Dies ist in erster Linie eine gewerkschaftspolitische Aufgabe. Das Tarifeinheitsgesetz kann  
421 diese Zielsetzung unterstützen. Durch Intervention des DGB und der IG Metall wurde sichergestellt, dass das Gesetz keine Eingriffe in  
422 das Arbeitskampfrecht enthält. Die IG Metall wird auch zukünftig allen Bestrebungen entgegenwirken, die das Streikrecht einschrän-  
423 ken.  
424  
425 (...)   
426

## EntschlieÙung 2

**Antragsthema: Ergänzungsantrag zur E2 - Betriebs- und Tarifpolitik: 7 Arbeitskampfkongzepte und Tarifeinheit**

### E2.001-EA1

**Antragstellerin/Antragsteller:**

**Marion Koslowski-Kuzu (Delegierten-Nummer: 255)**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 (...)

#### 2 **7 Arbeitskampfkongzepte und Tarifeinheit**

3 Die IG Metall wird ihre bisherigen Kongzepte zum Führen von Arbeitskämpfen einer Überprüfung unterziehen und daraus Maßnah-  
4 men entwickeln, die zum Ziel haben, Eskalationsmöglichkeiten im Rahmen einer Tariffbewegung zu erweitern. Gleichzeitig besteht die  
5 Notwendigkeit, in einer solchen Neukongzeption die Beteiligung von Mitgliedern im Rahmen einer Tariffbewegung stärker zu berück-  
6 sichtigen. Aufgrund der veränderten Beschäftigtenstrukturen muss mitbedacht werden, dass bei den Mobilisierungskongzepten auch  
7 die Beteiligung von Leiharbeitern, Werkvertragsbeschäftigten und mobil Beschäftigten möglich ist.

8

9 Die IG Metall wird sich entschieden gegen Angriffe auf das Arbeitskampfrecht zur Wehr setzen. Das im Grundgesetz garantierte  
10 Streikrecht ist unabdingbar. Deshalb fordert die IG Metall, den § 160 SGB III (den früheren § 116 AFG) so zu verändern, dass Kurz-  
11 arbeitergeld auch wieder für mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Beschäftigte außerhalb des Kampfgebietes gezahlt wird und da-  
12 mit die Möglichkeiten zur kalten Aussperrung eingeschränkt werden.

13

14 Die IG Metall bekennt sich zum Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ und zu einer solidarischen Tarifpolitik  
15 für alle Beschäftigtengruppen. Es ist unsere Aufgabe, mit unserer Arbeit und unseren Angeboten bei allen Beschäftigtengruppen als  
16 Interessenvertretung anerkannt zu werden. Dies ist in erster Linie eine gewerkschaftspolitische Aufgabe. Das Tarifeinheitsgesetz kann  
17 diese Zielsetzung unterstützen. Durch Intervention des DGB und der IG Metall wurde sichergestellt, dass das Gesetz keine Eingriffe in  
18 das Arbeitskampfrecht enthält. Das Tarifeinheitsgesetz kann diese Zielsetzung nicht unterstützen, denn die Tarifkongkurrenz zu un-  
19 terbinden kann nicht über gesetzliche Regelungen erfolgen, da auf diese Weise immer die Gefahr einer Einschränkung des Streik-  
20 rechts besteht. Es konnte zwar verhindert werden, dass das Tarifeinheitsgesetz keine direkten Eingriffe in das Arbeitskampfrecht ent-  
21 hält, aber der DGB stellt in seiner Stellungnahme fest, dass es durch die Tarifkongkollisionsregelung im Einzelfall zu einer Einschränkung  
22 des Streikrechts führen kann.

23

24 Auf diese Weise führt das Gesetz durch die gesetzliche Einführung eines betriebsbezogenen tarifvertraglichen Mehrheitsprinzips  
25 dazu, dass die Tarifaufonomie und das Streikrecht eingeschränkt werden. Dies kann auch nicht durch Verfahrensregelungen geheilt  
26 werden. Die IG Metall sieht darin einen Eingriff in das verfassungsmäßige Recht der Vereinigungsfreiheit und lehnt daher die gesetz-  
27 liche Regelung der Tarifeinheit ab.

28 (...)

29

30

31

32

33



- 
- <sup>34</sup> **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
<sup>35</sup> Ablehnung

## EntschlieÙung 2

**Antragsthema: Ergänzungsantrag zu E2 - Betriebs- und Tarifpolitik: 3.4 Werkverträge und Leiharbeit**

### E2.001-EA2

**Antragstellerin/Antragsteller:**

**Reiko Mothes (Delegierten-Nummer: 314)**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 (...)

#### 2 **3.4 Werkverträge und Leiharbeit**

3 Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse nehmen in den Betrieben das Outsourcing  
4 von Dienstleistungen und die Werksvertragsvergabe an industrienähe Dienstleistungsunternehmen zu. Während die Beschäftigten in  
5 den Dienstleistungsunternehmen unter schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen leiden, geraten die Beschäftigten der Endher-  
6 steller durch die niedrigeren Tarifstandards oder Tariffucht unter Druck. Die IG Metall setzt sich nachdrücklich für Tarifverträge in den  
7 industriellen Dienstleistungsunternehmen ein, um die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten wesentlich zu verbessern.  
8 Dies erreichen wir nur durch gemeinsame Anstrengungen und Aktivitäten der Beschäftigten und Betriebsräte der industriellen Di-  
9 enstleister und der Endhersteller.

10

11 Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden.  
12 Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte  
13 der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können  
14 Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäftigten mit Werkvertrag zu verbessern und  
15 Werksvertragsverhältnisse zu reduzieren. Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung  
16 („Equal Treatment“) der Leiharbeiternehmerinnen und Leiharbeiternehmer mit den Stammbeslegschaften. Diese bedeutet insbesondere  
17 den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an  
18 das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich eines Flexibilisierungszuschlages. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den  
19 Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche wird abgelehnt. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industri-  
20 ellen Dienstleistungen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.

21 (...)

22

23

24

25

26

#### 27 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

28 Annahme in geänderter Fassung:

29 (...)

#### 30 **3.4 Werkverträge und Leiharbeit**

31 Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse nehmen in den Betrieben das Outsourcing  
32 von Dienstleistungen und die Werksvertragsvergabe an industrienähe Dienstleistungsunternehmen zu. Während die Beschäftigten in  
33 den Dienstleistungsunternehmen unter schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen leiden, geraten die Beschäftigten der Endher-

34 steller durch die niedrigeren Tarifstandards oder Tariffucht unter Druck. Die IG Metall setzt sich nachdrücklich für Tarifverträge in den  
35 industriellen Dienstleistungsunternehmen ein, um die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten wesentlich zu verbessern.  
36 Dies erreichen wir nur durch gemeinsame Anstrengungen und Aktivitäten der Beschäftigten und Betriebsräte der industriellen Di-  
37 enstleister und der Endhersteller.  
38  
39 Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden.  
40 Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte  
41 der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können  
42 Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäftigten mit Werkvertrag zu verbessern und  
43 Werkvertragsverhältnisse zu reduzieren. Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung  
44 („Equal Treatment“) der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit den Stammebelegschaften. Diese bedeutet insbesondere  
45 den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an  
46 das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich eines Flexibilisierungszuschlages. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den  
47 Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche wird abgelehnt. Zentrales und wichtiges Ziel der Tarifpolitik in der  
48 Leiharbeit ist die Gleichbehandlung (Equal Treatment) der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit den Stammebelegschaft-  
49 ten.  
50 Dies kann umgesetzt werden durch den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe, die Über-  
51 nahme aller Entgeltbestandteile des Flächentarifvertrages bzw. des jeweils geltenden Referenztarifvertrages (z. B. Haustarifvertrag)  
52 und durch Einführung eines Flexibilisierungszuschlags. Zügig angestrebt wird zudem, die Sonderregelungen zu den Entgelttabellen  
53 Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche zu beenden. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industriellen Dienstleistun-  
54 gen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.  
55 (...)

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Industrie 4.0 – die vierte industrielle Revolution und ihre gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Herausforderungen**

#### **2.001**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 151 VS Hamm-Lippstadt**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Industrie und Politik arbeiten mit großem Eifer an der sog. vierten industriellen Revolution. Das Projekt Industrie 4.0 basiert im We-
- 2 sentlichen auf ökonomischen Prämissen wie z.B. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit, während die Interessenlagen
- 3 der Gesellschaft und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen.
- 4 Die IG Metall ist gefordert, diesem Eindruck entgegenzutreten und stattdessen eine ganzheitliche Gestaltung der Industrie 4.0 unter
- 5 ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Zielsetzungen einzufordern.
- 6 Konzeption und Konfiguration der Industrie 4.0 sind insbesondere hinsichtlich ihrer beschäftigungspolitischen und sozialen Folgen zu
- 7 hinterfragen.
- 8 Dazu ist die wirksame Beteiligung der Gewerkschaften an der Konzipierung und Umsetzung dieses Zukunftsprojekts, über die Betei-
- 9 ligung an Arbeitsgruppen und Beiräten hinaus, unerlässlich.
- 10 Es müssen Maßnahmen entwickelt und gefördert werden, um einen notwendig gesellschaftsverträglichen Transformationsprozess
- 11 einzuleiten und zu begleiten. Die Bereitstellung/Finanzierung eines Begleitprogramms zur Entwicklung und Förderung der Guten
- 12 Arbeit/Humanisierung der Arbeitswelt ist hierzu ein notwendiger Beitrag.
- 13 Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen u.a. auch in der IG Metall Antworten auf folgende Fragestellungen gefunden
- 14 werden:
- 15 • Welche Folgen hat Industrie 4.0 für die Arbeit? Welche Anforderungen stellen sich unter diesen Bedingungen an Qualifikation
- 16 und Arbeitsvermögen der zukünftigen Beschäftigten? Wie sehen unsere Mitglieder diese Entwicklung?
- 17 • Welcher Verantwortung müssen sich Unternehmen, Politik und Gesellschaft in einer dezentralisierten von Cyber-Physical System
- 18 (CPS) durchzogenen High-Tech-Ökonomie stellen?
- 19 • Wie kann Arbeit unter den Bedingungen zunehmender Automatisierung und echtzeitorientierter Steuerungssysteme gut, sicher
- 20 und fair gestaltet werden?
- 21
- 22 Angesichts der Erfahrungen mit vorausgegangenen industriellen Umbrüchen besteht Anlass, sich mit den Entwicklungen frühzeitig
- 23 und intensiv auseinanderzusetzen. Die Chance der IG Metall liegt darin, die Lehren aus den gemachten Erfahrungen zu ziehen und
- 24 sich massiv in die Gestaltung des Prozesses einzumischen.
- 25 Ob die Interessen der Beschäftigten bei dieser Revolution hinreichend berücksichtigt werden, hängt maßgeblich davon ab, ob IG Me-
- 26 tall und Betriebsräte sich gemeinsam mit den Beschäftigten frühzeitig in den Gestaltungs- und Umsetzungsprozess einbringen.
- 27 Die IG Metall muss in den folgenden Themenbereichen mit neuen Schwerpunktsetzungen tätig werden:

33 Mitbestimmung

34 Gewerkschaften müssen auf politischer Ebene gleichberechtigt an den Entwicklungen des Zukunftsprojektes Industrie 4.0 beteiligt  
35 werden.

36 Arbeitnehmerinteressen müssen bei der Gestaltung mit einbezogen werden.

37 Auf gesellschaftlicher Ebene sind politische Prämissen so zu setzen, dass Arbeit so gestaltet sein muss, dass sie den Beschäftigten  
38 eine Perspektive bietet und ihre Fähigkeiten fördert und weiterentwickelt.

39 Der Wert der Arbeit in einer Gesellschaft bemisst sich daran, welche Bedeutung die Politik den Arbeitsinteressen beimisst und welche  
40 Ressourcen sie den Beteiligten für die Entwicklung einer arbeitsorientierten Gestaltungspolitik zur Verfügung stellt.

41

42 Verteilungspolitik

43 Die Folgen der absehbaren gewaltigen Produktivitätssprünge für Beschäftigung und Industriestrukturen müssen sozial abgefangen  
44 werden, indem durch eine arbeitsorientierte Industrie- und Strukturpolitik in anderen Bereichen Arbeit geschaffen wird,

45 Weiterbildungsprogramme aufgelegt werden, aber auch gesellschaftlicher Fortschritt realisiert wird.

46 Die Folgen der erkennbaren erheblichen Veränderungen für die Sozialsysteme müssen eingeschätzt und wirksame Maßnahmen zu ih-  
47 rer Stabilisierung getroffen werden.

48 Die Voraussetzungen für die Finanzierung eines solchen Transformationsprogrammes müssen durch eine veränderte Verteilungspoli-  
49 tik, also über die höhere Besteuerung von Gewinnen, erfolgen.

50

51 Tarifpolitik

52 Die bestehenden Entgelttrahmentarifverträge bieten eine Grundlage für eine Ausweitung der Mitbestimmungs- und Beteiligungs-  
53 rechte bei der Arbeitsgestaltung im Betrieb.

54 Das gilt für die institutionelle Mitbestimmung der Betriebsräte ebenso wie für die Beteiligungsrechte von Beschäftigten.

55 Wenn die Chancen für eine bessere Balance von Leben und Arbeiten genutzt werden sollen, dann muss das Thema Arbeitszeit neu  
56 beraten werden und müssen sowohl der Umfang als auch die innere Struktur der tariflichen Arbeitszeit neu gestaltet werden.

57 Phasen hoher Intensität, Kreativität und Dauer von Arbeitszeit müssen durch regenerative Pausen und längere Abwesenheitszeiten  
58 ausgeglichen werden. Dazu gehört auch die Ausdehnung von verbindlich zu gewährenden Qualifizierungszeiten.

59 Mit der Umsetzung des Zukunftsprojektes Industrie 4.0 wird sich auch die Qualität der betrieblichen Leistungspolitik erheblich ver-  
60 ändern. Die Entgelttrahmentarifverträge enthalten Möglichkeiten, die Leistungs- und Belastungsrealitäten neu zu regeln. Dazu  
61 braucht es aber breit getragene Umsetzungsinitiativen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene.

62

63 Betriebspolitik

64 Das Anforderungsprofil von Betriebsräten und Vertrauensleuten und möglicherweise auch die Strukturen von betrieblichen Interes-  
65 senvertretungen werden sich verändern.

66 Gewerkschaftliche Interessenvertretung braucht in diesen Veränderungsprozessen qualifizierte Prozessgestalter, Kommunikatoren  
67 und Beschäftigte, die sich als Beteiligte in diesem Prozess mit einbringen.

68 Die angekündigte vierte industrielle Revolution kommt nicht mit einem Donnerschlag daher, sondern auf leisen „evolutionären“ Soh-  
69 len, d.h. Schritt für Schritt.

70 Es ist dringend erforderlich, die „Vorboten“ dieser Zukunftsmusik, z.B. die sog. ganzheitlichen Produktions- und Engineeringsysteme,  
71 schon heute zu identifizieren und sich massiv in deren Gestaltung einzumischen. Auch hierfür muss die IG Metall geeignete Instru-  
72 mente und Ressourcen bereitstellen.

73

74 Organisationspolitik

75 Die IG Metall kann in diesem Zukunftsprojekt ihre Kraft und ihre Identität erhalten, wenn sie die Umgestaltung der Industrie gemein-  
76 sam mit ihren Mitgliedern, den Beschäftigten und betrieblichen Funktionsträgern offensiv angeht.

77 Dazu gehört die frühzeitige breite Beteiligung an der Erstellung von diesbezüglichen Konzepten und Forderungen.

78 Erfahrungen zeigen, dass sich in solchen „revolutionären“ Prozessen auch „neue“ Beschäftigtentypen herausbilden können, die sich  
79 weder mit dem bisherigen Arbeiter- noch mit dem Angestelltenprofil beschreiben lassen. Die IG Metall hat die Chance, diesen Ent-

80 wicklungsprozess mit zu gestalten und mit zu prägen.  
81 Das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 verändert nicht nur die industrielle Arbeitswelt und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen,  
82 sondern auch die Bedingungen für künftige Tarifaueinandersetzungen. Das heißt, es stellen sich nicht nur Fragen nach den Arbeits-  
83 kampfkonzepthen der Zukunft, sondern auch Fragen nach dem Erhalt der Arbeitskamppffähigkeit.  
84 Welches sind die zukünftigen Beschäftigten in weitgehend automatisierten Produktionsstätten? Werden das überwiegend noch die  
85 Facharbeiterinnen und Facharbeiter und Angestellten sein, die wir heute kennen, werden das unsere Mitglieder sein?  
86 Man kann sich durchaus vorstellen, dass in der künftigen Smart Factory einige Menschen mit prekären Arbeitsverträgen in kapazi-  
87 tätsorientierten variablen Arbeitszeiten auf Abruf beschäftigt werden und wenige organisationsferne sog. High Performer gut be-  
88 zahlt, aber mit Zeitverträgen ausgestattet vorübergehend in Erscheinung treten.  
89 Die Reglementierung von Leiharbeit und Werkvertrag, besser noch die Rückkehr zu einem sicheren Normalarbeitsverhältnis, ist eine  
90 zentrale Voraussetzung für die Erhaltung der Arbeitskamppffähigkeit der IG Metall.  
91 Auch wenn im Begriff „Revolution“ etwas anderes mitschwingt, die vierte industrielle Revolution ist kein Naturereignis, kein höheres  
92 Schicksal, das man so hinnehmen muss, wie es kommt.  
93 Sie wird von Menschen gedacht und gemacht, ist also beeinflussbar und gestaltbar. Ob die Arbeitnehmerschaft der Zukunft zum Be-  
94 standteil der Automaten wird oder ob sie auch unter den Bedingungen dieser pseudo-intelligenten Cyberwelt noch eine sinnreiche  
95 und erfüllende Arbeit tun kann und ob diese Welt ihr eine Lebensperspektive mit Sicherheit und Kontinuität bietet, hängt davon ab,  
96 ob und wie mächtig sich die IG Metall in die Konfiguration und Architektur dieser neuen Welt einmischt.  
97 In ihrer Öffentlichkeitsarbeit sollte die IG Metall deutlich machen, dass es heutzutage keinen Fortschritt mehr gibt, wenn es nicht zu-  
98 gleich auch gesellschaftlicher Fortschritt ist.  
99 Die IG Metall kann dazu beitragen, die Herausforderungen zu verstehen, die mit dem Zukunftsprojekt Industrie 4.0 einhergehen, und  
100 im Einklang mit ihren Mitgliedern dafür sorgen, dass Mensch und Gesellschaft in dieser angekündigten vierten industriellen Revolu-  
101 tion die bestimmenden Wertgrößen werden und bleiben.

102

103

104

105

106

107 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

108 Annahme als Material zur Entschließung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Industrie 4.0 – Erstellung eines neuen Schulungsmoduls**

**2.002**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
929 VS Stuttgart**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die betriebspolitischen Handlungsfelder, die sich aus dem Übergang von der dritten auf  
2 die vierte industrielle Revolution ergeben, zu erarbeiten. Daraus ist eine Konzeption für die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrä-  
3 ten zu entwickeln.

4

- 5 Hierzu gehört insbesondere, dass ein Modul zur Qualifizierung von Betriebsräten zum Thema „Industrie 4.0“ erstellt wird. Es geht  
6 darum, Betriebsräte flächendeckend für den bereits begonnenen Prozess zu sensibilisieren und systematisch für die Anforderungen  
7 zu qualifizieren, die sich aus der Einführung von „Industrie 4.0“ für die Betriebsratsarbeit ergeben. Die Qualifizierung soll auch dazu  
8 genutzt werden, beteiligungsorientiert neue Gestaltungsmöglichkeiten für eine humane Gestaltung der digitalen Arbeitswelt zu ent-  
9 wickeln.

10

11

12

13

14

15

16 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

17 Annahme

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Industrie 4.0 und gewerkschaftliche Antworten**

#### **2.003**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 406 VS Emden**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Gesamtkonzeption zur Thematik „Industrie 4.0 – Herausforderungen für Arbeit-
- 2 nehmerinnen und Arbeitnehmer und Interessenvertretungen“ zu entwerfen, in der Organisation zu diskutieren und zu beschließen.
- 3 In einem solchen Konzept sollten mindestens folgende Bereiche abgebildet werden:
- 4
- 5 Mitbestimmung
- 6 Gewerkschaften müssen auf politischer Ebene gleichberechtigt an den Entwicklungen des Zukunftsprojektes Industrie 4.0 beteiligt
- 7 werden. Arbeit muss in Deutschland so gestaltet werden, dass sie den Beschäftigten eine Perspektive bietet und ihre Fähigkeiten
- 8 fördert und weiterentwickelt. Für die betriebliche Mitbestimmung – auch solche, die wir per Tarifvertrag erweitern – stellen sich neue
- 9 Herausforderungen.
- 10
- 11 Bildungspolitik
- 12 Eine der wesentlichen Herausforderungen der vierten industriellen Revolution wird die Weiterentwicklung der bundesweiten und be-
- 13 trieblichen Bildungspolitik sein. Gewerkschaften müssen in der Weiterentwicklung oder Neugestaltung von Berufen ihre Mitbestim-
- 14 mungsrechte nutzen und ausbauen.
- 15
- 16 Tarifpolitik
- 17 Unsere Entgelttrahmentarifverträge bilden die Grundlage unseres Handelns in der betrieblichen Arbeitspolitik. Mit der Umsetzung des
- 18 Zukunftsprojektes Industrie 4.0 wird sich auch die Qualität der betrieblichen Leistungspolitik erheblich verändern. Es braucht breit
- 19 getragene Umsetzungsinitiativen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene.
- 20
- 21 Betriebspolitik
- 22 Das Anforderungsprofil von Betriebsräten und Vertrauensleuten und möglicherweise auch die Strukturen von betrieblichen Interes-
- 23 senvertretungen werden sich verändern. Dazu braucht es gewerkschaftlich orientierte Prozessgestalterinnen und -gestalter, ein Kom-
- 24 munikationskonzept und die Einbindung der Mitglieder. Auch hierfür muss die IG Metall geeignete Instrumente und Ressourcen be-
- 25 reitstellen.
- 26
- 27 Organisationspolitik
- 28 Für die IG Metall ist Industrie 4.0 eine der größten Herausforderungen der letzten Jahrzehnte. In allen Bereichen der Organisation
- 29 werden die Veränderungen sichtbar werden. Wir haben die historische Chance, diesen Veränderungsprozess im Sinne von Arbeitneh-
- 30 merinnen und Arbeitnehmern mitzugestalten. Die IG Metall muss mittels der beantragten Gesamtkonzeption eine gewerkschaftliche
- 31 Perspektive eröffnen.
- 32
- 33

---

34

35

36

37

38 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

39 Annahme als Material zur Entschließung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Herausforderungen von Industrie 4.0 betrieblich und politisch für die Beschäftigten nutzen und für sie gestalterisch eingreifen**

**2.004**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
Frauenausschuss beim Vorstand**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird beauftragt, nachstehende Forderungen im Zuge von Industrie 4.0 betrieblich, tarifpolitisch und politisch anzugehen:
- 2
- 3 • Umfassende Informationen und Diskussion über Chancen und Risiken von Industrie 4.0 auf allen Ebenen und Gliederungen der Organisation
- 4
- 5 • Die Digitalisierung ist im Sinne der Humanisierung der Arbeitswelt und damit auch der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu nutzen.
- 6
- 7 • Qualifizierung der (vor allem weiblichen) Beschäftigten, deren Arbeitsplätze sich durch Industrie 4.0 wandeln werden auf die Anforderungen neu entstehender Arbeitsplätze. Diese Qualifizierungsmaßnahmen müssen so angelegt sein, dass sie für Frauen mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen umsetzbar sind.
- 8
- 9
- 10 • Neue Berufsbilder, die der Digitalisierung der Arbeitswelt folgen, sind zu entwickeln und bei Frauen zu bewerben. Bezüglich Weiterbildung sind Qualifizierungsmaßnahmen, als Bausteine, die aufeinander aufbauen, zu entwickeln.
- 11
- 12 • Auswahl von Pilotbetrieben – sog. Best-Practice-Beispiele –, um anhand dieser Beispiele betriebliche Regelungen zu schaffen.
- 13 • Tarifvertragliche Forderungen sind beteiligungsorientiert zu entwickeln und damit Gestaltungsoptionen angesichts der Herausforderungen 4.0 mittelfristig zu vereinbaren.
- 14
- 15 • Tarifpolitische Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Herausforderungen von Industrie 4.0 einbeziehen.
- 16
- 17 Der Vorstand wird weiterhin beauftragt, Rahmenbedingungen auf der gesetzlichen Ebene zu schaffen, die betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen ermöglichen.
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24

25 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
26 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Unser Leben in der digitalisierten Welt**

#### **2.005**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 922 VS Reutlingen-Tübingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Dass sich die IG Metall bei der Digitalisierung und der vierten industriellen Revolution mit aller Kraft für die Interessen der Menschen
- 2 einsetzt.
- 3 Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsentgelte dürfen nicht nur alleine Unternehmensinteressen entsprechen
- 4 und/oder erfüllen.
- 5 Die menschliche Gesundheit, Würde und Zufriedenheit müssen im Mittelpunkt stehen. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben darf
- 6 nicht in das Hintertreffen geraten.
- 7
- 8 Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 müssen von unserer Organisation bei dem Prozess der Digitalisierung
- 9 mit eingebracht und umgesetzt werden.
- 10 Hierbei muss in der Gesellschaftspolitik, Tarifpolitik und Betriebspolitik die Weichenstellung durch die IG Metall erfolgen.
- 11 Es ist notwendig, dass zum Themenkomplex Digitalisierung flächendeckend Bildungs- und Qualifizierungsangebote sowie Austausch-
- 12 plattformen für die Interessenvertretungen von der IG Metall angeboten werden.
- 13
- 14 Digitalisierung ist hierbei eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Gewerkschaftsarbeit umfasst.
- 15
- 16 Die IG Metall muss die Aufgabe übernehmen, standortübergreifend wie auch länderübergreifend koordinierte Abstimmungsprozesse
- 17 mit dem Ziel flächendeckend gleiche Standards bei den Interessenvertretungen zu gewährleisten, um gegenseitiges Auspielen aus-
- 18 zuschließen.
- 19 Da die Digitalisierung die Bereiche Forschung & Entwicklung, Logistik, Handel und Service beeinflusst, muss die IG Metall darauf
- 20 einwirken, dass eine branchenübergreifende Koordination erfolgt.

21  
22  
23  
24  
25

- 26 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 27 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten und tarifliche Handlungsfähigkeit stärken!**

**2.006**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 929 VS Stuttgart**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben.
- 2 Davon betroffen sind Beschäftigte sowohl in den direkten wie in den indirekten Bereichen in den verschiedenen Branchen unserer
- 3 Gewerkschaft.
- 4 In den Montagen führen kurze Takte, die Reduzierung von Arbeitsumfängen sowie Auslastungen von bis zu 100% zu einem enormen
- 5 Leistungsdruck. In den indirekten Bereichen und Büros sind es Lean-Administration-Vorhaben, Personalreduzierungen, Funktions-
- 6 analysen und kurze Projektzyklen, die zu einer Arbeitsverdichtung führen. Hinzukommt die Verantwortung für das Erreichen von Zie-
- 7 len, auf die Beschäftigte keinen Einfluss haben. Viele Beschäftigte machen deutlich, dass sie unter die Räder der steigenden Leis-
- 8 tungsanforderungen geraten. Auch in der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013 kamen zur Frage der Leistungsbedingungen ein
- 9 klarer Problemdruck und eine klare Erwartung an die Organisation zum Ausdruck. Wir müssen als IG Metall wieder in der Lage sein,
- 10 Antworten auf den sich zuspitzenden Konflikt um Leistung zu geben.
- 11 Die Schutz- und Gestaltungsfunktion der IG Metall steht damit vor einer großen Herausforderung, der sie allein auf einzelbetriebli-
- 12 cher Ebene nicht gerecht werden kann. Deshalb ist neben der Betriebspolitik die Tarifpolitik und damit die gesamte IG Metall ge-
- 13 fordert. Notwendig ist eine Stärkung der arbeits- und leistungspolitischen Handlungsfähigkeit der IG Metall.
- 14
- 15 **Antragsbegehren**
- 16 Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, um bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Ta-
- 17 rifverträge in der Fläche zu erreichen bzw. bestehende Regulierungen (z.B. ERA-TV zur Fortführung der Regelungen des Lohnrahmens
- 18 II) zu verbreitern. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine umfassende Vorbereitung entlang dieser Eckpunkte notwendig.
- 19
- 20 **1. Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten**
- 21 In einer ersten Stufe startet der IG Metall Vorstand auf allen Ebenen unserer Organisation eine beteiligungsorientierte Debatte
- 22 über die arbeits- und leistungspolitische Lage und Herausforderungen in den unterschiedlichen Branchen und Beschäftigten-
- 23 gruppen innerhalb unseres Organisationsbereichs. Dabei geht es auch darum, dafür zu sorgen, dass in den Betrieben nicht
- 24 weitere Abstriche an bestehenden leistungspolitischen Errungenschaften vorgenommen werden.
- 25 Die weitgehende Einbindung der ehrenamtlichen Funktionärinnen/Funktionäre und der Mitglieder wird dabei helfen, diese De-
- 26 batte in den Betrieben zu verankern. Ausdrücklich geht es dabei darum, Anforderungen und Chancen an die Gestaltung der
- 27 Arbeits- und Leistungs politik durch Tarifverträge der IG Metall auszuloten. Ergebnis dieses Prozesses sollen tariffähige Forderun-
- 28 gen zu einem TV „Gute Arbeit und Leistung“ sowohl für die direkten Bereiche wie für die indirekten Bereiche sein.
- 29 Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten,
- 30 Regelungen zu alternsgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B.
- 31 maximale Taktzeiten von 1,5 Minuten., maximale Austaktung an Montagebändern von 80% Mindestanteil von 20% tak-
- 32 tentkoppelten Tätigkeiten in den Arbeitssystemen, Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäf-

33 tigte. Für indirekte Bereiche sollte es um die Einführung von Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und  
34 Beschäftigte zur Personalbemessung für Arbeitspensen gehen.

35

36 2. Betriebspolitisches Konzept erarbeiten

37 Aufbauend auf dieser Debatte soll der Vorstand ein betriebspolitisches Konzept „Für bessere Arbeits- und Leistungsbedingungen  
38 “ erarbeiten. Dieses Konzept soll für die betrieblichen Akteurinnen und Akteure der IG Metall sowohl anspruchsvoll und realis-  
39 tisch sein und darüber hinaus konflikt- und beteiligungsorientierte Elemente beinhalten. Neben der betriebspolitischen Stärkung  
40 zielt dieses Konzept zur Vorbereitung der tariflichen Handlungsfähigkeit.

41

42 3. Tarifliche Handlungsfähigkeit stärken!

43 In einer dritten Stufe geht es um die mittelfristige Durchsetzung entsprechender Tarifforderungen zur Regulierung im Sinne guter  
44 Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle Beschäftigten.

45

46

47

48

49

50

51 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

52 Annahme

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Leistungspolitische Initiative**

**2.007**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 401 VS Bremen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, um bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Ta-  
2 rifverträge in der Fläche zu erreichen bzw. bestehende Regulierungen (z.B. ERA-TV zur Fortführung der Regelungen des Lohnrahmens  
3 II) zu verbreitern. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine umfassende Vorbereitung entlang dieser Eckpunkte notwendig.

4 **1. Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten**

5

6 In einer ersten Stufe startet der IG Metall Vorstand auf allen Ebenen unserer Organisation eine beteiligungsorientierte Debatte  
7 über die arbeits- und leistungspolitische Lage und Herausforderungen in den unterschiedlichen Branchen und Beschäftigten-  
8 gruppen innerhalb unseres Organisationsbereichs. Dabei geht es auch darum, dafür zu sorgen, dass in den Betrieben nicht  
9 weitere Abstriche an bestehenden leistungspolitischen Errungenschaften vorgenommen werden.

10 Die weitgehende Einbindung der ehrenamtlichen Funktionärinnen/Funktionäre und der Mitglieder wird dabei helfen, diese De-  
11 batte in den Betrieben zu verankern. Hierzu ist eine breite Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und  
12 Kollegen notwendig. Der Vorstand bieten entsprechende  
13 Maßnahmen an.

14

15

16 Ausdrücklich geht es dabei darum, Anforderungen und Chancen an die Gestaltung der Arbeits- und Leistungs politik durch Ta-  
17 rifverträge der IG Metall auszuloten. Ergebnis dieses Prozesses sollen tariffähige Forderungen zu einem TV „Gute Arbeit und  
18 Leistung“ sowohl für die direkten Bereiche wie für die indirekten Bereiche sein.

19

20

21 Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten,  
22 Regelungen zu alternsgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B.  
23 maximale Taktzeiten von 1,5 Minuten., max. Austaktung an Montagebändern von 80% Mindestanteil von 20% taktentkoppel-  
24 ten Tätigkeiten in den Arbeitssystemen, Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte. Für in-  
25 direkte Bereiche sollte es um die Einführung von Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäf-  
26 tigte zur Personalbemessung für Arbeitspensen gehen.

27

28 **2. Betriebspolitisches Konzept erarbeiten**

29

30 Aufbauend auf dieser Debatte soll der Vorstand ein betriebspolitisches Konzept „Für bessere Arbeits- und Leistungsbedingungen  
31 “ erarbeiten. Dieses Konzept soll für die betrieblichen Akteurinnen und Akteure der IG Metall sowohl anspruchsvoll und realis-  
32 tisch sein und darüber hinaus konflikt- und beteiligungsorientierte Elemente beinhalten. Neben der betriebspolitischen Stärkung  
33

---

34 zielt dieses Konzept zur Vorbereitung der tariflichen Handlungsfähigkeit.

35

36 3. Tarifliche Handlungsfähigkeit stärken!

37

38 In einer dritten Stufe geht es um die mittelfristige Durchsetzung entsprechender Tarifforderungen zur Regulierung im Sinne guter  
39 Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle Beschäftigten.

40

41

42

43

44

45

46

47

48 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

49 Erledigt durch Antrag Nr. 2.006

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Leistungspolitik**

#### **2.008**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 502 VS Braunschweig**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall verstärkt eine tarifpolitische Offensive zur verbesserten Mitbestimmung und Regulierung der betrieblichen Leistungs-
- 2 und Arbeitspolitik. Ziel einer solche Offensive muss es sein, der zunehmenden Leistungsverdichtung und Entgrenzung der Arbeitszeit
- 3 klare Grenzen zu setzen.
- 4
- 5 Durch die Einführung und Professionalisierung ganzheitlicher Produktionssysteme, Lean Administration, kontinuierliche Verbesse-
- 6 rungs- und Zielvereinbarungsprozesse sowie Total Quality Management haben sich die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten
- 7 auf allen Ebenen drastisch verändert.
- 8
- 9 Beispielhaft sind hier:
- 10 • die Re-Taylorisierung und Standardisierung der Arbeitsinhalte bei gleichzeitiger Erhöhung der Taktbindung,
- 11 • eine Austaktung von nahezu 100% wird angestrebt – bei gleichzeitiger Reduzierung von Taktausgleichszeiten,
- 12 • die Reduzierung von Taktzeiten auf deutlich unter eine Minute Arbeitsinhalt als auch die Einführung von werkergeführten Abläu-
- 13 fen,
- 14 • der Entfall nicht wertschöpfender oder indirekter Tätigkeiten und damit der Entfall von Belastungswechseln, Rotation findet inn-
- 15 erhalb der gleichen Aufgabe statt.
- 16
- 17 Insbesondere für die Zeitentgeltbereiche fehlen Instrumente zur Leistungs- und Personalbemessung.
- 18 Beispielhaft sind hier:
- 19 • die einseitige Festlegung von Personal- bzw. Leistungs- und Terminvorgaben,
- 20 • kein Fluktuationersatz – die Aufgaben werden auf den Rest der Beschäftigten verteilt. Damit fehlt zunehmend die Zeit, mehrere
- 21 Alternativen zur Erledigung der Aufgaben zu erarbeiten.
- 22 • die Einschränkung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen durch Standardisierung der Arbeitsabläufe,
- 23 • die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit bei zunehmendem Zeitdruck,
- 24 • die ständige Erreichbarkeit und mobiles Arbeiten,
- 25 • die ständige Untersuchung der Arbeitsabläufe mit dem Ziel der Leistungsverdichtung.
- 26
- 27 Weitere Veränderungen in Bezug auf die Intensivierung der Arbeitsdichte und Arbeitsinhalte werden sich aus der Umsetzung von In-
- 28 dustrie 4.0 ergeben. Diese Entwicklung führt zu einem Anstieg der physischen und psychischen Belastungen für die Beschäftigten in
- 29 allen Bereichen des Betriebes und nimmt keine Rücksicht auf die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Hinzu kommt
- 30 der Druck permanenter Veränderungen in Technik, Prozessen und Systemen mit dem Zwang zur permanenten Qualifizierung auf der
- 31 einen Seite und der De-Qualifizierung auf der anderen Seite.
- 32
- 33

34 Diese Entwicklung macht es notwendig, die Debatte zur Leistungs- und Arbeitspolitik in allen Organisationsbereichen und Betrieben  
35 mit den Kolleginnen und Kollegen auf Basis der Mitgliederbefragung zu verstärken sowie vorhandene Instrumente wieder besser zu  
36 nutzen bzw. auszubauen.

37

38 Ansatzpunkte zur Regulierung können sein:

39 Im Leistungsentgelt:

- 40 • Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte bereits in der frühen Phase der Entwicklung bzw. Pla-  
41 nung von Maschinen und Anlagen auch unter dem Gesichtspunkt älter werdender Beschäftigter und Menschen mit Leistungs-  
42 einschränkungen.
- 43 • Schaffung verbindlicher Standards zur Umsetzung ganzheitlicher Produktionssysteme unter dem Grundsatz der Umsetzung von  
44 Gruppen bzw. Teamarbeit.
- 45 • In taktgebundenen Prozessen wäre es möglich, die Taktbindung zu begrenzen und anteilig taktentkoppelte und indirekte Tä-  
46 tigkeiten in Arbeitssysteme zu integrieren oder die Auslastung zu begrenzen.
- 47 • Erhalt bzw. Einführung von bezahlten Erholzeitpausen und die Einführung zusätzlicher arbeitsfreier Tage für ältere Beschäftigte.

48

49 Im Zeitentgelt:

- 50 • Mitbestimmung bei Strukturveränderungen bzw. bei der Veränderung von Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortung. Hierzu sol-  
51 len Standards definiert werden, die den ganzheitlichen Prozess betrachten und der Zergliederung der Arbeitsinhalte ent-  
52 gegenwirken.
- 53 • Weiterentwicklung des Lohnrahmentarifvertrags II, hin zu einem Tarifvertrag Leistungs- und Personalbemessung.
- 54 • Begrenzung der Arbeit in Projekten mit definierten Pausen.
- 55 • Abschaffung der Vertrauensarbeitszeit durch Erfassung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Arbeitszeitflexibilität und  
56 den Wünschen der Beschäftigten nach Arbeitszeiten, die im Einklang zu Familie, Erziehung und Pflege stehen.
- 57 • Tarifvertragliche Regelungen zur Nutzung von Kommunikationsmitteln, mobiles Arbeiten bzw. Arbeiten von zu Hause, gerade im  
58 Hinblick auf Arbeitszeiterfassung und Begrenzung.

59

60 Der Vorstand wird aufgefordert, die betrieblichen Debatten zu bündeln und dazu mittelfristig tarifpolitische Ziele zu formulieren und  
61 umzusetzen.

62

63

64

65

66

67 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

68 Annahme

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Leistungspolitik; Leistungsverdichtung; Produktionssysteme und Mitbestimmung**

**2.009**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
716 VS Regensburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine leistungspolitische Offensive zu starten, die das Ziel hat, die erforderlichen Kom-
- 2 petenzen auf allen Ebenen der IG Medtall zu schaffen und damit sicherzustellen, die leistungspolitischen Herausforderungen der Zu-
- 3 kunft tarif- und betriebspolitisch gestalten zu können.

4

5

6

7

8

9

10 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

11 Erledigt durch Antrag Nr. 2.006 und 2.008

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Die tarifliche Handlungsfähigkeit in der Leistungspolitik sichern und stärken**

#### **2.010**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 210 VS Frankfurt am Main**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die zunehmenden Leistungsanforderungen in den Betrieben bedrohen die Errungenschaften durch die Tarifverträge. Davon sind so-
- 2 wohl Beschäftigte in der Produktion als auch in allen anderen Bereichen der Unternehmen der Holz- und Kunststoffindustrie be-
- 3 troffen.
- 4
- 5 Im gewerblichen Bereich führen kurze Takte, die Reduzierung von Arbeitsumfängen sowie Auslastungen in Spitzenzeiten von über
- 6 100% zu einem enormen Leistungsdruck. In den indirekten Bereichen und Büros sind es Personalreduzierungen und immer wieder
- 7 zusätzliche Projekte, die zu einer Arbeitsverdichtung führen.
- 8
- 9 Viele Beschäftigte machen deutlich, dass sie unter die Räder der steigenden Leistungsanforderungen geraten. Auch in der IG Metall-
- 10 Beschäftigtenbefragung 2013 kamen zur Frage der Leistungsbedingungen ein klarer Problemdruck und eine klare Erwartung an die
- 11 Organisation zum Ausdruck. Wir müssen als IG Metall wieder in der Lage sein, Antworten auf den sich zuspitzenden Konflikt um
- 12 Leistung zu geben.
- 13
- 14 Die Schutz- und Unterstützungsfunktion der IG Metall muss diesen Herausforderungen gerecht werden. Damit ist die gesamte IG
- 15 Metall gefordert und um dies zu gewährleisten, muss die Organisation hier gestärkt werden.
- 16
- 17 Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, Aktivitäten zu starten, um eine bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierung
- 18 durch Tarifverträge in der Fläche zu erreichen.
- 19
- 20 Um dies zu erreichen, muss die Leistungs- und Arbeitspolitik wieder auf allen Ebenen unserer Organisation zum Thema werden. Dies
- 21 kann in einer breit angelegten Debatte zur arbeits- und leistungspolitischen Lage und den Herausforderungen innerhalb unseres Or-
- 22 ganisationsbereichs geschehen.
- 23
- 24 Dabei geht es auch darum, dafür zu sorgen, dass in den Betrieben nicht weitere Abstriche an bestehenden leistungspolitischen Er-
- 25 rungschaften vorgenommen werden.
- 26
- 27 Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten, Rege-
- 28 lungen zu alternsgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B. maximale Taktzei-
- 29 ten und maximale Austaktung an Montagebändern von nicht mehr als 80%. Vor allem müssen die Mitbestimmungs- und Reklamati-
- 30 onsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte gestärkt werden.
- 31
- 32

---

33 Auch das Leistungsentgelt gilt es zu verteidigen. Vielfach wird eine Umstellung auf Zeitlohn betrieben, ohne die Vorgaben zu ver-  
34 ändern. Und genau aus diesem Grund gilt es, auch Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte  
35 zur Personalbemessung für Arbeitsaufgaben und Projekte mit einzuführen.

36

37

38

39

40

41 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

42 Erledigt durch Antrag Nr. 2.006 und 2.008

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Betriebs- und Tarifpolitik**  
**Hier: Leistungspolitik**

### **2.011**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**524 VS Wolfsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitszeit- und leistungspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben. Davon betroffen sind gleichermaßen Beschäftigte in den direkten und indirekten Bereichen in allen Branchen unseres Organisationsbereiches. In allen Bereichen der Wertschöpfungskette kommt es zu einer extrem verstärkten Verdichtung der Arbeit. Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Tarifverträge zu erreichen und bestehende betriebliche Regelungen als Best Practice bekannt zu machen. Ausgangspunkt muss eine umfassende Analyse der heutigen und zukünftigen arbeits- und leistungspolitischen Lage in den Betrieben sein. Grundlage sind die Erfahrungen und Bewertungen der Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Einbindung der ehrenamtlichen Funktionäre und der Mitglieder wird dabei helfen, die Debatte in den Betrieben zu verankern. Ergebnis dieses Prozesses sollen Forderungen zu einem Tarifvertrag „Gute Arbeit“ sein, mit den Komponenten:
- 10 • Leistungspolitik
  - 11 • Arbeitsgestaltung
  - 12 • Arbeitszeitgestaltung
  - 13 • Mitbestimmung am Arbeitsplatz
- 14
- 15 Ergebnis soll ein Konzept sein, welches die betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall stärkt. Es soll Orientierung für zukünftige Tarifforderungen bieten.
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21

### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

23 Annahme in geänderter Fassung:

- 25 Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitszeit- und leistungspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben. Davon betroffen sind gleichermaßen Beschäftigte in den direkten und indirekten Bereichen in allen Branchen unseres Organisationsbereiches. In allen Bereichen der Wertschöpfungskette kommt es zu einer extrem verstärkten Verdichtung der Arbeit. Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Tarifverträge zu erreichen und bestehende betriebliche Regelungen als Best Practice bekannt zu machen. Ausgangspunkt muss eine umfassende Analyse der heutigen und zukünftigen arbeits- und leistungspolitischen Lage in den Betrieben sein. Grundlage sind die Erfahrungen und Bewertungen der Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Einbindung der ehrenamtlichen Funktionäre und
- 31
- 32

- 
- 33 Funktionärinnen und der Mitglieder wird dabei helfen, die Debatte in den Betrieben zu verankern. Ergebnis dieses Prozesses sollen  
34 tarifvertragliche Forderungen zu dem Themenbereich zu einem Tarifvertrag „Gute Arbeit“ sein, mit den Komponenten:
- 35 • Leistungspolitik
  - 36 • Arbeitsgestaltung
  - 37 • Arbeitszeitgestaltung
  - 38 • Mitbestimmung am Arbeitsplatz
- 39
- 40 Ergebnis soll ein Konzept sein, welches die betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall stärkt. Es soll Orientierung  
41 für zukünftige Tarifforderungen bieten.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Eltern- und Pflegezeiten im tariflichen Stufenaufstieg**

#### **2.012**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 349 VS Köln-Leverkusen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Tarifaabteilung zu veranlassen, in den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektro-  
2 industrie darauf hinzuwirken, dass in den Entgeltrahmenabkommen Eltern- und Pflegezeiten als Beschäftigungszeiten beim tarifli-  
3 chen Stufenaufstieg berücksichtigt werden.

4

- 5 Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. BAG vom 21. November 2013 – Az. 6 AZR 89/12) wird der Begriff „Beschäftigungs-  
6 zeit“ im Zusammenhang mit tariflichen Regelungen zum Stufenaufstieg als „Erfahrungszeit“ ausgelegt. Deshalb sollen Zeiten ohne  
7 Entgeltfortzahlung beim tariflichen Stufenaufstieg nicht berücksichtigt werden.

8

- 9 Dadurch werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern- bzw. Pflegezeiten in Anspruch nehmen, diskriminiert. Diese Un-  
10 gleichbehandlung sollte durch eine tarifliche Klarstellung in Form einer Protokollnotiz beseitigt werden.

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

#### **23 Beschluss des Gewerkschaftstages:**

24 Annahme in geänderter Fassung:

25

- 26 ~~Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Tarifaabteilung zu veranlassen, in den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektro-~~  
27 ~~industrie darauf hinzuwirken, dass in den Entgeltrahmenabkommen Eltern- und Pflegezeiten als Beschäftigungszeiten beim tarifli-~~  
28 ~~chen Stufenaufstieg berücksichtigt werden.~~

- 29 Der Vorstand der IG Metall prüft die mittelbare Diskriminierung von Beschäftigten, die Eltern- oder Pflegezeiten in Anspruch nehmen.  
30 Hierzu besteht in den Tarifgebieten eine unterschiedliche Praxis.

31

- 32 Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. BAG vom 21. November 2013 – Az. 6 AZR 89/12) wird der Begriff „Beschäftigungs-  
33 zeit“ im Zusammenhang mit tariflichen Regelungen zum Stufenaufstieg als „Erfahrungszeit“ ausgelegt. Deshalb sollen Zeiten ohne

- 
- <sup>34</sup> Entgeltfortzahlung beim tariflichen Stufenaufstieg nicht berücksichtigt werden.  
<sup>35</sup>  
<sup>36</sup> Dadurch werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern- bzw. Pflegezeiten in Anspruch nehmen, diskriminiert. Diese Un-  
<sup>37</sup> gleichbehandlung sollte durch eine tarifliche Klarstellung in Form einer Protokollnotiz beseitigt werden.  
<sup>38</sup>

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Leiharbeit**

#### **2.013**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 502 VS Braunschweig**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall setzt sich für ein flächendeckendes Verbot von Leiharbeit ein.
- 2
- 3 Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, dem Deutschen Bundestag umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Leiharbeit
- 4 verbietet und entleihende Unternehmen verpflichtet, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer zu den gleichen Bedingun-
- 5 gen wie die Stammbeschäftigten in reguläre Anstellungsverhältnisse zu übernehmen. Auch die Unternehmen, die Beschäftigte auf
- 6 Grundlage eines sog. Scheinwerkvertrages einsetzen, müssen verpflichtet werden, diese in ein reguläres Anstellungsverhältnis zu
- 7 übernehmen.
- 8
- 9 Arbeitgeber reduzieren mithilfe der Leiharbeit ihre Stammbeslegschaft. So senken sie Lohnkosten, maximieren ihre Gewinne und ma-
- 10 chen Druck auf unsere Tarifverträge. Gleichzeitig disziplinieren sie die Kolleginnen und Kollegen mit Festanstellung, die jeden Tag die
- 11 prekäre Situation der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer vor Augen geführt bekommen. Dies schwächt auf Dauer unsere
- 12 gewerkschaftliche Durchsetzungskraft im Unternehmen.
- 13 Für Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit ist eine normale Lebensplanung so gut wie ausgeschlossen. Nur 7% aller Leiharbeitneh-
- 14 merinnen und -nehmer schaffen laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den Sprung in einen regulären
- 15 Job. Die meisten müssen ein Teilzeitleben führen, haben nur eine zeitlich befristete Perspektive im Betrieb und werden auch noch
- 16 schlechter bezahlt. Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, wechselnde Einsatzorte und -bereiche sowie die
- 17 Entlohnung schlagen Beschäftigten in Leiharbeit auf die Nerven und auf die Knochen. Das schreibt die Techniker Krankenkasse (TK)
- 18 in ihrem „Gesundheitsreport 2011“. Leiharbeit macht krank! Sie zerfrisst eine faire Ordnung am Arbeitsmarkt und kann kein Zu-
- 19 kunftsmodell für unsere Gesellschaft sein.
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 26 Ablehnung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Betriebs- und Tarifpolitik  
Equal Pay in der Leiharbeit durchsetzen**

**2.014**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
922 VS Reutlingen-Tübingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Dass die erfolgreiche betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Arbeit der IG Metall bei Leiharbeitsverhältnissen weiter fortgeführt
- 2 wird.
- 3
- 4 Die ersten Umsetzungen der Anträge des 22. Ordentlichen Gewerkschaftstages haben die Leih- und Zeitarbeitsverhältnisse deutlich
- 5 verbessert. Diese Fortschritte gilt es nun weiter auszubauen.
- 6
- 7 Gleiches Geld, bzw. gleiche Arbeitsbedingungen, für gleiche Arbeit gilt es, für alle Beschäftigten, die in Leih- und Zeitarbeitsverhält-
- 8 nissen arbeiten, durchzusetzen. Dies muss das Ziel der IG Metall bleiben.

9  
10  
11  
12  
13

- 14 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 15 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Verbot von Leiharbeit und eine grundsätzliche Einschränkung von Werkverträgen**

**2.015**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**210 VS Frankfurt am Main**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Industriegewerkschaft Metall fordert ein Verbot von Leiharbeit und eine grundsätzliche Einschränkung von Werkverträgen.

2

3

4

5

6

7 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

8 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Den staatlichen Arbeitsschutz stärken!**

**2.016**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
929 VS Stuttgart**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen gegenüber der Politik für eine Stärkung des staatlichen Arbeitsschutzes ein. Dazu gehört
- 2 neben einer ausreichenden Ausstattung der Behörden mit spezialisierten Fachkräften auch eine qualitative Weiterentwicklung, die
- 3 die neueren Gefährdungsquellen stärker mit einbezieht. Die Behörden sollten für jedes BR-Gremium klar erkennbare Ansprechpart-
- 4 nerinnen/-partner anbieten, um Betriebsräte besser zu unterstützen.

5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

12 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

13 Annahme

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Ganzheitliche Gefährdungsanalyse/-beurteilung**

**2.017**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 917 VS Mannheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 • Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in allen Bezirken die Schaffung arbeitsfähiger und praxisorientierter Strukturen des  
2 Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGU) sowie der ganzheitlichen Gefährdungsanalyse/-beurteilung (GFA/GFB) sicherzustellen.  
3 Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um flächendeckend auch auf Ebene der Verwaltungsstellen aktive AGU- sowie GFA/GFB-  
4 Arbeitskreise aufbauen und den Herausforderungen eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Interesse unserer  
5 Mitglieder gerecht werden zu können.
- 6 • Dazu ist in allen Bezirken ein Angebot von praxisorientierten Seminaren für die Durch- und Umsetzung ganzheitlicher Gefähr-  
7 dungsanalyse/-beurteilungen sicherzustellen.
- 8 • Beim Vorstand der IG Metall wird dazu eine bundesweite Projektgruppe Gefährdungsanalyse/-beurteilung gebildet, um eine be-  
9 ssere Koordination unserer Bestrebungen zur Durch- und Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen.
- 10 • Zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsanalyse/-beurteilung wird für  
11 alle Beschäftigten der IG Metall ermöglicht, dass alle Gefährdungen individuell per Fragebogen erhoben werden. Bei psychi-  
12 schen Gefährdungen ist die Abfrage streng anonym durchzuführen. Es ist sicherzustellen, dass eine effektive Wirkungskontrolle  
13 der festgelegten Maßnahmen erfolgt und alle Beschäftigten eine individuelle GFA/GFB-Dokumentation erhalten.

14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

25 Annahme als Material an den Vorstand

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Weiterentwicklung und Stärkung der SBV**

#### **2.018**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 719 VS Schweinfurt**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Einführung des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch vor rund 14 Jahren war ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Rechte von Men-
- 2 schen mit Behinderung und deren Vertreter und Vertrauenspersonen. Inzwischen gibt es aus unserer Sicht dringenden Reformbedarf.
- 3
- 4 Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten in den Betrieben wächst die Anzahl der Menschen mit Behinderungen. In der Altersgruppe
- 5 zwischen 55 und 65 sind mittlerweile 20% der Beschäftigten betroffen. Dadurch steigen die Beratungsanfragen an die Vertrauens-
- 6 personen der schwerbehinderten Menschen deutlich an.
- 7
- 8 Der Vorstand der IG Metall möge sich dafür einsetzen, dass der Schwellenwert für die Freistellung im SGB IX § 96 Abs. 4 Satz 2 von
- 9 derzeit 200 schwerbehinderten Menschen auf 150 herabgesetzt wird. Eine erleichterte Heranziehungsmöglichkeit für die stellvertre-
- 10 tenden Schwerbehindertenvertreter käme dem Beratungsaufwand entgegen und würde die Arbeit in der betrieblichen Praxis erleich-
- 11 tern. Wir fordern daher eine Reform des SGB IX in Bezug auf die erleichterte Heranziehung der stellvertretenden Schwerbehinderten-
- 12 vertreter und einen gleichwertigen Bildungsanspruch.
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 19 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Schwerbehindertenvertretung stärken**

#### **2.019**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 349 VS Köln-Leverkusen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Druck auf schwerbehinderte Beschäftigte und die sie vertretenden Schwerbehindertenvertretungen wird weiter ansteigen. Grund
- 2 hierfür ist das erhöhte Renteneintrittsalter (Rente mit 67), älter werdende Belegschaften und ein starker Anstieg der psychischen
- 3 Erkrankungen. Die IG Metall wird daher zukünftig die Themen Schwerbehinderung und Schwerbehindertenvertretung noch stärker
- 4 als bisher berücksichtigen müssen. Die Kampagnenfähigkeit ist zwingend zu erhöhen. Die Multiplikatoren der IG Metall in den
- 5 Schwerbehindertenvertretungen sind zu stärken, um die Mitgliedschaft bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung deutlich zu er-
- 6 höhen.
- 7
- 8 • Es werden mehr Materialien, insbesondere rechtliche und politische Ratgeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Zweimal im Jahr
- 9 werden regelmäßige Periodika über die *metallzeitung* an die Schwerbehindertenvertretungen und die Stellvertreter versandt.
- 10 • Den Wahlhelfern zur Schwerbehindertenwahl im Jahr 2018 werden entsprechend der Praxis bei Betriebsratswahlen wieder kos-
- 11 tenlos Materialien inklusive entsprechender CD zur Verfügung gestellt.
- 12 • Es wird ein bundesweites Projekt „Betriebe ohne SBV“ entsprechend dem Projekt „Betriebe ohne Betriebsrat“ gebildet.
- 13 • Im Rahmen einer zu begrüßenden Inklusion werden auch offensichtlich leistungsgewandelte Menschen, z.B. in Ansprache-Mate-
- 14 rialien für allgemeine Tarifrunden usw., berücksichtigt.

15  
16  
17  
18  
19  
20

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

22 Annahme als Material an den Vorstand

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)**

#### **2.020**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 523 VS Salzgitter-Peine**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Dass der Vorstand der IG Metall sich beim Gesetzgeber für eine Stärkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- 2 und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter einsetzt. Die Praxis der letzten zehn Jahre zeigt deutlich eine veränderte Rolle der
- 3 Schwerbehindertenvertretung. Die Themen alterns- und behinderungsgerechte Arbeitsplätze, Krankheits- und Kündigungsprävention,
- 4 Beratung von erkrankten und/oder behinderten Beschäftigten nehmen mit dem demografischen Wandel an Bedeutung zu. Das SGB
- 5 IX bleibt bei der Bereitstellung der Instrumente zur Bewältigung dieser Aufgaben zurück und bietet keinen ausreichenden Hand-
- 6 lungsspielraum für die SBVen (bzw. die Betriebsräte) an.
- 7
- 8 Daher ist der Vorstand der IG Metall aufgefordert, sich für die Weiterentwicklung des SGB IX einzusetzen:
- 9 • Zentrale Forderung dabei ist eine realistische Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretung und die Heranziehungs-
- 10 möglichkeiten für die stellvertretenden Mitglieder müssen erleichtert werden.
- 11 • Dazu gehören auch die Forderungen nach einem vereinfachten Bildungsanspruch der SBVler sowie deren Stellvertreterinnen und
- 12 Stellvertretern und nach einer Unwirksamkeit von Maßnahmen bei fehlender Anhörung.
- 13 • Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention sollte die Begrifflichkeit von einer Integrationsvereinbarung zur Ink-
- 14 lusionsvereinbarung verändert werden.
- 15 • Wenn es im Betrieb nicht zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung kommt, muss es einen Konfliktregelmechanismus geben,
- 16 wie z.B. eine Einigungs- bzw. Schlichtungsstelle.
- 17 • Die SBV bekommt ein Übergangsmandat bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB analog dem Betriebsrat im SGB IX
- 18 zugesprochen.
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

25 Annahme

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Berufskrankheiten**

#### **2.021**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 214 VS Herborn**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Delegierten fordern den Vorstand der IG Metall auf, seine Initiative zur Reform des Berufskrankheitsrechts fortzuführen und auf
- 2 Bundesregierung und Bundesländer einzuwirken, endlich eine Reform des SGB VII im Interesse der Beschäftigten vorzunehmen. In
- 3 dieser Reform sind Beweiserleichterungen für die Betroffenen zu schaffen. Des Weiteren sollen die Anerkennungs Voraussetzungen
- 4 von Berufserkrankungen derart verändert werden, dass nicht mehr ein doppeltes Erkrankungsrisiko gegenüber der Allgemeinbevölke-
- 5 rung gefordert wird.
- 6
- 7 Jedes Jahr werden mehr als 70.000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit gestellt. Obwohl oft ein offensichtlicher Zusam-
- 8 menhang zwischen der Erkrankung und der Tätigkeit der Beschäftigten besteht, führt nur etwa jede fünfte Anzeige auch zu einer An-
- 9 erkennung, weil auch die Betroffenen den gesetzlich geforderten Nachweis für eine Anerkennung ihrer Erkrankung als Berufs-
- 10 krankheit nicht erbringen können.
- 11
- 12 Das hat verschiedene Ursachen. Zum einen sind die gesetzlichen Hürden für die Anerkennung zu hoch und wirken faktisch als „Ab-
- 13 schneidegrenzen“ hinsichtlich der Ansprüche der Betroffenen. Zum anderen fehlen oft die erforderlichen Unterlagen oder die Erhe-
- 14 bung der Arbeitsanamnese und infolge sind die ermittelten Expositionen unzureichend oder fehlerhaft vorgenommen. Auch bei der
- 15 medizinischen Begutachtung drängt sich oft der Eindruck auf, dass Befunde zuungunsten der Betroffenen interpretiert werden und
- 16 Beratungsärzte durch die Berufsgenossenschaft scheinbar so lange konsultiert werden, bis die Beratungsempfehlung passt.
- 17
- 18 Mithilfe der gewerkschaftlichen Beratung und des Rechtsschutzes gelingt es, vielen Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen. Doch
- 19 können damit die grundsätzlichen Probleme bei den Anerkennungs Voraussetzungen von Berufskrankheiten nicht beseitigt werden.
- 20 Daher soll die Initiative der IG Metall zur Reform des Berufskrankheitenrechtes fortgesetzt werden.
- 21
- 22 Wir begrüßen die Initiative der Bundesländer zur Reform des Berufskrankheitenrechts als Schritt in die richtige Richtung. Allerdings
- 23 entbindet dies die Bundesländer nicht aus der Pflicht, eigene Maßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen zu treffen. Die Bundes-
- 24 länder sind aufgefordert, eine Mindestausstattung mit Landesgewerbeärzten zu gewährleisten. Darüber hinaus sollen (ähnlich wie in
- 25 Bremen) staatliche Beratungsstellen eingerichtet werden, die die Betroffenen in den Berufskrankheitenverfahren unterstützen.
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 32 Annahme

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Anerkennung von Berufskrankheiten**

**2.022**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
209 VS Ludwigshafen-Frankenthal**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall muss die Diskussion um die Anerkennung von Berufskrankheiten innerhalb und außerhalb der IG Metall vorantreiben.
- 2 Es muss eine öffentliche Debatte mit Verantwortlichen der Politik, aber auch Vertretern der Arbeitgeberverbände sowie den Ver-
- 3 antwortlichen in den Betrieben geführt werden. Die Probleme der Betroffenen müssen u.a. Gegenstand der Debatte werden.
- 4
- 5 Das Antrags- und Anerkennungsverfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verändert und reformiert werden. Die
- 6 Beweislast für die Betroffenen muss erleichtert werden. Zum Beispiel ist es für Leiharbeiterinnen und -arbeiter so gut wie
- 7 unmöglich, bei den ständig wechselnden Einsatzorten nachzuweisen, dass die Erkrankung auf die Bedingungen während ihres
- 8 Arbeitslebens zurückzuführen ist. Hierfür muss es Beweiserleichterungen geben. Das Spektrum der anerkannten Berufskrankheiten
- 9 von heute 73 Krankheiten muss erweitert und an die Belastungen in der heutigen Arbeitswelt angepasst werden.

10

11

12

13

14

15 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Debatte zur Anerkennung von Berufskrankheiten starten**

#### **2.023**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 212 VS Mittelhessen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall muss die Diskussion um die Anerkennung von Berufskrankheiten innerhalb und außerhalb der IG Metall vorantreiben.
- 2 Es muss eine öffentliche Debatte mit Verantwortlichen der Politik, aber auch Vertretern der Arbeitgeberverbände sowie den Ver-
- 3 antwortlichen in den Betrieben geführt werden. Die Probleme der Betroffenen müssen u.a. Gegenstand der Debatte werden.
- 4
- 5 Das Antrags- und Anerkennungsverfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verändert und reformiert werden. Die
- 6 Beweislast für die Betroffenen muss erleichtert werden. Zum Beispiel ist es für Leiharbeiterinnen und -arbeiter so gut wie
- 7 unmöglich, bei den ständig wechselnden Einsatzorten nachzuweisen, dass die Erkrankung auf die Bedingungen während ihres
- 8 Arbeitslebens zurückzuführen ist. Hierfür muss es Beweiserleichterungen geben. Das Spektrum der anerkannten Berufskrankheiten
- 9 von heute 73 Krankheiten muss erweitert und an die Belastungen in der heutigen Arbeitswelt angepasst werden.

10

11

12

13

14

#### **15 Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Erledigt durch Antrag Nr. 2.022

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Beweislastumkehr als fester Bestandteil der Berufskrankheitenverordnung (BKV)/Kostenübernahme**

**2.024**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 917 VS Mannheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür wirksam einzusetzen, dass der § 9 des Sozialgesetzbuches VII wie folgt
- 2 geändert wird:
- 3 „Erkranken Versicherte, die infolge der Bedingungen ihrer versicherten Tätigkeit der Gefahr der Erkrankung an einer in der Rechtsver-
- 4 ordnung nach Abs. 1 genannten Krankheit ausgesetzt waren, an einer solchen Krankheit und kann nicht bewiesen werden, dass der
- 5 Arbeitgeber alles Zumutbare zur Schadensverhütung unternommen hat oder beruhen Tatsachenlücken auf der Nichterfüllung von
- 6 Dokumentationspflichten, wird vermutet, dass diese Krankheit infolge der versicherten Tätigkeit verursacht worden ist.“
- 7 Des Weiteren soll untersucht werden, welche Wirkung die in die „Initiative zur Reform des Berufskrankheitenrechts“ aufgenommene
- 8 Forderung nach einer stärkeren Übernahme der Kosten durch die Berufsgenossenschaften bei durch die Arbeit verursachten
- 9 Erkrankungen bisher gehabt hat. Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften und dem DGB muss der erforderliche Druck aufge-
- 10 baut werden, damit endlich die Kostenübernahme für entstandene arbeitsbedingte Erkrankungen/Gesundheitsschäden durch die ge-
- 11 setzliche Unfallversicherung und nicht mehr durch die Krankenkassen sichergestellt wird.

12

13

14

15

16

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

18 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Fortsetzung der IG Metall Anti-Stress-Initiative**

**2.025**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 214 VS Herborn**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die „Anti-Stress-Initiative“ der IG Metall fortzusetzen und die Bundesregierung aufzu-  
2 fordern, endlich eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Psychische Belastungen bei der Arbeit haben nach wie vor einen hohen  
3 Stellenwert für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zahlreiche Studien sowie die Beschäftigtenbefragung der IG Metall  
4 belegen die weitere Zunahme psychischer Belastungen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung steigt die Zahl der Arbeitsun-  
5 fähigkeitstage sowie die Zahl der Erwerbsminderungsrenten infolge psychischer Erkrankungen kontinuierlich an. Die verbreitete Ein-  
6 nahme von leistungssteigernden Mitteln von Beschäftigten weist ebenfalls auf zu hohe psychische Arbeitsanforderungen hin.  
7 Der IG Metall ist es in den letzten Jahren erfolgreich gelungen, das Thema Stress und psychische Belastungen auf die Agenda der öff-  
8 entlichen und fachöffentlichen Debatte zu setzen. Hierzu hat der Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung wesentlich beigetragen. Auch  
9 die Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist unbestreitbar auf  
10 die Initiative der IG Metall zurückzuführen. Obwohl die Fortschritte klar erkennbar sind, darf der gewerkschaftliche Druck auf den Er-  
11 lass einer Anti-Stress-Verordnung nicht nachlassen. Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen eine Verordnung, die ver-  
12 bindlich vorgibt, welche Mindestanforderungen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erfüllen hat. Nur durch  
13 eine „arbeitsschutzrechtliche Gleichstellung“ der psychischen Belastungen mit anderen Gefährdungsfaktoren (wie Lärm, Gefahr-  
14 stoffe u.a.) können Art und Dauer der betrieblichen Konflikte über die Ausgestaltung einer Gefährdungsbeurteilung nachhaltig redu-  
15 ziert werden.
- 16 Die Bundesregierung ist deshalb gefordert, eine Anti-Stress-Verordnung auf den Weg zu bringen, und die Arbeitgeber müssen ihre  
17 weitgehende Blockadehaltung endlich aufgeben.
- 18 Um dies zu befördern, wird die IG Metall die Anti-Stress-Initiative fortsetzen. Hierbei sind folgende Eckpunkte von Bedeutung:
- 19 • Die öffentliche Auseinandersetzung über die Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit der Beschäftig-  
20 ten und ihre Arbeitsfähigkeit muss fortgeführt werden.
  - 21 • Die Diskussion über die Relevanz rechtsverbindlicher Vorgaben für das praktische Arbeitsschutzhandeln im Betrieb ist insbe-  
22 sondere in den Institutionen des Arbeitsschutzes und mit der Fachöffentlichkeit zu forcieren.
  - 23 • Die IG Metall muss weiterhin politischen Druck auf die Bundesregierung ausüben, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Nur  
24 durch klare Regeln wird es in der Fläche zu den erforderlichen betrieblichen Präventionsmaßnahmen auf dem Feld der psychi-  
25 schen Belastungen kommen.

- 26  
27  
28  
29  
30  
31 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
32 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Anti-Stress-Verordnung**

**2.026**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 147 VS Duisburg-Dinslaken**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Große Koalition
- 2 aufzufordern, eine gesetzliche Maßnahme zu initiieren, um so schnell wie möglich ein Anti-Stress-Gesetz auf den Weg zu bringen.
- 3 Dies ist notwendig, um die Beschäftigten vor psychischen Belastungen zu schützen.
- 4
- 5 Eine Anti-Stress-Verordnung muss die Arbeitsorganisation im Betrieb ganzheitlich angehen und darf Fragen der Arbeitszeitgestal-
- 6 tung, Pausenregelungen und Mitbestimmung bei der betrieblichen ganzheitlichen organisatorischen Reformierung nicht außer Acht
- 7 lassen.
- 8 Immer mehr Beschäftigte klagen über psychische Erkrankungen durch Leistungsverdichtung bei der Arbeit.
- 9
- 10 Psychische Belastungen in der Arbeitswelt haben ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen. Arbeits- und Zeitdruck sind
- 11 allgegenwärtig, Arbeitszeiten laufen aus dem Ruder, Restrukturierungen werden zum Dauerzustand, prekäre Beschäftigung mit all ih-
- 12 ren Unsicherheiten und Diskriminierungen verdrängt reguläre Arbeitsverhältnisse und viele Beschäftigte klagen über schlechtes Be-
- 13 triebsklima und defizitäres Führungsverhalten.
- 14 Die Folgen sind deutlich sichtbar und vielfach belegt.
- 15
- 16 Es wird höchste Zeit, etwas Wirksames dagegen zu tun.
- 17 Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Einfluss der psychischen Belastungen sind nach wie vor eine Ausnahme.
- 18
- 19 Betriebsräte, die ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz wahrnehmen, werden häufig in zeitraubende Konflikte verwickelt.
- 20
- 21 Die Anti-Stress-Initiative der IG Metall ist bereits Wegweiser für andere gesellschaftliche Institutionen, Parteien und Gremien, die sich
- 22 dem Arbeits- und Gesundheitsschutz widmen.
- 23
- 24 Wir brauchen ein Anti-Stress-Gesetz/eine Anti-Stress-Verordnung, sodass der Mensch in der Arbeitswelt im Mittelpunkt steht.
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 31 Erledigt durch Antrag Nr. 2.025

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Inklusion in Arbeitswelt und Gesellschaft voranbringen**

**2.027**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
271 VS Eisenach**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall bekennt sich zur Inklusion gesundheitlich eingeschränkter Menschen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Das bedeutet vor
- 2 allem, dass gleichberechtigte Zugänge und Teilhabe maximal versucht werden. Dabei stehen die individuellen Talente und Fähigkei-
- 3 ten im Mittelpunkt. Alle Menschen sind leistungsfähig, jedoch im Vergleich zu einander durchaus unterschiedlich.
- 4
- 5 Die schon bestehenden Instrumente zur Eingliederung betroffener Menschen sollen bei den Betroffenen selbst, aber auch bei be-
- 6 trieblichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern sowie öffentlich bekannter gemacht werden.
- 7
- 8 Innerhalb der IG Metall wird dafür Sorge getragen, dass gesundheitlich eingeschränkte Mitglieder am gewerkschaftlichen Leben
- 9 sowie an gewerkschaftlicher Bildung gleichberechtigt teilnehmen können.

10  
11  
12  
13  
14

15 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen**

**2.028**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 210 VS Frankfurt am Main**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, folgende Maßnahmen zu ergreifen:
  - 2
  - 3 1. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, bei ihren
  - 4 Online-Medien die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz
  - 5 (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0) anzuwenden.
  - 6
  - 7 2. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, geeignete Maß-
  - 8 nahmen zu ergreifen, um zukünftige IG Metall Werbe- und Imagefilme generell mit einem Untertitel zu versehen.
  - 9
  - 10 3. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, geeignete Maß-
  - 11 nahmen zu ergreifen, um einen generellen barrierefreien Zugang zu den Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten der IG
  - 12 Metall zu ermöglichen. Dazu gehört auch, dass gehörlosen Mitgliedern (Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer) bürok-
  - 13 ratielos ein Gebärdendolmetscher gestellt werden sollte. Darüber hinaus könnten die Bildungsstätten mit mobilen Induktionsver-
  - 14 stärkern ausgestattet werden, damit auch Mitglieder mit einer starken Hörschädigung mithilfe dieser Verstärkeranlage dem
  - 15 Seminaralltag folgen können.
  - 16
  - 17 4. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, sich beim Ge-
  - 18 setzgeber für eine Stärkung der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen im SGB IX einzusetzen.
  - 19
  - 20 5. Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen für die konsequente Beteiligung der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bei
  - 21 Gefährdungsanalysen und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein, beim BEM-Gespräch für nicht Schwerbe-
  - 22 hinderte, wenn der/die Betroffene das möchte.
  - 23
  - 24
  - 25
  - 26
  - 27

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

29 Annahme als Material an den Vorstand

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Überprüfung aller Tarifverträge auf eine mögliche mittelbare Diskriminierung von Frauen**

**2.029**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 147 VS Duisburg-Dinslaken**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Den Vorstand der IG Metall aufzufordern, alle Tarifverträge, die Teilzeitbeschäftigte diskriminieren könnten, z.B. bei der Gewährung
- 2 von Schichtzuschlägen, zu prüfen.
- 3 Beispiel: Schichtzuschläge sollen als Ausgleich für eine vermehrte Belastung durch Schichtarbeit dienen.
- 4 Die Annahme war, dass Teilzeitbeschäftigte durch ihre verringerte Stundenanzahl durch Schichtarbeit in geringerem Umfange belas-
- 5 tet seien als Vollzeitbeschäftigte.
- 6
- 7 Der Ortsfrauenausschuss/Die Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken ist der Meinung, dass in unseren Tarifverträgen eine mittelbare
- 8 Diskriminierung von Frauen stattfindet.
- 9 1. Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend weiblich.
- 10 2. Frauen sind hauptsächlich für Familienarbeit zuständig.
- 11 3. Teilzeitbeschäftigung entsteht mehrheitlich entweder durch die Notwendigkeit eines Zuverdienstes oder dadurch, dass Frauen
- 12 Alleinverdienerinnen und Alleinerziehende sind.
- 13 4. Dadurch kommt eine Doppelbelastung zustande: Erwerbstätigkeit – auch in Teilzeit – und Familienarbeit belasten mehr als Voll-
- 14 zeitbeschäftigung alleine.
- 15
- 16 Insofern sind Regelungen, die z.B. Teilzeitbeschäftigten keine Schichtzuschläge zugestehen, angesichts heutiger Realitäten veraltet
- 17 und müssen angepasst werden.
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

24 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Überprüfung von Regelungen auf eine mögliche mittelbare Diskriminierung von Frauen**

**2.030**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**905 VS Esslingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, dafür zu sorgen, dass alle Tarifverträge der IG Metall und sonstige Regelungen daraufhin
- 2 überprüft werden, ob sie Regelungen enthalten, die Teilzeitbeschäftigte diskriminieren könnten, wie z.B. bei der Gewährung von
- 3 Schichtzuschlägen.

4

5

6

7

8

9

10 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

11 Erledigt durch Antrag Nr. 2.029

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tarifpolitik für AT-Angestellte**

#### **2.031**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 349 VS Köln-Leverkusen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 1. Die deutliche Zunahme hoch qualifizierter Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie, z.B. in den Bereichen Forschung und  
2 Entwicklung, Einkauf und Vertrieb, DV/IT, führt gleichzeitig zur Ausweitung des Anteils von AT- und ÜT-Arbeitsverhältnissen, weil  
3 ihre Entgelte nicht mehr von den höchsten tariflichen Entgeltgruppen erfasst werden.  
4 Durch die ERA-Tarifverträge ist es vielfach gelungen, die Entgeltbedingungen dieser Beschäftigtengruppen in ihren Min-  
5 destbedingungen an die Entgeltbedingungen der Flächentarifverträge zu koppeln.  
6
- 7 2. Mittelfristig gilt es in der Tarifpolitik, den Entgeltraahmen unserer Tarifverträge nach oben zu erweitern, z.B. durch zusätzliche Ent-  
8 geltgruppen. Zusätzliche Entgeltgruppen sollten intensiv tarifpolitisch mit den betroffenen Arbeitnehmergruppen diskutiert wer-  
9 den. Es sind den besonderen Aufgaben und Tätigkeiten dieser Gruppen adäquate Entgeltbestimmungen zu definieren (z.B. hin-  
10 sichtlich der Entgelthöhe, der Arbeitszeit, der fixen und variablen Gehaltsbestandteile).  
11
- 12 3. Damit unsere qualitativen Tarifvertragsinhalte, wie z.B. ATZ, TV Bildung, Urlaubsansprüche, für diese wachsende Arbeitnehmer-  
13 gruppe wirksam werden, ist ihre Integration in unsere Tarifstrukturen notwendig.  
14
- 15 4. Argumente für eine Mitgliedschaft und die Nähe zu einer Gewerkschaft sind schwächer, wenn man per definitionem außerhalb  
16 des Tarifvertrages steht. Dabei führt die Mehrheit der AT-Angestellten längst keine Führungsaufgaben mehr aus, sondern befin-  
17 det sich in einem klassisch abhängigen Beschäftigungsverhältnis.  
18  
19  
20  
21  
22  
23

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

25 Annahme

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tarifliche Zuzahlung zum Krankengeld**

#### **2.032**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 157 VS Oberhausen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für die Übertragung der tarifvertraglichen Regelung aus dem Manteltarifvertrag  
2 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vom 23. Juni 2008 in der Fassung vom 9.  
3 Oktober 2013 (Stand 1. Januar 2014) § 11 Ziffer 5 auf alle Tarifgebiete einzusetzen. Die entsprechende Regelung lautet:

4

5 „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten nach

- 6 • zweijähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer 1 Monats,  
7 • vierjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten,  
8 • sechsjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten,  
9 • Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß Ziffer 4

10 als Unterstützung den Unterschied zwischen 100 v.H. des Nettoverdienstes und dem Krankengeld.“

11

12

13

14

15

16 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

17 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Fortsetzung/Neuaufgabe Projekt „Task-Force Krisenintervention“**

#### **2.033**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 872 VS Chemnitz**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Das Projekt Task-Force Krisenintervention ist ein Erfolgsmodell: Seit sechs Jahren haben mehr als 500 Betriebe im Organisationsbe-
- 2 reich der IG Metall auf das Angebot zurückgegriffen. Wo Standorte bedroht und Arbeitsplätze akut gefährdet waren, haben die Be-
- 3 triebsparteien (Geschäftsführung und Betriebsräte) gehandelt. Das Konzept der Task-Force sieht vor, speziell die betrieblichen Interes-
- 4 senvertreter und die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, zukunftsfähige Perspektiven für das Unternehmen eigenständig und im
- 5 Dialog zu entwickeln, um gute und sichere Arbeit zu fördern. Dazu müssen sie insbesondere Alternativen zu Arbeitgeberplanungen
- 6 aufzeigen können, wenn diese tragfähig sind. Neben der Intervention in akuten Krisensituationen im Betrieb geht es darum, eine
- 7 nachhaltige Unternehmenspolitik, innovatives unternehmerisches Handeln und „Besser statt billiger“-Strategien in den Betrieben zu
- 8 verankern. Das Ziel: Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen zu sichern und zu fördern.
- 9
- 10 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Fortsetzung bzw. Neuaufgabe des Projektes Task-Force Krisenintervention aus Mit-
- 11 teln des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) bzw. des ESF (Europäischer Sozialfonds) zu ermöglichen.
- 12
- 13 Das Beratungsangebot der Task-Force soll dabei auf folgende Inhalte abzielen:
- 14 • Eine betriebswirtschaftliche Erstberatung, die darauf zielt, die aktuelle Krisensituation eines Unternehmens zu beurteilen und die
- 15 Ursachen zu erkennen. Ist die wirtschaftliche Lage analysiert, geht es darum, mittel- und langfristige Perspektiven aufzuzeigen,
- 16 um die Arbeitsplätze zu sichern.
- 17 • Die Beratung über Optionen zum Krisenmanagement, wo im Mittelpunkt steht, sinnvolle, nachhaltige und Beschäftigung si-
- 18 chernde Alternativen zum Arbeitgeberkonzept zu entwickeln, zu prüfen und an die Geschäftsführung heranzutragen.
- 19 • Zusätzlich ggf. nachgelagerte Fachberatung, die es ermöglichen soll, die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens tiefer ge-
- 20 hend zu beurteilen. Betriebsspezifische Faktoren sollen dabei berücksichtigt werden, um „Besser statt billiger“-Strategien nach-
- 21 haltig zu verankern.
- 22 • Angebot von Strategiewerkshops/Zukunftswerkstätten zum Thema „Besser statt billiger“ im Betrieb
- 23 • Analysen zur Innovationsfähigkeit des Betriebs mit entsprechenden Diagnosewerkzeugen
- 24 • Beratung zum Aufbau eines betriebswirtschaftlichen Frühwarnsystems
- 25 • Gestaltung von Produktionssystemen: Kurzuntersuchung der Produktion und produktionsnaher Unternehmensbereiche
- 26 • Erstanalyse zum Materialverbrauch und zur Energie- und Ressourceneffizienz im Betrieb
- 27 • Betriebliches Vorschlagswesen
- 28 • Bildungsmanagement und Qualifizierung
- 29 • Bewertung von Technologiefeldern und Produktinnovationen
- 30 • Optimierung des Qualitätsmanagements
- 31 • Verbesserungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- 32
- 33

---

34

35

36

37

38 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

39 Annahme als Material an den Vorstand

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Sonn- und Feiertagsarbeit entgegenreten**

#### **2.034**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 274 VS Jena-Saalfeld**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen nimmt weiterhin zu. Das freie Wochenende für Familie und Hobbys, für Erholung und Regeneration  
2 gilt für immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aktuell gibt es in Thüringen noch immer einige 100 Betriebe, die mit  
3 Ausnahmegenehmigungen an Sonn- und Feiertagen arbeiten, ein erheblicher Teil dieser Betriebe ist im Organisationsbereich der IG  
4 Metall tätig. Was die Ausnahme sein sollte, wird vor allem im Automobil-Zulieferbereich zur Regel.

5

6 Das Problem Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es nicht nur in Thüringen. Bei der Genehmigung der Anträge wenden die Landesregie-  
7 rungen einen gemeinsamen Kriterienkatalog an. Inwieweit dieser gemeinsame Kriterienkatalog aber in allen Bundesländern gleich  
8 angewendet wird – oder ob einige Bundesländer ihn in dem Sinne interpretieren, den jeweils ansässigen Unternehmen besonders  
9 wettbewerbsfreundliche Bedingungen verschaffen zu wollen, entzieht sich unserer Kenntnis. Gleiches gilt für die Frage, ob Ausnah-  
10 megenehmigungen in anderen Bundesländern ähnlich freizügig verteilt werden wie in Thüringen.

11

12 Zum letzten Gewerkschaftstag gab es einen diesbezüglichen Antrag. Dieser Antrag blieb nahezu folgenlos. Daher stellen wir die we-  
13 sentlichen Inhalte hier noch einmal zur Abstimmung:

14

15 Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, das Thema „Sonn- und Feiertagsarbeit“ im Organisationsbereich der IG Metall zu analy-  
16 sieren und zu bearbeiten:

17

- 18 • Es wird eine Übersicht darüber erstellt, in welchem Bundesland es wie viele Ausnahmegenehmigungen im Organisationsbereich  
19 der IG Metall gibt.
- 20 • Es wird analysiert, wie die Genehmigungspraxis in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird.
- 21 • Es wird analysiert, in welcher Form die Einbeziehung der jeweiligen Betriebsräte und der IG Metall sichergestellt ist.
- 22 • Es wird überprüft, welche Antragsunterlagen die IG Metall im Rahmen der jeweiligen Anhörungsverfahren erhält, um gegenüber  
23 den Ministerien eine „Best Practice“ einfordern zu können.
- 24 • Mit den Bezirken und Verwaltungsstellen wird eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber den Landesregierungen bzw. den  
25 von ihnen beauftragten Ämtern oder Landesbetrieben mit dem Ziel entwickelt, Sonn- und Feiertagsarbeit auf ein kleinstmöglich-  
26 ches Maß zu beschränken.

27

28

29

30

31

32

33

34 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

35 Annahme in geänderter Fassung:

36

37 Arbeit an Sonn- und Feiertagen nimmt weiterhin zu. Das freie Wochenende für Familie und Hobbys, für Erholung und Regeneration  
38 gilt für immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aktuell gibt es in Thüringen noch immer einige 100 Betriebe, die mit  
39 Ausnahmegewilligungen an Sonn- und Feiertagen arbeiten, ein erheblicher Teil dieser Betriebe ist im Organisationsbereich der IG  
40 Metall tätig. Was die Ausnahme sein sollte, wird vor allem im Automobil-Zulieferbereich zur Regel.

41

42 Das Problem Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es nicht nur in Thüringen. Bei der Genehmigung der Anträge wenden die Landesregie-  
43 rungen einen gemeinsamen Kriterienkatalog an. Inwieweit dieser gemeinsame Kriterienkatalog aber in allen Bundesländern gleich  
44 angewendet wird – oder ob einige Bundesländer ihn in dem Sinne interpretieren, den jeweils ansässigen Unternehmen besonders  
45 wettbewerbsfreundliche Bedingungen verschaffen zu wollen, entzieht sich unserer Kenntnis. Gleiches gilt für die Frage, ob Ausnah-  
46 megenehmigungen in anderen Bundesländern ähnlich freizügig verteilt werden wie in Thüringen.

47

48 ~~Zum letzten Gewerkschaftstag gab es einen diesbezüglichen Antrag. Dieser Antrag blieb nahezu folgenlos. Daher stellen wir die we-~~  
49 ~~sentlichen Inhalte hier noch einmal zur Abstimmung:~~

50

51 Der Vorstand der IG Metall wird ~~beauftragt aufgefordert~~, das Thema „Sonn- und Feiertagsarbeit“ im Organisationsbereich der IG  
52 Metall zu analysieren, ~~und zu bearbeiten:~~

53 -

54 Ziel ist es, Informationen über folgende Punkte zu erhalten:

55

- 56 • ~~Es wird eine Übersicht darüber erstellt, In welchem Bundesland gibt es wie viele Ausnahmegenehmigungen im Organisationsbe-~~  
57 ~~reich der IG Metall gibt?~~
- 58 • ~~Es wird analysiert, Wie sieht die Genehmigungspraxis in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird aus?~~
- 59 • ~~Es wird analysiert, in welcher Form der ist die Einbeziehung der jeweiligen Betriebsräte und der IG Metall sichergestellt ist, Es~~  
60 ~~wird überprüft, und welche Antragsunterlagen erhält die IG Metall im Rahmen der jeweiligen Anhörungsverfahren erhält? um~~  
61 ~~gegenüber den Ministerien eine „best practice“ einfordern zu können,~~

62

63 Diese Informationen sind notwendig, um gemeinsam Mit mit den Bezirken und Verwaltungsstellen wird eine einheitliche Vorgehens-  
64 weise gegenüber den Landesregierungen bzw. den von ihnen beauftragten Ämtern oder Landesbetrieben mit dem Ziel entwickelt zu  
65 entwickeln, Sonn- und Feiertagsarbeit auf ein kleinstmögliches Maß zu beschränken und um gegenüber den Ministerien eine „Best  
66 Practice“ einfordern zu können.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tariflicher Altersvorsorgebaustein**

#### **2.035**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 702 VS Aschaffenburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall und alle Gliederungen werden aufgefordert, dafür einzutreten, dass erweiterte Altersvorsorgebausteine in
- 2 die Tarifverträge aufgenommen werden.
- 3 Der Um- und Abbau des Sozialstaates hat die Fundamente der sozialen Sicherung beschädigt. Die sozialen Risiken wurden teilprivati-
- 4 siert. Die Finanzierungslasten wurden den Beschäftigten auferlegt.
- 5 Die jetzige AVWL nach Tarifvertrag ist weiterzuentwickeln und auszubauen. Die zusätzlichen Mittel werden zur Stärkung der betrieb-
- 6 lichen Altersvorsorge verwendet. Dabei gilt es zu berücksichtigen, Ansprüche auf tarifliche Bausteine ausschließlich für IG Metall Mit-
- 7 glieder zu schaffen.
- 8 Bei der Einrichtung und Optimierung von betrieblichen Altersvorsorgemodellen ist die Mitbestimmung der Betriebsräte zu stärken
- 9 und auszubauen.

10

11

12

13

14

#### **15 Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Mitbestimmung**

#### **2.036**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 524 VS Wolfsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Starke Mitbestimmung bedeutet starke Demokratie. Nach fast 40 Jahren Erfahrung bei der Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes  
2 ist es notwendig, die Mitbestimmungsrechte auf allen Ebenen des Wirtschaftsprozesses zu erweitern. Ein sozial-ökologischer Umbau  
3 der Wirtschaft erfordert auch die Demokratisierung dieser Wirtschaft. Dabei können die Mitbestimmungsregelungen in Form von  
4 qualifizierten Mehrheiten im Aufsichtsrat für strategische Unternehmensentscheidungen wie im VW-Gesetz Vorbild sein. Dazu  
5 gehören insbesondere Mitbestimmungsrechte zu Schließung, Verlagerung oder Neuerrichtung von Standorten. Der Vorstand wird  
6 aufgefordert, eine gesellschaftspolitische Diskussion und eine gesetzgeberische Initiative zu starten, mit dem Ziel einer erweiterten  
7 Mitbestimmung durch Reformierung des Mitbestimmungsgesetzes. Dazu gehört auch eine Senkung des Schwellenwertes für die pa-  
8 ritätische Mitbestimmung von heute 2.000 Mitarbeitern auf 500 Mitarbeiter.

9  
10 Unter dem Motto „Mitbestimmung stärken, Wirtschaftsdemokratie ausbauen“ hat der DGB-Bundeskongress 2010 sich für eine  
11 Erweiterung der Mitbestimmung ausgesprochen. In der Frankfurter Erklärung des a.o. Gewerkschaftstages der IG Metall 2013 wird  
12 die Erweiterung der Mitbestimmung unter Bezugnahme auf das VW-Gesetz gefordert. Damit wird der Grundgedanke, den Otto Bren-  
13 ner 1961 formulierte „Die Demokratisierung des öffentlichen Lebens bedarf der Ergänzung durch die Demokratisierung der Wirt-  
14 schaft.“, wieder aufgegriffen. Anders als noch die gemeinsame Kommission Mitbestimmung von Bertelsmann Stiftung und Hans-  
15 Böckler-Stiftung 1998, die die Mitbestimmung hauptsächlich als einen Wettbewerbsvorteil bezeichnete, verstehen wir heute die in-  
16 dividuelle und kollektive Mitbestimmung auf den Ebenen Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft. Eine Re-  
17 form des Mitbestimmungsgesetzes dient auch der Verwirklichung der Gemeinwohlverpflichtung des Eigentums an Produktionsmit-  
18 teln wie im Art. 14 und des Sozialstaatsgebotes wie in Art. 20 des Grundgesetzes postuliert.

19

20

21

22

23

24 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

25 Annahme

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Ausweitung der Mitbestimmung**

**2.037**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
239 VS Völklingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der § 112a BetrVG schränkt die Mitbestimmung von Betriebsräten beim Abschluss eines Sozialplanes unter bestimmten Umständen
- 2 ein. So kann etwa kein Sozialplan vor der Einigungsstelle vom Betriebsrat durchgesetzt werden, wenn es sich um ein neu gegründe-
- 3 tes Unternehmen handelt. Nach § 112a Abs. 2 müssen neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren ihres Bestehens kei-
- 4 nen Sozialplan abschließen.
- 5
- 6 Diese Einschränkung der Mitbestimmung ist sachlich nicht gerechtfertigt und führt in der Praxis dazu, dass Unternehmen allzu häufig
- 7 den Abschluss eines Sozialplanes umgehen können.
- 8
- 9 Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass diese Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte aufgehoben und der § 112a
- 10 Abs. 2 BetrVG ersatzlos gestrichen wird.

11  
12  
13  
14  
15

- 16 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 17 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land**

**2.038**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 518 VS Osnabrück**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Bundesregierung wird aufgefordert, das BetrVG zu ändern, um die Wahl von neuen Betriebsräten zu erleichtern und die Mit-
- 2 glieder bestehender Betriebsräte zu stärken.
- 3 Gegenwärtig ist ein Betriebsrat kein obligatorisches Element der Betriebsverfassung. Ein Betriebsrat ist erst dann zu wählen, wenn
- 4 die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dies wollen und die Initiative ergreifen. Dies war historisch anders. Das Betriebsrätegesetz
- 5 von 1920, der Vorläufer unseres derzeitigen Betriebsverfassungsgesetzes, sah den Betriebsrat als obligatorisches Organ an; eine
- 6 Arbeitnehmerinitiative war nicht erforderlich. In allen Betrieben (ab 50 Beschäftigten) mussten Betriebsräte eingerichtet werden.
- 7 Im öffentlichen Dienst sind Personalräte – im Gegensatz zu Betriebsräten – verpflichtend einzurichten. Auch für Aufsichtsräte gilt,
- 8 dass sie obligatorisch einzurichten sind.
- 9
- 10 Konkret sollen die Rahmenbedingungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durch folgende Maßnahmen verbessert werden:
- 11 In § 1 Abs. 1 BetrVG soll die Formulierung statt: „werden Betriebsräte gewählt“ zukünftig heißen: „sind Betriebsräte verpflichtend
- 12 zu wählen“.
- 13
- 14 Außerdem soll ein neuer Satz 3 in den § 1 Abs. 1 BetrVG mit folgendem Wortlaut aufgenommen werden:
- 15 „Bei Inkrafttreten des Gesetzes hat der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer des Betriebes darüber zu informieren, dass die Wahl eines Be-
- 16 triebsrates gesetzlich vorgeschrieben ist; diese Informationspflicht gilt nach Inkrafttreten des Gesetzes auch für Betriebe, die die für
- 17 einen Betriebsrat erforderliche Mindestgröße erstmals erreichen.“
- 18
- 19 Darüber hinaus sollen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen aufgenommen werden:
- 20 • Das vereinfachte Wahlverfahren gilt für Betriebe mit bis zu 100 (statt bisher 50) Wahlberechtigten ohne Zustimmung des
- 21 Arbeitgebers.
- 22 • Die Mitglieder des Wahlvorstands werden für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des
- 23 § 78 BetrVG aufgenommen.
- 24 • Beschäftigte, die aktiv werden und erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, sollen dies zukünftig bei einer un-
- 25 abhängigen Stelle ankündigen können und werden ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung dieser Absicht für den Zeitraum bis
- 26 zur nächsten Betriebsratswahl unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG gestellt.
- 27 • Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Beschäftigten, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten und offiziell eine Ab-
- 28 sichtserklärung abgeben, werden als zu schützende Personen in den § 119 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG aufgenommen.
- 29 • Befristete Beschäftigte, die in einen Betriebsrat gewählt wurden, erhalten im Betriebsverfassungsgesetz analog zu § 78a einen
- 30 besonderen Schutz.
- 31 Ein Betriebsrat ist derzeit nicht verpflichtend – im Gegensatz zu anderen demokratischen Institutionen.
- 32 Die Mitbestimmung in Aufsichtsräten ist unabhängig von einer Arbeitnehmerinitiative gesetzlich vorgeschrieben, wenn die Voraus-
- 33 setzungen (hinsichtlich der Größe und Rechtsform des Unternehmens) erfüllt sind. Diese verpflichtende Einrichtung ist plausibel:

34 Schließlich machen wir die Einrichtung von Stadt- und Gemeinderäten oder von Landesparlamenten nicht davon abhängig, dass die  
35 Bürger der Kommune oder des Landes dafür die Initiative ergreifen – wir gehen vielmehr davon aus, dass solche Organe der Interes-  
36 senrepräsentation selbstverständlicher Bestandteil eines demokratischen Sozialsystems sind.

37  
38 Der Betriebsrat würde als obligatorisches Element jeder Betriebsverfassung gesetzlich institutionalisiert. Derzeit meinen Betriebslei-  
39 tungen in Klein- und Mittelbetrieben häufig, Betriebsräte seien nicht notwendig, oder sie sehen einen Betriebsrat sogar als störendes  
40 Element der Sozialordnung. Der Betriebsrat würde zum Normalfall und nicht als Ausnahme anzusehen sein.

41 Normativ würde das auch bedeuten, dass andere Formen der Mitarbeitervertretung, etwa „runde Tische“ oder „Belegschaftsspre-  
42 cher“, kein Ersatz für einen Betriebsrat sind.

43  
44 Neben der Einführung einer verpflichtenden Wahl müssen auch die Akteure und Akteurinnen besser geschützt werden. In den WSI-  
45 Mitteilungen 2/2014 wird eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) folgendermaßen zusammenge-  
46 fasst: „Obwohl aktiver Arbeitgeberwiderstand gegen die Gründung von Betriebsräten ebenso wie aggressive Maßnahmen gegen be-  
47 stehende Gremien bisher kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen sind, so zeigen die Ergebnisse der Umfrage,  
48 dass es sich hierbei um mehr als eine vernachlässigbare Randerscheinung der deutschen Mitbestimmung handelt.“

49  
50 Die Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung sind erwiesen und allgemein anerkannt. Deshalb gilt es, die Mitbestimmung zu stärken  
51 und dafür zu sorgen, dass die „weißen Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung kleiner werden. Beschäftigte, die sich für und in  
52 Betriebsräten engagieren, brauchen mehr Schutz und ein klares Bekenntnis, dass die Bildung von Betriebsräten in einem demokrati-  
53 schen und sozialen Rechtsstaat erwünscht ist.

54

55

56

57

58

#### 59 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

60 Annahme in geänderter Fassung:

61 Die Bundesregierung wird aufgefordert, das BetrVG zu ändern, um die Wahl von neuen Betriebsräten zu erleichtern und die Mit-  
62 glieder bestehender Betriebsräte zu stärken.:

63 Gegenwärtig ist ein Betriebsrat kein obligatorisches Element der Betriebsverfassung. Ein Betriebsrat ist erst dann zu wählen, wenn  
64 die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dies wollen und die Initiative ergreifen. Dies war historisch anders. Das Betriebsrätegesetz  
65 von 1920, der Vorläufer unseres derzeitigen Betriebsverfassungsgesetzes, sah den Betriebsrat als obligatorisches Organ an; eine  
66 Arbeitnehmerinitiative war nicht erforderlich. In allen Betrieben (ab 50 Beschäftigten) mussten Betriebsräte eingerichtet werden.  
67 Im öffentlichen Dienst sind Personalräte – im Gegensatz zu Betriebsräten – verpflichtend einzurichten. Auch für Aufsichtsräte gilt,  
68 dass sie obligatorisch einzurichten sind.

69 -

70 Konkret sollen die Rahmenbedingungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durch folgende Maßnahmen verbessert werden:

71 In § 1 Abs. 1 BetrVG soll die Formulierung statt: „werden Betriebsräte gewählt“ zukünftig heißen: „sind Betriebsräte verpflichtend  
72 zu wählen“.

73 -

74 Außerdem soll ein neuer Satz 3 in den § 1 Abs. 1 BetrVG mit folgendem Wortlaut aufgenommen werden:

75 „Bei Inkrafttreten des Gesetzes hat der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer des Betriebes darüber zu informieren, dass die Wahl eines Be-  
76 tribsrates gesetzlich vorgeschrieben ist; diese Informationspflicht gilt nach Inkrafttreten des Gesetzes auch für Betriebe, die die für  
77 einen Betriebsrat erforderliche Mindestgröße erstmals erreichen.“

78 -

79

80

81 Darüber hinaus sollen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen aufgenommen werden:

- 82 • Das vereinfachte Wahlverfahren gilt für Betriebe mit bis zu 100 (statt bisher 50) Wahlberechtigten ohne Zustimmung des
- 83 Arbeitgebers.
- 84 • Die Mitglieder des Wahlvorstands werden für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des
- 85 § 78 BetrVG aufgenommen.
- 86 • ~~Beschäftigte, die aktiv werden und erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, sollen dies zukünftig bei einer un-~~
- 87 ~~abhängigen Stelle ankündigen können und werden ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung dieser Absicht für den Zeitraum bis~~
- 88 ~~zur nächsten Betriebsratswahl unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG gestellt.~~
- 89 • Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Beschäftigten, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrats einleiten ~~und offiziell eine Ab-~~
- 90 ~~sichtserklärung abgeben,~~ werden als zu schützende Personen in den § 119 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG aufgenommen.
- 91 • Befristete Beschäftigte, die in einen Betriebsrat gewählt wurden, erhalten im Betriebsverfassungsgesetz analog zu § 78a einen
- 92 besonderen Schutz.
- 93 • Effektivierung der Anwendung/Prüfung des § 119 BetrVG durch die Strafverfolgungsbehörden zum Schutz der betrieblichen Mit-
- 94 bestimmung, z.B. strukturelle Defizite beheben durch Einrichtung von Schwerpunktabteilungen bei den Staatsanwaltschaften
- 95 bzw. Berücksichtigung des § 119 BetrVG im Rahmen von bestehenden Schwerpunktabteilungen Wirtschaftskriminalität.
- 96 • Schwächen des § 119 BetrVG wie die fehlende Versuchsstrafbarkeit oder die Ausgestaltung als Antragsdelikt mit einer Dreimo-
- 97 natsfrist, beheben.
- 98 • Verbesserung des Kündigungsschutzes, z.B. Kündigungsschutz für Bewerber zum Wahlvorstand.
- 99 • Schaffung von Anreizen "pro Betriebsrat", z.B. durch Berücksichtigung des Vorhandenseins eines Betriebsrats im Vergaberecht.

100 Ein Betriebsrat ist derzeit nicht verpflichtend — im Gegensatz zu anderen demokratischen Institutionen.

101 Die Mitbestimmung in Aufsichtsräten ist unabhängig von einer Arbeitnehmerinitiative gesetzlich vorgeschrieben, wenn die Voraus-  
102 setzungen (hinsichtlich der Größe und Rechtsform des Unternehmens) erfüllt sind. Diese verpflichtende Einrichtung ist plausibel:  
103 Schließlich machen wir die Einrichtung von Stadt- und Gemeinderäten oder von Landesparlamenten nicht davon abhängig, dass die  
104 Bürger der Kommune oder des Landes dafür die Initiative ergreifen — wir gehen vielmehr davon aus, dass solche Organe der Interes-  
105 senrepräsentation selbstverständlicher Bestandteil eines demokratischen Sozialsystems sind.

106 -

107 Der Betriebsrat würde als obligatorisches Element jeder Betriebsverfassung gesetzlich institutionalisiert. Derzeit meinen Betriebslei-  
108 tungen in Klein- und Mittelbetrieben häufig, Betriebsräte seien nicht notwendig, oder sie sehen einen Betriebsrat sogar als störendes  
109 Element der Sozialordnung. Der Betriebsrat würde zum Normalfall und nicht als Ausnahme anzusehen sein.—

110 Normativ würde das auch bedeuten, dass andere Formen der Mitarbeitervertretung, etwa „runde Tische“ oder „Belegschaftsspre-  
111 cher“, kein Ersatz für einen Betriebsrat sind.—

112 -

113 Neben der Einführung einer verpflichtenden Wahl müssen auch die Akteure und Akteurinnen besser geschützt werden. In den WSI-  
114 Mitteilungen 2/2014 wird eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) folgendermaßen zusammenge-  
115 fasst: „Obwohl aktiver Arbeitgeberwiderstand gegen die Gründung von Betriebsräten ebenso wie aggressive Maßnahmen gegen be-  
116 stehende Gremien bisher kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen sind, so zeigen die Ergebnisse der Umfrage,  
117 dass es sich hierbei um mehr als eine vernachlässigbare Randerscheinung der deutschen Mitbestimmung handelt.“—

118 -

119 Die Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung sind erwiesen und allgemein anerkannt. Deshalb gilt es, die Mitbestimmung zu stärken  
120 und dafür zu sorgen, dass die „weißen Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung kleiner werden. Beschäftigte, die sich für und in  
121 Betriebsräten engagieren, brauchen mehr Schutz und ein klares Bekenntnis, dass die Bildung von Betriebsräten in einem demokrati-  
122 schen und sozialen Rechtsstaat erwünscht ist.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Lücken im SE- und SEBG-Recht schließen**

#### **2.039**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 518 VS Osnabrück**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die europäische und transnationale Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik stellt die IG Metall in der Praxis vor immer größere
- 2 Probleme. Dies gilt sowohl für die Europäischen Betriebsräte (EBR) als auch für die Societas Europaea (SE) und deren Umsetzung in
- 3 deutsches Recht (SEBG).
- 4 So sind rund um die SE insbesondere in folgenden Zusammenhängen rechtliche Probleme und Regelungslücken aufgetreten:
- 5 1. Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform
- 6 2. Verfahrensvorschriften bei Anwendung der gesetzlichen Auffanglösung
- 7 3. Änderung von § 4 Abs. 2 SEBG – Einbeziehung der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften
- 8 Die IG Metall möge darauf hinwirken, dass diese Regelungslücken geschlossen werden.
- 9
- 10 Zu 1: Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform
- 11 Das SEBG beinhaltet in seiner derzeitigen Fassung weder eine Restmandats- noch eine Übergangsmandatsregelung für den SE-BR
- 12 nach erfolgter Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform (so geschehen bei der Elster Group, die sich von einer
- 13 SE in eine deutsche GmbH rückumgewandelt hat). Das BetrVG hält das betriebliche Interessenvertretungsgremium mit den §§ 21a
- 14 und 21b BetrVG zumindest für einen Übergangszeitraum handlungsfähig. Der Betriebsrat bleibt hiernach so lange im Amt, wie dies
- 15 zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.
- 16 Wandelt sich eine SE in eine GmbH um, verliert der SE-BR zum Zeitpunkt des Rechtsformwechsels seine Existenz. Ohne SE gibt es
- 17 folgerichtig auch keinen SE-BR mehr. Die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten ist dem internationalen Interessenvertretungs-
- 18 gremium von einem Tag auf den anderen nicht mehr möglich. Zwar besteht die Option, unmittelbar nach vollzogenem Rechts-
- 19 formwechsel das EBR-Gründungsverfahren in die Wege zu leiten. Die Gründung eines EBR kann allerdings bis zu drei Jahre dauern!
- 20 In diesem Zeitabschnitt gibt es folglich keine internationale Interessenvertretung mehr im Unternehmen. Der Arbeitgeber könnte also
- 21 unmittelbar nach erfolgtem Rechtsformwechsel transnationale Maßnahmen vollziehen, die die Interessen der Arbeitnehmer in erheb-
- 22 lichem Maße berühren (z.B. Verlagerungen, Personalabbau), ohne dass ein europäisches Interessenvertretungsgremium mit in den
- 23 Prozess einzubeziehen wäre. Bis dahin unvollendete Arbeiten des SE-BR können mangels gesetzlicher Grundlage auch nicht zu Ende
- 24 geführt werden.
- 25 Hier gilt es, diese offensichtlich planwidrige Regelungslücke im SEBG schnellstmöglich zu schließen, indem anlehnend an §§ 21a, b
- 26 BetrVG Übergangsregeln geschaffen werden, um ein abruptes Ende der Amtszeit des SE-BR zu verhindern. Wünschenswert wäre eine
- 27 Regelung, wonach der SE-BR so lange im Amt bleibt, bis ein EBR gegründet worden ist, maximal drei Jahre.
- 28 In diesem Zusammenhang gibt es noch eine weitere Regelungslücke, die es zu schließen gilt. Was geschieht mit den Verträgen, die
- 29 der SE-BR in seiner Amtszeit geschlossen hat, gelten sie weiter oder entfallen sie bei einem Wegfall des SE-BR?
- 30 Hier wäre auch zu regeln, ob der EBR der Rechtsnachfolger des SE-BR ist.
- 31
- 32

33 Zu 2: Notwendige Verfahrensvorschriften für eine gesetzliche Auffanglösung  
34 Die SE-BRs, die mangels Vereinbarung nur auf Grundlage der gesetzlichen Auffanglösung existieren, sehen sich in der praktischen  
35 Umsetzung mit vielerlei Problemen konfrontiert.  
36 Es gibt keine Verfahrensvorgaben in der Auffanglösung. So bleibt z.B. unklar, wer zur ersten Sitzung des SE-BR einzuladen hat (bis  
37 dato gibt es keinen SE-BR-Vorsitzenden). Bleibt die zentrale Leitung hier untätig, führt das in der Praxis zu Umsetzungsdefiziten. Die  
38 Konsequenz: ein handlungsunfähiger SE-BR.  
39 Auch die Frage der Kostentragung erweist sich in der Praxis als schier unüberwindbare Hürde, wenn die zentrale Leitung den gewähl-  
40 ten SE-BR-Mitgliedern gegenüber keine Kostenübernahmeerklärung abgibt. Wer geht schon mit Reise-, Übernachtungs- und Verpfle-  
41 gungskosten in Vorkasse, wenn von vornherein klar ist, dass der Arbeitgeber diese Kosten nicht erstatten wird?! Hinzu kommt hier  
42 die Problematik, dass auch eine im Vorfeld zur ersten Sitzung in Erwägung gezogene gerichtliche Geltendmachung der verauslagten  
43 Kosten nicht funktioniert. Denn: Antragsberechtigt in einem gerichtlichen Beschlussverfahren (nach deutschen Regeln) ist im Regel-  
44 fall nur der SE-BR als Gesamtorgan. Zur Vornahme von Handlungen im Rechtssinne (z.B. Beauftragung eines Rechtsanwalts; Einlei-  
45 tung eines Beschlussverfahrens) ist zwingend ein Beschluss des SE-BR erforderlich. Bis dato gibt es aber keinen SE-BR und in Kon-  
46 sequenz auch keinen gewählten Vorsitzenden oder Stellvertreter, der Beschlüsse des Gremiums umzusetzen berechtigt wäre. Zwar  
47 könnte der SE-BR in seiner GO die Beschlussfassung auch per Umlaufbeschluss regeln, doch auch hier wieder das Dilemma, dass der  
48 SE-BR für einen derartigen Beschluss zunächst zusammenkommen müsste, um sich überhaupt erst mal zu konstituieren.  
49 Auch an dieser Stelle sorgen die derzeitigen Regelungslücken des SEBG dafür, dass ein SE-BR nach der Auffanglösung bereits fak-  
50 tisch daran gehindert wird, sich zu konstituieren, wenn die zentrale Leitung untätig bleibt bzw. Kostentragung im Vorfeld verweigert.

51  
52 Zu 3: Änderung von § 4 Abs. 2 SEBG – Einbeziehung der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften  
53 § 4 Abs. 2 SEBG benennt die Empfänger, die von der zentralen Leitung über die SE-Gründungsabsichten zu informieren sind. Hierzu  
54 zählen die Arbeitnehmervertretungen und Sprecherausschüsse. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zählen allerdings  
55 nicht dazu! Und das, obwohl den Gewerkschaften nach § 6 Abs. 3 SEBG jeder dritte inländische Sitz im BVG zusteht.  
56 Wir verlangen daher vom Gesetzgeber, dass auch die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zwingend zu informieren sind.  
57 Ansonsten wären die Gewerkschaften stets darauf angewiesen, von den betrieblichen Akteuren unterrichtet zu werden, um schließ-  
58 lich ihr Recht aus § 6 Abs. 3 SEBG überhaupt wahrnehmen zu können. Die Wahrnehmung von gesetzlich zugesicherten Ansprüchen  
59 darf aber nicht von Zufälligkeiten abhängig gemacht werden. In Zusammenschau mit § 6 Abs. 3 SEBG ist § 4 Abs. 2 SEBG daher sys-  
60 tembrüchig.  
61 Arbeitgeber können nach derzeitiger Gesetzeslage völlig legitim versuchen, die Gewerkschaften durch unterlassene Information von  
62 dem Verhandlungsverfahren auszuschließen. Dies läuft dem Sinn und Zweck von § 6 Abs. 3 SEBG zuwider und bedarf einer dringen-  
63 den Korrektur!

64  
65  
66  
67  
68

69 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

70 Annahme als Material zur Entschließung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Novellierung SE-Beteiligung**

**2.040**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
401 VS Bremen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Überarbeitung des deutschen SE-Umsetzungsgesetzes (SEBG) sowie der europäischen SE-Richtlinie zu unterstützen und die
- 2 Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze auch auf Societas Europaea (SE) nach deutschem Recht anzuwenden.

3

4

5

6

7

8

9 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 10 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten**

#### **2.041**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 917 VS Mannheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen gegenüber aktiven Mitgliedern von be-
- 2 trieblichen Interessenvertretungen hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting
- 3 “, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben. Die 2014 von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte
- 4 Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll.
- 5 Auch im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewor-
- 6 denen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs.
- 7
- 8 Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Be-
- 9 tribsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten.
- 10 Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäfts-
- 11 feld spezialisierte Anwaltskanzleien à la Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche,
- 12 sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von BR-
- 13 Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese schnell, spürbar und mit allen
- 14 gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der IG Metall.
- 15
- 16 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:
- 17
- 18 • In den Medien der IG Metall wird nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing bundesweit berichtet, sondern es werden auch
- 19 deren Hintergründe systematisch analysiert.
- 20 • Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten
- 21 bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Verwaltungsstellen und
- 22 Bezirksleitungen bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- 23 • Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und BR-Mobbing im Besonderen werden als Lernmodule in die Bildungsarbeit für
- 24 haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- 25 • Ehrenamtliche Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter unserer Gewerkschaft werden regelmäßig zum Thema BR-Mobbing
- 26 fortgebildet, um die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.
- 27 • Zusammen mit DGB und EGB werden die Themen „Union Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene getragen,
- 28 um gewerkschafts- und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- 29 • Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und
- 30 Kollegen werden unterstützt.
- 31 • Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird in der gesamten Organisation verbreitet und
- 32 unterstützt.
- 33

- 34 • Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur  
35 Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.
- 36 • Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu  
37 thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktions-  
38 trägerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.
- 39 • Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu un-  
40 terbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.
- 41 • Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von Unternehmensleitungen organisieren, werden  
42 von der IG Metall in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern – wo immer möglich –  
43 straf- und zivilrechtlich verfolgt.

44  
45  
46  
47  
48  
49 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

50 Annahme in geänderter Fassung:

51 Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen gegenüber aktiven Mitgliedern von be-  
52 trieblichen Interessenvertretungen hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting  
53“, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben. Die 2014 von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte  
54 Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll.

55 Auch im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewor-  
56 denen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs.

57  
58 Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Be-  
59 tribsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten.

60 Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäfts-  
61 feld spezialisierte Anwaltskanzleien ~~à la Naujoks~~ die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche,  
62 sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von BR-  
63 Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese schnell, spürbar und mit allen  
64 gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der IG Metall.

65  
66 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 67  
68 • In den Medien der IG Metall wird nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing bundesweit berichtet, sondern es werden auch  
69 deren Hintergründe systematisch analysiert.
- 70 • Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten  
71 bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Verwaltungsstellen und  
72 Bezirksleitungen bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- 73 • Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und BR-Mobbing im Besonderen werden als Lernmodule in die Bildungsarbeit für  
74 haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- 75 • Ehrenamtliche Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter unserer Gewerkschaft werden regelmäßig zum Thema BR-Mobbing  
76 fortgebildet, um die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.
- 77 • Zusammen mit DGB und EGB werden die Themen „Union Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene getragen,  
78 um gewerkschafts- und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- 79 • Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und  
80 Kollegen werden unterstützt.

- 
- 81 • Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird in der gesamten Organisation verbreitet und  
82 unterstützt und findet sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation Berücksichtigung bei entsprechenden Aktivitäten.  
83 • Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur  
84 Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.  
85 • Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu  
86 thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktions-  
87 trägerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.  
88 • Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu un-  
89 terbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.  
90 • Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von Unternehmensleitungen organisieren, werden  
91 von der IG Metall in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern — wo immer möglich —  
92 straf- und zivilrechtlich verfolgt.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Union Busting ins Seminarkonzept aufnehmen**

#### **2.042**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall muss bei der Ausgestaltung ihrer Seminarkonzepte die psychischen Belastungen der Betriebsräte vor Ort, bei Ausein-
- 2 andersetzungen, in ihr Schulungskonzept mit aufnehmen, um die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit ihrer Mitglieder zu garan-
- 3 tieren bzw. den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.
- 4
- 5 Es ist zwingend erforderlich, ein Seminarkonzept anzubieten, wo betroffene und gefährdete Betriebsratsmitglieder sich so schulen
- 6 lassen können, um der Einschüchterung und Demontage ihrer Arbeit und Persönlichkeit entgegenzuwirken.
- 7
- 8 Wir alle haben festgestellt, dass in den letzten Jahren der Psychoterror durch den Arbeitgeber (z.B. bei Neupack Hamburg) in den un-
- 9 terschiedlichsten Formen zugenommen hat, um die Arbeit der Betriebsräte zu behindern. Das verdeutlichte auch der Mannheimer
- 10 Appell (Konferenz gegen Betriebsratsmobbing vom 11. Oktober 2014) mit seinem Aufruf: Betriebsräte im Visier – Gegen Bossing,
- 11 Mobbing Co.
- 12
- 13 Wir sind der festen Überzeugung, dass ein zielgerichtetes und unterstützendes Seminarkonzept für Betriebsräte bei auftretenden psy-
- 14 chischen Belastungen in der Auseinandersetzungskultur der Arbeitswelt Anwendung finden muss.
- 15
- 16 Für die Zukunft ist es wichtig, dass Betriebsräte ihre Vorbildfunktion ausüben können, um eine stabile Interessenvertretung zu ge-
- 17 währleisten. Denn nur ein starker Betriebsrat kann auch neue Mitglieder gewinnen.
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

24 Erledigt durch Antrag Nr. 2.041

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Task-Force Union Busting – Betreuung der Betriebsräte durch die IG Metall**

#### **2.043**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall muss Betriebsräten bei akuten Angriffen auf die betriebliche Mitbestimmungskultur mit rechtswidrigen Mitteln seitens
- 2 des Arbeitgebers, beispielsweise Psychoterror, unfairem Verhalten, Verletzung der Persönlichkeitsrechte, Mobbing, Behinderung der
- 3 Betriebsratsarbeit und anderen unlauteren Vorgehensweisen zeitnah Hilfe und Beratung zur Verfügung stellen (Task-Force). Hierfür
- 4 stellt der Vorstand die entsprechenden finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung.
- 5
- 6 Aus unserer betrieblichen Erfahrung ist es dringend erforderlich, eine Task-Force einzurichten, um den Kollegen und Kolleginnen bei
- 7 Psychoterror, unfairem Verhalten, Verletzung der Persönlichkeitsrechte und Mobbing zeitnah und begleitend zu helfen.
- 8
- 9 Wir alle haben festgestellt, dass in den letzten Jahren der Psychoterror durch den Arbeitgeber (z.B. Neupack Hamburg) in den unter-
- 10 schiedlichsten Formen zugenommen hat, um die Arbeit der Betriebsräte zu behindern.
- 11
- 12 Für die Zukunft ist es wichtig, die Betriebsratsarbeit eines Gewerkschaftsmitglieds ganzheitlich zu sehen und berufliche wie private
- 13 Aspekte zu berücksichtigen. Der Gesundheitsschutz endet bei psychischen Belastungen nicht am Werktor.
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18

- 19 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 20 Erledigt durch Antrag Nr. 2.041

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Union Busting als gewerkschaftliche Herausforderung**

#### **2.044**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, gegen die Angriffe auf die Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit sowohl öffentlich
- 2 als auch unterstützend für die betroffenen Mitglieder vorzugehen. Dafür sind die entsprechenden finanziellen und personellen Vor-
- 3 aussetzungen zur Verfügung zu stellen.
- 4
- 5 In den letzten Jahren haben die Angriffe auf die Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit erheblich zugenommen. Während früher
- 6 eher die sog. „gelben“ Gewerkschaften oft von Unternehmensseite unterstützt wurden, gibt es eine zunehmende Entwicklung pro-
- 7 fessioneller Unternehmensberater, hochkarätiger und gut bezahlter Anwaltskanzleien und Detekteien, die damit beauftragt werden,
- 8 nicht nur die Arbeit von Betriebsräten und engagierten Gewerkschaftsmitgliedern zu be- oder verhindern, sondern sie zugleich auch
- 9 unter Druck zu setzen und psychisch fertig zu machen. Dazu gibt es inzwischen etliche Beispiele in unterschiedlichen Branchen.
- 10
- 11 Der Begriff „Union Busting“ (systematische Gewerkschaftsbekämpfung) kommt aus dem Amerikanischen und heißt wörtlich:
- 12 „Gewerkschaften plattmachen“. Union Busting richtet sich in Deutschland damit gegen Betriebsräte, Vertrauensleute und kritische,
- 13 aktive Beschäftigte. Union Busting richtet sich dann oft auch gegen erste Initiativen, wenn Belegschaften sich entschließen, erstmals
- 14 einen Betriebsrat zu wählen. Damit soll bereits im Keim jegliche Initiative erstickt werden.
- 15
- 16 Diese Entwicklung ist ein unmittelbarer Angriff auf die Gewerkschaftsrechte und muss entschieden bekämpft und öffentlich
- 17 angeprangert werden. Dies erfordert die gesamte Unterstützung der IG Metall und der anderen DGB-Gewerkschaften.
- 18 Notwendig ist die Erarbeitung von Konzepten, wie dieser Entwicklung politisch, und persönlich unterstützend für die Betroffenen,
- 19 entgegengetreten werden kann.

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

26 Erledigt durch Antrag Nr. 2.041

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Berufliche Bildung – Forderung nach Initiativmitbestimmung bei  
Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung § 97 (1)  
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

**2.045**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
873 VS Dresden**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall fordert die Erweiterung des Beratungsrechts für Betriebsräte nach § 97 (1) Betriebsverfassungsgesetz, zu einem
- 2 erzwingbaren Mitbestimmungsrecht. Sie setzt diese Forderung auf die politische Agenda und nutzt ihre Einflussmöglichkeiten auf die
- 3 Politik, um eine Änderung dieser gesetzlichen Regelung zu erwirken.
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 10 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Ausbau und Verbesserung der altersvorsorgewirksamen Leistungen**

#### **2.046**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 904 VS Albstadt**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die AVWL gemäß § 2 (2) von derzeit 319,08 Euro für Vollzeitbeschäftigte auf mindestens 600,00 Euro pro Jahr zu erhöhen. Bei den  
2 Auszubildenden soll der derzeitige Betrag von 159,48 Euro auf kalenderjährlich 300,00 Euro erhöht werden. Da der Tarifvertrag mit  
3 einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende kündbar ist, wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, diesen Tarifvertrag zum 31.  
4 Dezember 2016 mit dem Ziel zu kündigen.

5

- 6 Weiterhin wird der Vorstand aufgefordert zu überprüfen, welche neuen Anlageformen für die Beschäftigten günstiger sind als die  
7 derzeitigen in § 3 des TV AVWL genannten Formen.

8

- 9 Der Vorstand wird weiterhin aufgefordert, in regelmäßigen Abständen die Höhe der AVWL analog zu den Erhöhungen der tariflichen  
10 Entgelte anzupassen.

11

12

13

14

15

16

17

18

#### **19 Beschluss des Gewerkschaftstages:**

20 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Einrichtung eines Arbeitgeberbewertungsportals**

**2.047**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 675 VS Ostbrandenburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird beauftragt, ein Internet-Portal aufzubauen, auf dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die IG Metall Mit-
- 2 glieder sind, die Grundarbeitsbedingungen bei ihrem Arbeitgeber bewerten können. Das Portal soll allen Arbeitnehmerinnen und
- 3 Arbeitnehmern ermöglichen, sich, z.B. vor Bewerbungen, über einen Arbeitgeber zu informieren.
- 4
- 5 Aus den Daten ist eine Landkarte zu erstellen, aus der erkennbar sein wird, dass regionale Unterschiede vorhanden sein können.
- 6 Zum Aufbauen der Internetseite ist eine Mitgliederbefragung durchzuführen. Die Befragung soll so gestaltet werden, dass eine Be-
- 7 antwortung nicht mehr als zehn Minuten in Anspruch nimmt.
- 8
- 9 Folgende Fragen allgemein:
- 10 1. Betrieb/Name/Ort
- 11 2. Tarifbindung ja/nein
- 12 3. Betriebsrat ja/nein
- 13
- 14 Bewertungsmöglichkeiten von 1 bis 5 für:
- 15 • Lohn/Gehalt
- 16 • Wochenarbeitszeit
- 17 • Urlaubstage
- 18 • Gesundheitsschutz
- 19 • Umgang mit den Beschäftigten
- 20
- 21 Nach dem Aufbau der Internetseite erhalten Mitglieder die Möglichkeit, unter Nennung ihrer Mitgliedsnummer online eine Bewer-
- 22 tung abzugeben. Aus den Daten können neben der Möglichkeit für Arbeitnehmer auch für die Verwaltungsstellen Vorteile entstehen.
- 23 So kann die Karte für die gewerkschaftliche Arbeit dazu dienen, die regionale Situation zu beleuchten und in Einzelfällen bei be-
- 24 triebsrätlicher und gewerkschaftlicher Erschließung helfen.
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 31 Ablehnung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Strategie gegen Branchenwechsel und Tarifflicht**

**2.048**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 518 VS Osnabrück**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, strategische (tarifpolitische) Maßnahmen zu entwickeln, um dem Branchenwechsel or-
- 2 ganisierter Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in das Metall- bzw. in das Elektrohandwerk zu begegnen.
- 3 Dabei darf die Frage nach der Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen Industrie und Handwerk und daraus resultierend quali-
- 4 tativ unterschiedlichen Tarifverträgen kein Tabu sein.
- 5 Eine Abgrenzung der Handwerksbetriebe vom Industriebetrieb ist objektiv kaum noch möglich. Weder die Branche (hier vor allem
- 6 Landmaschinen), die Anzahl der Beschäftigten noch die Art und Weise der Fertigung prägen die Zugehörigkeit zur Industrie bzw. zum
- 7 Handwerk. Spätestens mit der Einführung des „Groß-Handwerksbetriebes“ durch das BAG (Urteil vom 26. März 2013, Az. 3 AZR
- 8 89/11) und die inzwischen auch für die Industrie übliche „Ein-Stück-Fertigung“ ist die Zuordnung eines Betriebes zum Handwerk
- 9 bzw. Industrie beliebig.
- 10 Mehrere Unternehmen im Bereich der Verwaltungsstellen sind aus der IHK ausgetreten und haben sich der HWK angeschlossen.
- 11 Teilweise sind sie auch der Innung des Metallhandwerks beigetreten und konnten so aus dem Tarifbereich M+E flüchten.
- 12 Aufgrund der ungekündigten Flächentarifverträge besteht Friedenspflicht, ein Arbeitskampf zum Erhalt der Industrietarifverträge ist
- 13 rechtlich nicht zulässig.
- 14 Der Wechsel ins Handwerk wird zusätzlich durch die nur für die Industrie gültigen Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer und -
- 15 arbeitnehmerinnen attraktiv.
- 16 Die definitorische Abgrenzung der Geltungsbereiche zwischen Industrie- und Handwerksunternehmen ist in der Praxis u.a. durch die
- 17 Rechtsprechung des BAG quasi unmöglich geworden.
- 18 So hat auch ein Auszubildender in Fragen der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung selbst darzulegen, dass der Ausbildungsbe-
- 19 trieb ein Industrie- und kein Handwerksbetrieb ist (vgl. BAG a.a.O.). Dies ist unter den gegebenen Voraussetzungen kaum möglich.

20

21

22

23

24

25

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

27 Annahme

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Diskussion über das Pforzheimer Abkommen bzw. die  
Nachfolgeregelung im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung**

**2.049**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
340 VS Aachen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall soll auf allen Organisationsebenen das Pforzheimer Abkommen bzw. die Nachfolgeregelung im Tarifvertrag zur Be-
- 2 schäftigungssicherung (Metall- und Elektroindustrie) zur Diskussion stellen, den Fortbestand der Regelung prüfen und eventuelle
- 3 Modifikationen überdenken.
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 10 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Bonus für IG Metall Mitglieder**

**2.050**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
912 VS Heidenheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Bei den Tarifverhandlungen wird oft eine Einmalzahlung, z.B. 300 Euro, für die ersten Monate ausgehandelt. Diese Komponente
- 2 sollte künftig nur für die IG Metall Mitglieder vorgesehen werden. Auszahlung über die IG Metall bzw. über einen IG Metall-nahen
- 3 Verein analog der Opel-Sonderzahlung von 2010 (ist rechtens lt. BAG-Urteil 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 u.a., 4 AZR 3 66/09 vom
- 4 21. Mai 2014).

5

6

7

8

9

10 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 11 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Bonus für Mitglieder**

**2.051**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
350 VS Krefeld**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Tarifverträge wirklich (nur) beim Mitglied ankommen lassen. „Mehr Zeit und Geld für Aus- und Weiterbildung ... ein Leben lang!
- 2 “ regeln.

3

4

5

6

7

- 8 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 9 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Bonussystem**

**2.052**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
510 VS Hannover**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Es ist ein langjähriges Ärgernis, dass unorganisierte Beschäftigte bei Tarifabschlüssen die gleichen tariflichen Leistungen erhalten wie  
2 IG Metall Mitglieder. Das ist ungerecht, da die Mitglieder der IG Metall ihren monatlichen Gewerkschaftsbeitrag zahlen und die Un-  
3 organisierten dennoch von tariflichen Leistungen profitieren.

4

- 5 Der Vorstand wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess in der IG Metall zu starten, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mit-  
6 gliederbonus vereinbart werden kann, also tarifliche Leistungen, die ausschließlich IG Metall Mitgliedern zugutekommen. Der Vor-  
7 stand wird aufgefordert, am Ende des Diskussionsprozesses ein Konzept für zukünftige tarifliche Regelungen zum Mitgliederbonus  
8 zu erstellen.

9

10

11

12

13

14 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

15 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Mitgliederbonus in Tarifverträgen**

**2.053**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
875 VS Leipzig**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Es ist ein langjähriges Ärgernis, dass unorganisierte Beschäftigte bei Tarifabschlüssen die gleichen tariflichen Leistungen erhalten wie  
2 IG Metall Mitglieder. Das ist ungerecht, da die Mitglieder der IG Metall ihren monatlichen Gewerkschaftsbeitrag zahlen und die Un-  
3 organisierten dennoch von tariflichen Leistungen profitieren.

4

- 5 Der Vorstand wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess in der IG Metall zu starten, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mit-  
6 gliederbonus vereinbart werden kann, also tarifliche Leistungen, die ausschließlich IG Metall Mitgliedern zugutekommen. Der Vor-  
7 stand wird aufgefordert, am Ende des Diskussionsprozesses ein Konzept für zukünftige tarifliche Regelungen zum Mitgliederbonus  
8 zu erstellen.

9

10

11

12

13

14

15 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Betriebs- und Tarifpolitik**

**2.054**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
524 VS Wolfsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess in der IG Metall zu starten, wie künftig in Tarifverträgen ein Mit-
- 2 gliederbonus vereinbart werden kann, also tarifliche Leistungen, die ausschließlich IG Metall Mitgliedern zugutekommen. Die neue
- 3 Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes erlaubt solche Regelungen. Am Ende des Diskussionsprozesses soll als Ergebnis ein Kon-
- 4 zept für tarifliche Regelungen zum Mitgliederbonus stehen. Damit soll das Ärgernis behoben werden, dass unorganisierte Beschäf-
- 5 tigte bei Tarifabschlüssen die gleichen tariflichen Leistungen erhalten wie IG Metall Mitglieder.

6

7

8

9

10

11 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

12 Erledigt durch EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Wahlfreiheit, ob AVWL oder VWL**

**2.055**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**234 VS Wiesbaden-Limburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Wahlfreiheit, ob AVWL oder VWL
- 2 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mit Gesamtmetall Gespräche und/oder Verhandlungen aufzunehmen, den Tarifvertrag
- 3 über altersvorsorgewirksame Leistungen soweit zu ändern bzw. zu ergänzen, dass für Beschäftigte die Möglichkeit besteht, zwischen
- 4 verschiedenen Arten der Vermögensbildung zu wählen, nämlich entweder nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz oder zur Förderung
- 5 von privaten Altersvorsorgeverträgen.
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 13 Ablehnung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Wiederaufnahme der Verhandlungen zum BMTV**

**2.056**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
917 VS Mannheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seinen Mitgliedsverbänden zum Bundesmontagetarifvertrag
- 2 (BMTV) werden wieder aufgenommen. Weiter fordert die IG Metall als Kompensation für den entfallenen Montagezuschlag einen
- 3 Demografie-Fonds im BMTV, der den Monteurinnen und Monteuren einen früheren, altersgerechten Eintritt in die ungeminderte
- 4 Altersrente ermöglicht.
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 11 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Festbetragsforderung statt prozentualer Erhöhung**

**2.057**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird aufgefordert zu prüfen, in welchem Rahmen es vertretbar erscheint, bei kommenden Tarifrunden entweder einen
- 2 Festbetrag oder aber einen Sockelbetrag mit einer entsprechend reduzierten prozentualen Erhöhung zu verhandeln.
- 3
- 4 Der Vorstand soll Zahlen und Fakten für eine realisierbare Forderung erheben, die die zunehmende Spreizung der ERA-Tabellen auf-
- 5 fangen kann, ohne die Arbeitsplätze der unteren Entgeltstufen zu gefährden. Hierzu zählen z.B. die Besetzung der ERA-Entgeltstufen
- 6 mit Beschäftigten und die Entgeltvolumina in den einzelnen Tarifgebieten und Betrieben.
- 7 Diese Zahlen und Fakten sollen veröffentlicht und den an der Bildung der Tarifforderung Beteiligten für ihre Diskussionen zur Ver-
- 8 fügung gestellt werden.
- 9 Der Vorstand soll bei entsprechenden Prüfungs- und Diskussionsergebnissen die an der Bildung der Tarifforderung Beteiligten ermu-
- 10 tigen und unterstützen, in einigen der nächsten Tarifrunden Festbetragsforderungen durchzusetzen, um die Spreizung der Tabel-
- 11 lenwerte zu verringern.
- 12
- 13 Seit mehreren Tarifrunden und in der Beschäftigtenbefragung wird von Mitgliedern und Funktionären/Funktionärinnen die zuneh-
- 14 mende Spreizung der ERA-Entgelttabellen aufgezeigt und kritisiert. Durch die Prozentforderungen wachsen die Einkommen in den
- 15 unteren Entgeltgruppen immer langsamer gegenüber denen der oberen Entgeltgruppen. Viele Menschen – gerade auch viele der im
- 16 ERA höher Eingruppierten – sehen dies als ein Gerechtigkeitsproblem mit einer negativen Wirkung auf die soziale Entwicklung der
- 17 Gesellschaft und auf die Attraktivität ihrer Gewerkschaft und schreiben den Tarifparteien die Verantwortung hierfür zu.
- 18 Könnte in einigen Tarifrunden eine Festbetragsforderung (ein gleicher Euro-Betrag für alle Beschäftigten) oder ein Sockelbetrag für
- 19 alle bei entsprechend reduzierter Prozentforderung ausgehandelt werden, würde dies die Spreizung der ERA-Tabellen zurückführen,
- 20 ohne die Struktur des Tarifwerks zu beschädigen.
- 21
- 22 In Forderungsdebatten, in Ausschüssen, auf Delegiertenversammlungen, Regionalkonferenzen und in Tarifkommissionen wird diese
- 23 Problematik regelmäßig andiskutiert, wurde aber aus Mangel an Fakten, z.B. ab welchem Betrag eine Festbetragsforderung die
- 24 Arbeitsplätze der unteren EG-Gruppen gefährden würde, bisher nicht als Forderung in eine Tarifforderung eingebracht.
- 25 Der Vorstand soll prüfen, ob er diese Diskussionen mit Erhebungen und Einschätzungen zielorientiert unterstützen kann.

- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 32 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Festgeldforderungen**

**2.058**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
210 VS Frankfurt am Main**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall wird aufgefordert, in den Betrieben und Verwaltungsstellen einen ergebnisoffenen Diskussionsprozess über
- 2 Festgeldforderungen zu organisieren.
- 3
- 4 Mit der Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie wurden die Abstände zwischen den Entgeltgruppen erneut vergrößert.
- 5 Das Entgelt in der höchsten Entgeltgruppe wurde um mehr als das Doppelte der untersten Entgeltgruppe gesteigert.
- 6
- 7 Aktuelles Beispiel Hessen:
- 8 Entgeltgruppe 11Z = 168,00 Euro
- 9 Entgeltgruppe 1 = 72,00 Euro
- 10
- 11 Der Anteil der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sinkt zwar, doch auch von diesen Entgelten muss man gut leben können.
- 12 Um die oberen Entgeltgruppen nicht zu schwächen, ist die Festgeldforderung entsprechend hoch anzusetzen.
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 19 Erledigt durch Antrag Nr. 2.057

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Übernahme und Gleichbehandlung von Leiharbeitsbeschäftigten mit den Stammebelegschaften und Abschaffung des Ostabschlages**

**2.059**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**879 VS Zwickau**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung („Equal Treatment“) der Leiharbeiterinnen und Leih-  
2 arbeiter mit den Stammebelegschaften. Dieses bedeutet insbesondere den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Über-  
3 nahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich  
4 eines Flexibilitätszuschlags. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeits-  
5 branche wird abgelehnt.

6  
7  
8  
9  
10

11 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

12 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Mindestlöhne an West angleichen**

**2.060**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
871 VS Bautzen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Ausnahmen vom Mindestlohn, durch abweichende allgemeinverbindliche Tarifverträge, sind nicht zuzulassen.
- 2 25 Jahre nach der deutschen Einheit und der Schaffung einer Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion ist die Angleichung bei den
- 3 Einkommen immer noch nicht abgeschlossen.
- 4 Im Gegenteil wurden durch die Tarifverträge für die Leiharbeit die Unterschiede bei den Entgelten zementiert.
- 5 Auch beim Mindestlohn in der Textil- und Bekleidungsindustrie wurden Unterschiede zwischen Ost und West zugelassen.
- 6 Die Angleichung der Lebensverhältnisse Ost an West ist nach wie vor eine gewerkschaftspolitische Aufgabe.
- 7 Die IG Metall setzt sich deshalb für eine Angleichung der Mindestlöhne Ost an West in der Leiharbeit ein.
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 14 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tarifpolitik auf europäische Anforderungen ausrichten**

#### **2.061**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 409 VS Kiel-Neumünster**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Tarifpolitik der IG Metall soll stärker die internationalen Zusammenhänge, insbesondere innerhalb des gemeinsamen europäi-
- 2 schen Währungsraums (EWU), berücksichtigen.
- 3
- 4 Die trinitarische Regel zur Bestimmung der notwendigen Entgelterhöhungen beinhaltet mit dieser Zielrichtung die folgend definier-
- 5 ten Elemente:
- 6 • die gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen je Arbeitsstunde
- 7 • die Zielinflationsrate im Euro-Raum (zz. 1,9%)
- 8 • die Umverteilungsspielräume (branchen- bzw. betriebsspezifisch)
- 9
- 10 Begleitend dazu muss die IG Metall die europäische Koordinierung der nationalen Tarifpolitik energischer angehen. Das Ausein-
- 11 anderdriften der Lohnstückkosten im Euro-Raum muss mittelfristig korrigiert werden.
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16

- 17 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 18 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Branchenübergreifende Arbeit**

#### **2.062**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Nur durch ein solidarisches Miteinander ist die IG Metall durchsetzungsfähig. Grundlage dafür ist der regelmäßige Austausch zwi-
- 2 schen den Mitgliedern. Dieser muss auch branchenübergreifend organisiert werden, um Verständnis und gemeinsame Solidaritätsak-
- 3 tivitäten (z.B. bei Tarifrunden) zu koordinieren.
- 4
- 5 Um dies sicherzustellen, sollten flächendeckend Strukturen hergestellt werden, um den Austausch zu organisieren. Solche Strukturen
- 6 könnten z.B. sein:
- 7 • Aktiven-Treffen in der Verwaltungsstelle zu bestimmten gemeinsamen Themen (z.B. Koordinierung Tarifrunden der einzelnen
- 8 Branchen)
- 9 • Stammtische vor Ort, bei denen beispielsweise die laufenden Kampagnen diskutiert und mitgestaltet werden können
- 10 • Bezirks- und bundesweite Aktiven-Treffen, um die Erfahrungen auszutauschen, über die Stimmung im Betrieb zu reden und
- 11 gemeinsame Ziele abzustecken
- 12
- 13 Dabei muss sich auf lange Anlaufzeiten eingerichtet werden, die Ausdauer der Verantwortlichen ist maßgebend.
- 14 Besonders für die Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen im Handwerk und in der Leiharbeit ist genügend Personal bereitzustel-
- 15 len, um sich außerdem mit dem DGB (IG BAU, ver.di) austauschen zu können.
- 16
- 17 Die Mitgliedereinbeziehung sorgt langfristig für eine Identifikation mit der IG Metall und eine positive Mitgliederentwicklung. Auf
- 18 den Treffen gemeinsam erarbeitete Positionen sind leichter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.
- 19
- 20 Organisationsschwachen Betrieben und Branchen soll durch den Austausch geholfen werden. Da die IG Metall Beschäftigte aus allen
- 21 Betrieben, aus allen sozialen und beruflichen Gruppen organisieren und die Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen
- 22 gleichberechtigt und kompetent vertreten will, ist die Unterstützung der ganzen IG Metall erforderlich.
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27

- 28 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 29 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Branchenarbeit**

**2.063**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**877 VS Riesa**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird aufgefordert, Branchenarbeit und Branchenbetreuung als eine wichtige Säule der Arbeit des Vorstandes zu veran-
- 2 kern und die dafür benötigten Ressourcen langfristig gesichert zur Verfügung zu stellen.

3

4

5

6

7

8 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

9 Erledigt durch EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Wertschöpfungsketten**

**2.064**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 936 VS Ludwigsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 In einigen Bereichen sind aus stationären Handwerks- und Industriebetrieben in den letzten Jahren durch einen grundlegenden  
2 Wandel handwerkliche und industrielle Dienstleister geworden. Einige davon haben sich zu großen Konzernen entwickeln. Die  
3 Abgrenzungen innerhalb der Handwerksbranchen und zur Metallindustrie sowie zu den Organisationsbereichen unserer Schwester-  
4 gewerkschaften verwässern dabei immer mehr. Es sind dabei inzwischen global agierende Konzerne gewachsen, die weltweit vertre-  
5 ten sind und nicht selten mehrere Tausend Beschäftigte in Deutschland haben. Als Beispiele können der französische VINCI-Konzern  
6 mit über 12.000 Beschäftigten, die WISAG-Gruppe mit über 35.000 Beschäftigten, Voith Industrial Services mit 18.000 Beschäftigten  
7 und Bilfinger mit ebenfalls mehreren 10.000 Beschäftigten angeführt werden. Diese Konzerne sind so breit aufgestellt, dass sie sehr  
8 oft Tarifbereiche innerhalb der IG Metall wie Elektrohandwerk, ITGA (industrielle und technische Gebäudeausstattung), Metallhand-  
9 werk und die Metall-/Elektroindustrie in sich vereinen. Darüber hinaus haben sie oft auch noch Tarifbereiche unserer Schwester-  
10 gewerkschaften im Konzern. Die IG Metall betrachtet Tarifbereiche noch immer überwiegend getrennt voneinander. Hier sollten wir  
11 ansetzen. Es ist jedoch zwingend notwendig, die genannten Bereiche gemeinsam und miteinander verknüpft zu betrachten. Die IG  
12 Metall muss eine Betreuung von der Energieerzeugung über den Energietransport bis zur Verteilung der Energie und dem intelligen-  
13 ten Einsatz der Energie in den Gebäuden gewährleisten. Was nutzt dem Windradbauer sein Windrad oder dem Kraftwerkbauer sein  
14 Kraftwerk, wenn am anderen Ende der Leitung nicht der Elektroinstallateur steht, der die Steckdose anschließt?
- 15 Die Wertschöpfungskette kann hierbei die Energie sein, von ihrer Erzeugung bis zur Abnahme an den Steckdosen im jeweiligen Be-  
16 trieb oder Haushalt. Dabei sind alle Bereiche verzahnt zu betrachten und gemeinsam zu organisieren, die IG Metall kann nur dann  
17 die Organisationspotenziale dieser Branchen für sich nutzen. Die Organisation, die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung  
18 der handwerklichen und industriellen Dienstleistungskonzerne ist in den kommenden Jahren für die IG Metall von zentraler strategi-  
19 scher Bedeutung. Die Unternehmen und Betriebe arbeiten nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es  
20 Montageeinheiten in der Fernmontage mit verteilten Betriebssitzen und einem weit verzweigten Netz von Niederlassungen und Bau-  
21 stellen. Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass die IG Metall die handwerklichen und industriellen Dienstleistungsbranchen  
22 entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten betreut und organisiert. Hierbei handelt es sich um neue Branchen wie z.B. Windkraft,  
23 Facility Management und ganze Montageunternehmen. Es ist konzeptionell zu erarbeiten, wie diese Branchen organisiert, betreut  
24 und tarifpolitisch weiterentwickelt werden können. Es sind entsprechende Kapazitäten beim Vorstand, den Bezirksleitungen und Ver-  
25 waltungsstellen zu schaffen, ggf. sind dafür auch zusätzliche personelle und finanzielle Mittel erforderlich.

26

27

28

29

30

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

32 Annahme als Material zur EntschlieÙung

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Organisationspolitische Erschließung/Tarifpolitische Weiterentwicklung der Dienstleistungs- und Montagebranchen**

**2.065**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**872 VS Chemnitz**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall wird aufgefordert, die handwerklichen, energietechnischen und industriellen Dienstleistungsbranchen entlang der
- 2 jeweiligen Wertschöpfungsketten zu betreuen und zu organisieren. Hierbei handelt es sich um neue und bestehende Branchen wie z.
- 3 B. Windkraft, Netzinfrastruktur, Facility Management und ganze Montageunternehmen. Hierfür sind ausreichend bzw. zusätzlich Per-
- 4 sonal sowie Finanzmittel zur Verfügung zu stellen. Es sind zusätzliche Kapazitäten beim Vorstand, den Bezirksleitungen und Verwal-
- 5 tungsstellen zu schaffen. Es ist konzeptionell zu erarbeiten, wie diese nicht unwesentlichen Branchen organisiert, betreut und tarif-
- 6 politisch weiterentwickelt werden können.

7

8

9

10

11

12 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

13 Erledigt durch Antrag Nr. 2.064

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Stärkung der handwerklichen Branchen**

#### **2.066**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 206 VS Darmstadt**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Im Bereich unserer handwerklichen Branchen findet in den letzten Jahren ein grundlegender Strukturwandel statt, bei dem aus sta-  
2 tionär agierenden Handwerksbetrieben globale Konzerne mit handwerklichen und industriellen Dienstleistungen entstehen. Die Un-  
3 ternehmen und Betriebe arbeiten nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es Montageeinheiten in der  
4 Fernmontage mit verteilten Betriebssitzen und einem weit verzweigten Netz von Niederlassungen und Baustellen. Diese noch wei-  
5 testgehend brachliegenden Organisationspotenziale sollen entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten erschlossen werden.
- 6
- 7 Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, konzeptionell zu erarbeiten, wie diese Branchen organisiert, betreut und tarifpolitisch  
8 weiterentwickelt werden können. Hierbei koordiniert der Vorstand und die Bezirksleitungen unterstützen die Verwaltungsstellen bei  
9 der Erschließung und Betreuung.
- 10
- 11 Ein Beispiel der Wertschöpfungskette ist die von der Energieerzeugung ausgehend, über den Energietransport bis zur Verteilung der  
12 Energie und den intelligenten Einsatz in den Gebäuden einschließlich der energetischen Gebäudesanierung.
- 13
- 14 Es handelt sich hierbei um neue Branchen wie z.B. Windkraft, Facility Management und ganze Montageunternehmen. Diese vereinen  
15 in der Regel Tarifbereiche der IG Metall, wie Elektrohandwerk, ITGA (industrielle- und technische Gebäudeausstattung), Me-  
16 tallhandwerk und die Metall- und Elektroindustrie, in sich. Die Abgrenzungen innerhalb der Handwerksbranchen sowie zu anderen  
17 Organisationsbereichen der IG Metall verwässern dabei immer mehr. Darüber hinaus haben sie oft auch noch Tarifbereiche unserer  
18 Schwestergewerkschaften in den Konzernen.
- 19
- 20 Die IG Metall betrachtet ihre Tarifbereiche noch immer überwiegend getrennt voneinander. Hier sollten wir ansetzen. Es ist zwingend  
21 notwendig, die genannten Bereiche innerhalb der IG Metall gemeinsam und miteinander verknüpft zu betrachten und gemeinsam zu  
22 organisieren. Nur so kann die IG Metall die Organisationspotenziale dieser Branchen für sich nutzen. Die Organisation, die betriebs-  
23 und tarifpolitische Weiterentwicklung der handwerklichen und industriellen Dienstleistungskonzerne ist in den kommenden Jahren  
24 von zentraler strategischer Bedeutung.
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32

33 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

34 Annahme in geänderter Fassung:

35

36 Im Bereich unserer handwerklichen Branchen findet in den letzten Jahren ein grundlegender Strukturwandel statt, bei dem aus sta-  
37 tionär agierenden Handwerksbetrieben globale Konzerne mit handwerklichen und industriellen Dienstleistungen entstehen. Die Un-  
38 ternehmen und Betriebe arbeiten nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es Montageeinheiten in der  
39 Fernmontage mit verteilten Betriebssitzen und einem weitverzweigten Netz von Niederlassungen und Baustellen. Diese noch wei-  
40 testgehend brach liegenden Organisationspotenziale sollen entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten erschlossen werden.

41

42 Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, ein Konzept in Zusammenarbeit mit betroffenen Verwaltungsstellen konzeptionell zu er-  
43 arbeiten, wie diese Branchen bezirksübergreifend organisiert, betreut und tarifpolitisch weiterentwickelt werden können. Hierbei ko-  
44 ordiniert der Vorstand und die Bezirksleitungen unterstützen die Verwaltungsstellen bei der Erschließung und Betreuung vor Ort.

45

46 Ein Beispiel der Wertschöpfungskette ist die von der Energieerzeugung ausgehend, über den Energietransport bis zur Verteilung der  
47 Energie und den intelligenten Einsatz in den Gebäuden einschließlich der energetischen Gebäudesanierung.

48

49 Es handelt sich hierbei um neue Branchen wie z.B. Windkraft, Facility Management und ganze Montageunternehmen. Diese vereinen  
50 in der Regel Tarifbereiche der IG Metall, wie Elektrohandwerk, ITGA (industrielle- und technische Gebäudeausstattung), Metallhand-  
51 werk und die Metall- und Elektroindustrie, in sich. Die Abgrenzungen innerhalb der Handwerksbranchen sowie zu anderen Organisa-  
52 tionsbereichen der IG Metall verwässern dabei immer mehr. Darüber hinaus haben sie oft auch noch Tarifbereiche unserer Schwester-  
53 gewerkschaften in den Konzernen.

54

55 Die IG Metall betrachtet ihre Tarifbereiche noch immer überwiegend getrennt voneinander, sowohl zentral als auch regional. Hier  
56 sollten wir ansetzen. Es ist zwingend notwendig, die genannten „neuen“ Bereiche innerhalb der IG Metall gemeinsam und mitein-  
57 ander verknüpft zu betrachten und gemeinsam zu organisieren. Nur so kann die IG Metall die Organisationspotenziale dieser Bran-  
58 chen für sich nutzen. Die Organisation, die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung der handwerklichen und industriellen Di-  
59 enstleistungskonzerne ist in den kommenden Jahren von zentraler strategischer Bedeutung.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Offensive Handwerk**

**2.067**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 875 VS Leipzig**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Nach der Metall- und Elektroindustrie ist das Handwerk der größte Wirtschaftszweig im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Allein in  
2 den großen Bereichen des metallverarbeitenden Handwerks sind über 1,8 Millionen Beschäftigte tätig. Insbesondere im Kfz-Hand-  
3 werk findet ein Strukturwandel statt, der die IG Metall vor besondere Herausforderungen stellt. So bilden mittlerweile Angestellte  
4 sowie Verkäuferinnen und Verkäufer die Mehrheit der Beschäftigten. Diese enormen Organisationspotenziale müssen besser bearbei-  
5 tet werden. Die Erschließung und Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben sowie Handwerksbetrieben ist sehr arbeitsintensiv und  
6 stellt die Verwaltungsstellen vor enorme Herausforderungen bei der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen.  
7 Dass Beschäftigte im Handwerk sehr gut organisierbar und auch bereit sind, gewerkschaftliche Auseinandersetzungen zur Verbesse-  
8 rung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu führen, zeigen viele Beispiele aus der gesamten Bundesrepublik. Die dort erreichten  
9 Organisationsgrade sind mit denen in Industriebetrieben durchaus vergleichbar.  
10 Die konkreten Erfolge z B. in der Leipziger Region (Herstellung der Flächentarifvertragsbindung bei Audi und VW, Kampf um Sozial-  
11 standards bei Mercedes), vor allem bei der Mitgliederentwicklung, wären ohne die personelle Unterstützung durch die bezirkliche  
12 Projektstelle der Offensive Handwerk und die finanziellen Mittel über den Strukturfonds in der Form nicht möglich gewesen.  
13 Um weiterhin erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich leisten zu können, benötigen die Verwaltungsstellen auch zukünftig die Unter-  
14 stützung durch Ressourcen des Vorstandes, vor allem, wenn es um konzernrelevante Auseinandersetzungen oder Themen mit über-  
15 regionaler Bedeutung geht. Die Unterstützung der Verwaltungsstellenarbeit durch den Vorstand kann dabei vielfältig sein. Einige Bei-  
16 spiele wären:
- 17 • Finanzierung von Personal über Erschließungsprojekte
  - 18 • Unterstützung für regionale Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit (beispielsweise „Gut – Besser – Handwerk!, Qualität hat ih-  
19 ren Preis, Wir verstehen unser Handwerk“ usw.)
  - 20 • Entwicklung von Kommunikationsstrukturen, Ansprachekonzepten und Einsatz neuer Medien
  - 21 • Koordinierung von Aktivitäten der relevanten Gremien und Ressorts
  - 22 • Sicherstellung des Erfahrungstransfers
- 23 Zusätzlich ist durch den Vorstand in Zusammenarbeit mit den Bezirken ein dauerhaftes Konzept zu entwickeln, das über die Laufzeit  
24 der Offensive Handwerk hinausgeht. Ziel ist dabei die Weiterentwicklung der betriebs- und tarifpolitischen Arbeit in den  
25 Handwerksbranchen.

- 31 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
32 Annahme als Material an den Vorstand

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Handwerk als ein Schwerpunkt der IG Metall**

#### **2.068**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 573 VS Halle-Dessau**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand wird beauftragt, die Handwerksarbeit als einen besonderen Schwerpunkt mitgliederorientiert zu bearbeiten.
- 2
- 3 Folgende Maßnahmen sind umzusetzen:
- 4 • Zurverfügungstellung von Personalressourcen über Erschließungsprojekte
- 5 • Unterstützung für spezielle regionale, betriebliche Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit
- 6 • Finanzierung von neuen Ansprachekonzepten mit dem Ziel der Weiterverbreitung innerhalb der IG Metall, einschließlich ziel-
- 7 gruppenorientierter Werbematerialien aufbauend auf den Erfahrungen der „Offensive Handwerk“
- 8 • Sicherung von Erfahrungstransfers
- 9 • Koordinierung von wesentlichen Gremien und Ressorts
- 10 • Stärkung von betrieblichen Gremien durch Mitgliedergewinnungsseminare
- 11
- 12 Dabei sind sowohl Handwerksbetriebe zu berücksichtigen, die Konzernstrukturen aufweisen, als auch Handwerksbetriebe ohne
- 13 diese Strukturen.
- 14 Weiter ist der Vorstand aufgefordert, insbesondere auf den Gesetzgeber einzuwirken, dass die Innungen als Körperschaft des öffentli-
- 15 chen Rechts als Tarifpartner zur Verfügung stehen. Durch eine Änderung der Handwerksordnung sollen OT-Mitgliedschaften und an-
- 16 dere Instrumente von Tarifflicht in Innungen ausgeschlossen werden.

17  
18  
19  
20  
21

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

22 Erledigt durch Antrag Nr. 2.067

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Richtlinie zur Handwerksarbeit stärken**

**2.069**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 349 VS Köln-Leverkusen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Mit der „Offensive Handwerk“ wurde durch den Vorstand eine unterstützende Kampagne zur Stärkung u.a. der Interessenvertre-
- 2 tungsstrukturen und Qualifizierung von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen implementiert. In der Praxis hat sich dieses als
- 3 nicht ausreichend erwiesen. Zeitlich begrenzte Aktionen sind wichtig, setzen aber funktionierende Strukturen in Verwaltungsstellen
- 4 und Bezirken voraus. Deshalb ist es notwendig, die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall parallel zu
- 5 stärken und zu konkretisieren.
- 6
- 7 Die auf Kampagnen orientierte „Offensive Handwerk“ kann dabei nicht die Gewerke übergreifende und vernetzende Struktur, die in
- 8 einer regelmäßigen Ausschussarbeit liegt, ersetzen. Auf der örtlichen Ebene der Verwaltungsstelle ist ein Handwerksausschuss zu
- 9 bilden, der dann wieder entsprechend Mitglieder an den bezirklichen Handwerksausschuss entsendet. Diese Ausschussarbeit ist in
- 10 vielen Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren zum Erliegen gekommen. Der Handwerksausschuss beim
- 11 Vorstand wiederum kann nur mit einer funktionierenden Ausschussarbeit in den Verwaltungsstellen und Bezirken die Interessen der
- 12 Mitglieder aus diesem Bereich entsprechend innerhalb der Organisation vertreten.
- 13
- 14 Die Fachausschussarbeit, z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) sowie in den anderen Metallhandwerken (SHK, Elektro usw.) auf
- 15 Vorstandsebene, stellt ein weiteres Bindeglied zu den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen dar.
- 16 Diese Fachausschussarbeit gilt es, entsprechend auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge auszubauen.
- 17
- 18 Daraus folgt:
- 19 • Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Verwaltungsstellen und Bezirke durchzuführen.
- 20 • Die Etablierung einer Projektgruppe, die die bestehende Richtlinie überprüft und Überarbeitungsvorschläge macht.
- 21
- 22 Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:
- 23 1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleicher-
- 24 maßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?
- 25 2. Der Vorstand hat sicherzustellen, dass alle Organisationseinheiten verpflichtet werden, Gewerkschaftsarbeit im Handwerk
- 26 bestmöglich zu organisieren. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten, das die nötigen Ressourcen sicherstellt.
- 27 3. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk sichergestellt werden.
- 28
- 29 Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks auf Bezirks-
- 30 ebene sicherzustellen und ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.
- 31
- 32
- 33

34 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

35 Annahme in geänderter Fassung:

36

37 Mit der „Offensive Handwerk“ wurde durch den Vorstand eine unterstützende Kampagne zur Stärkung u.a. der Interessenvertre-  
38 tungsstrukturen und Qualifizierung von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen implementiert. In der Praxis hat sich dieses als  
39 nicht ausreichend erwiesen. Zeitlich begrenzte Aktionen sind wichtig, setzen aber funktionierende Strukturen in Verwaltungsstellen  
40 und Bezirken voraus. Deshalb ist es notwendig, die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall parallel zu  
41 stärken und zu konkretisieren.

42

43 Die auf Kampagnen orientierte „Offensive Handwerk“ kann dabei nicht die Gewerke übergreifende und vernetzende Struktur, die in  
44 einer regelmäßigen Ausschussarbeit liegt, ersetzen. Auf der örtlichen Ebene der Verwaltungsstelle ist ein Handwerksausschuss zu  
45 bilden, der dann wieder entsprechend Mitglieder an den bezirklichen Handwerksausschuss entsendet. Diese Ausschussarbeit ist in  
46 vielen Verwaltungsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren zum Erliegen gekommen. Der Handwerksausschuss beim  
47 Vorstand wiederum kann nur mit einer funktionierenden Ausschussarbeit in den Verwaltungsstellen und Bezirken die Interessen der  
48 Mitglieder aus diesem Bereich entsprechend innerhalb der Organisation vertreten.

49

50 Die Fachausschussarbeit z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) sowie in den anderen Metallhandwerken (SHK, Elektro usw.) auf  
51 Vorstandsebene, stellt ein weiteres Bindeglied zu den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen dar.  
52 Diese Fachausschussarbeit gilt es, entsprechend auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge auszubauen.

53

54 Daraus folgt:

- 55 • Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Verwaltungsstellen und Bezirke durchzuführen,
- 56 • Die Etablierung einer Projektgruppe, die die bestehende Richtlinie überprüft und Überarbeitungsvorschläge macht.

57

58 Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

59 1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleicher-  
60 maßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?

61 2. ~~Der Vorstand hat sicherzustellen, dass alle Organisationseinheiten verpflichtet werden, Gewerkschaftsarbeit im Handwerk~~  
62 ~~bestmöglich zu organisieren. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, einen Vorschlag der Richtlinie zur überbetrieblichen~~  
63 ~~Handwerksarbeit. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten, um die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk auf allen Organisationsebenen~~  
64 ~~bestmöglich zu organisieren, das die nötigen Ressourcen sicherstellt.~~

65 3. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk sichergestellt werden.

66

67 Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks ~~auf Bezirks-~~  
68 ~~ebene~~ sicherzustellen und ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Zielgruppen- und Branchenarbeit stärken**

#### **2.070**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 350 VS Krefeld**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Wertschöpfung, Branchenarbeit
- 2 Offensive Handwerk – aber richtig! Die Gestaltungsmöglichkeiten der Handwerksordnung (Selbstverwaltung, Arbeitnehmerbetei-
- 3 ligung) nutzen! In allen Bezirken werden Schwerpunktsekretäre eingesetzt, die die Tarifarbeit durch Branchenarbeit unterstützen. Sie
- 4 helfen den Gestaltungsstellen bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften die Arbeitnehmervertretungen/Gesellen-
- 5 ausschüsse mit Leben zu füllen und gewerkschaftliche Positionen in eine positive Mitgliederentwicklung umzumünzen.
- 6
- 7 Branchenarbeit verstärken!
- 8 Sozialpartnerschaftliche Branchendialoge und politische Koordinierung können im Automobilsektor, Bahn, Maschinenbau, Stahl,
- 9 Guss, Textil, ... Akzente und Energie freisetzen, die einen wirkungsvollen Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung leisten.

10  
11  
12  
13  
14

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

16 Erledigt durch Antrag Nr. 2.069

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Fachkräftesicherung im Handwerk**

**2.071**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**277 VS Suhl-Sonneberg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Strategien und Konzepte zu entwickeln, um die Attraktivität der Beschäftigung im
- 2 Handwerk voranzubringen. Dabei soll versucht werden, mit den Arbeitgebern- und Kammerorganisationen im Handwerk gemein-
- 3 same Ansätze zu finden, zu vereinbaren und umzusetzen. Das schließt eine Verstärkung der Abstimmung mit dem DGB und anderen
- 4 Gewerkschaften in Fragen der Selbstverwaltung im Handwerk mit ein.

5  
6  
7  
8  
9  
10

- 11 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 12 Annahme

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Mitgliederentwicklung im Handwerk**

**2.072**

**Antragstellerin/Antragsteller:  
524 VS Wolfsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Im Rahmen der Organisationspolitik stellt die Erschließung von Handwerksbetrieben eine wichtige Säule dar. Mit 5 Millionen Be-  
2 schäftigten stellen sie nach dem Industriebereich mit 7 Millionen und den industriellen Dienstleistungen mit 3,5 Millionen Beschäf-  
3 tigten eine weitere bedeutende Branche mit großem Organisationspotenzial dar. Deshalb werden gezielt Projekte zur Mit-  
4 gliedergewinnung als Voraussetzung für Tariffähigkeit gefördert. Ebenfalls werden Projekte zur Wahl von Betriebsräten als Voraus-  
5 setzung für den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in Handwerksbetrieben gefördert. Da besonders das KfZ-Handwerk als größte  
6 Handwerksbranche von den technologischen Umbrüchen in der Automobilindustrie betroffen sein wird, sollte hier ein Schwer-  
7 punktbereich gebildet werden.

8  
9  
10  
11  
12

- 13 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
14 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Zusätzliche Ressourcen für die Betreuung der KMU-Betriebe und des Handwerks**

#### **2.073**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die finanziellen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass dem Betreuungsbereich für
- 2 die KMU-Betriebe (nach Definition der europäischen Kommission: Klein- und Mittelständische Unternehmen) und das Handwerk zu-
- 3 sätzliche Ressourcen für die inhaltliche und personelle Ausstattung zur Verfügung gestellt wird. Dies soll sowohl auf Bundesebene,
- 4 insbesondere aber auch auf regionaler Ebene erfolgen.
- 5
- 6 Die Betreuung der Betriebe im KMU-Bereich und im Handwerk erfordert große Anstrengungen für die zuständigen Sekretäre/Sekre-
- 7 tärinnen. Entweder bestehen in diesen Betrieben keine Betriebsräte oder die gewählten Betriebsräte sind nicht freigestellt. Die An-
- 8 zahl der Freistellungen ist vielfach gering.
- 9 Auch die üblichen Strukturen, wie sie oft in Großbetrieben gängig sind (z.B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz), sind oft unzurei-
- 10 chend oder fehlen gänzlich.
- 11 Nach einem Bericht des DGB-Bundesvorstandes (vom 17. März 2015) werden beispielsweise in der Mehrheit der KMU-Betriebe die
- 12 nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtenden Gefährdungsbeurteilungen nicht durchgeführt.
- 13 Für die Beschäftigten und Betriebsräte ist es deshalb umso schwieriger, ihre berechtigten Forderungen gegenüber dem Betriebsinha-
- 14 ber zu formulieren und durchzusetzen. Die Mobilisierung der Beschäftigten für gewerkschaftliche Interessen bleibt oft auf der Stre-
- 15 cke.
- 16
- 17 Mindestens zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten aber in diesem KMU-Bereich mit bis zu etwa 250 Beschäftigten. Nach einer
- 18 Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat dieser Bereich eine stabile Personalstruktur, viele Beschäftigte sind sehr langjährig beschäftigt
- 19 und der Bereich unterliegt, im Gegensatz zu Großbetrieben, nur einer geringen Fluktuation.
- 20 Insofern bietet der KMU-Bereich ein geeignetes, sehr mitgliederorientiertes Feld für die gewerkschaftliche Mobilisierung mit einem
- 21 enormen Mitgliederpotenzial – nur eben sehr arbeitsintensiv. Daher kommt es darauf an, wie mit geeigneten Konzepten (z.B. Verbes-
- 22 serung der Branchenarbeit, Aufstockung der Personalressourcen) die Gewerkschaftsarbeit, und damit die Mitgliederentwicklung,
- 23 auch in diesem Bereich verbessert und stabilisiert werden kann.

24  
25  
26  
27  
28

- 29 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 30 Annahme als Material an den Vorstand

## Antrag zur EntschlieÙung 2

### Antragsthema: Beschäftigte mit Montage- und Dienstreisetätigkeiten im In- und Ausland

**2.074**

#### Antragstellerin/Antragsteller: **936 VS Ludwigsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätigkeit tarifliche Regelungen geschaffen  
2 werden.

3

4 Deutschland ist Exportweltmeister. Viele Beschäftigte sind im Namen ihres Arbeitgebers im Ausland, aber auch innerhalb Deutsch-  
5 lands als Monteure oder Dienstreisende unterwegs, um den Titel Exportweltmeister zu realisieren. Die mit den Montagen oder Dien-  
6 streisen verbundenen Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren verändert und auch Spesen- und Steuersätze entspre-  
7 chen nicht mehr den Gegebenheiten, die vormals galten: Viele Veränderungen im Reisekostenrecht und die arbeitsrechtlichen Be-  
8 gleitumstände gehen zulasten der Beschäftigten.

9

10 Es ist notwendig, dass wir als IG Metall Einfluss auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Monteure und Dienstreisenden neh-  
11 men.

12

13 Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für die Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätigkeiten im In- und Ausland tarifvertrag-  
14 liche Regelungen geschaffen werden analog des früheren Bundesmontagetarifvertrages.

15

16 Der Funktionsbereich Tarifpolitik wird aufgefordert, einen Arbeitsprozess unter Beteiligung der betroffenen Zielgruppen aus den Ver-  
17 waltungsstellen und Bezirksleitungen zu initiieren mit dem Ziel, für eine der kommenden Tarifrunden Tarifforderungen zu entwickeln.

18

19

20

21

22

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

24 Annahme in geänderter Fassung:

25

26 Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätigkeit tarifliche Regelungen geschaffen  
27 werden weiterentwickelt werden und in Bereichen, in denen es keine gültigen Tarifverträge gibt, tarifliche Regelungen durchgesetzt  
28 werden.

29

30 Deutschland ist Exportweltmeister. Viele Beschäftigte sind im Namen ihres Arbeitgebers im Ausland, aber auch innerhalb Deutsch-  
31 lands als Monteure oder Dienstreisende unterwegs, um den Titel Exportweltmeister zu realisieren. Die mit den Montagen oder Dien-  
32 streisen verbundenen Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren verändert und auch Spesen- und Steuersätze entspre-

33

34 chen nicht mehr den Gegebenheiten, die vormalig galten: Viele Veränderungen im Reisekostenrecht und die arbeitsrechtlichen Be-  
35 gleitumstände gehen zulasten der Beschäftigten.

36

37 Es ist notwendig, dass wir als IG Metall Einfluss auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Monteure und Dienstreisenden neh-  
38 men.

39

40 Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für die Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätigkeiten im In- und Ausland tarifvertrag-  
41 liche Regelungen geschaffen werden analog des früheren Bundesmontagetarifvertrages.

42

43 Der Vorstand Funktionsbereich Tarifpolitik wird aufgefordert, einen Arbeitsprozess unter Beteiligung der betroffenen Zielgruppen aus  
44 den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen zu initiieren mit dem Ziel, für eine der kommenden Tarifrunden Tarifforderungen zu ent-  
45 wickeln.

46

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Umfassendes Streikrecht**

#### **2.075**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 340 VS Aachen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall setzt sich für ein umfassendes Streikrecht gemäß Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta ein,
- 2 welche die Vertragsparteien verpflichtet, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Arbeitgeber auf kollektive
- 3 Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten – vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden
- 4 Gesamtarbeitsverträgen – zu wahren.

5  
6  
7  
8  
9

#### **10 Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 11 Annahme in geänderter Fassung:

12

- 13 Die IG Metall setzt sich für ein umfassendes Streikrecht gemäß Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta  
14 sowie der ILO-Übereinkommen 87 und 98 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) ein, ~~welche die Vertragspar-~~  
15 ~~teien verpflichtet, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich~~  
16 ~~des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten – vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen –~~  
17 ~~zu wahren.~~

18

**Antrag zur EntschlieÙung 2**

**Antragsthema: Gesetzliches Streikrecht gemäß EU-Richtlinie**

**2.076**

**Antragstellerin/Antragsteller:**  
**401 VS Bremen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Die IG Metall setzt sich für ein vollständiges und allseitiges, gesetzliches Streikrecht ein.

2

3

4

5

6

7 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

8 Erledigt durch Antrag Nr. 2.075

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Streikbruch verhindern**

**2.077**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 518 VS Osnabrück**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, gegenüber dem Gesetzgeber darauf hinzuwirken, dass Streikbruchtätigkeiten durch
- 2 Einstellung von zusätzlichem Personal während des Arbeitskampfes unzulässig sind. Dazu sind folgende Gesetzesänderungen anzu-
- 3 streben:
- 4
- 5 1. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist zu regeln, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen in bestreik-
- 6 ten Betrieben verboten ist.
- 7 2. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zu regeln, dass der Einsatz von befristet Beschäftigten in bestreikten Betrieben verboten
- 8 ist.
- 9 3. Streikbedingte Arbeitsausfälle dürfen nicht durch den Abschluss von Werk- und Honorarverträgen kompensiert werden.
- 10 4. In bestreikten Betrieben darf keinerlei Arbeit (Produktion, Dienstleistungen, ...) ausgelagert werden.
- 11 5. Diese Verbote müssen die Gewerkschaften in einem gerichtlichen Eilverfahren durchsetzen können.
- 12 6. Das Betriebsverfassungsgesetz ist in der Weise zu ändern, dass Betriebsräte solchen Einstellungen und betrieblichen Maßnah-
- 13 men die Zustimmung verweigern können.
- 14 Die derzeitige Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht lässt den Einsatz von Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten für den
- 15 Zeitraum des Arbeitskampfes in bestreikten Betrieben zu.
- 16 Grund dafür ist die Aussetzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG bei personellen Einzelmaßnahmen
- 17 durch das BAG, da die volle Anwendung dieser Rechte „die Kampfparität zulasten der Arbeitgeber“ aushebeln würde.
- 18 Diese Auslegung des BAG hat z.B. im Streik bei der Firma Neupack dazu geführt, dass durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und
- 19 -arbeitnehmerinnen im bestreikten Unternehmen der Arbeitskampf ins Leere lief.
- 20 Zum Schutz des Grundrechts auf den Streik ist ein gesetzliches Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen,
- 21 befristet Beschäftigten und Werkvertragsarbeitnehmern/-arbeitnehmerinnen als Streikbrecher in bestreikten Betrieben geboten.

22  
23  
24  
25  
26  
27

- 28 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
29 Annahme als Material zur EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tarifautonomie und Streikrecht**

#### **2.078**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 912 VS Heidenheim**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 1. Die Industriegewerkschaft Metall wird aufgefordert, auf allen ihren Organisationsebenen, mit aller Kraft, den Widerstand gegen  
2 die Angriffe auf die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit und das Streikrecht aufzunehmen.  
3
- 4 2. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, er hat einzuwirken, dass alle politischen Eingriffe von Arbeitsministerin Nahles  
5 (SPD) durch das von ihr entworfene Gesetz zur sog. „Tarifeinheit“ zurückgezogen werden.  
6
- 7 3. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern die Koalitionsparteien auf, keine Gesetze auf den Weg zu brin-  
8 gen, welche die Tarifeinheit im Betrieb erzwingen und damit die freie gewerkschaftliche Betätigung faktisch außer Kraft setzen.  
9

#### **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

15 Erledigt durch EntschlieÙung

16

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Keine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit!**

**2.079**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 518 VS Osnabrück**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Tarifeinheit nicht weiterzuverfolgen.
- 2
- 3 Der DGB hat auf seinem 20. Bundeskongress im Mai 2014 deutlich gemacht, dass der Grundsatz „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft
- 4 “ Grundlage für eine „solidarische und einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten“ ist. Die Tarifeinheit ist politisches Ziel
- 5 des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie ist auch unser ureigenes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den
- 6 Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir
- 7 den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle Branchen oder Betriebe durchsetzen.
- 8
- 9 Trotzdem ist die Realität in einigen Betrieben/Branchen eine andere. Mehrere Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mit-
- 10 glieder. Die Aufgabe, die gesamte Belegschaft zu vertreten, wird leider oft vernachlässigt bzw. in Konkurrenz wahrgenommen. Er-
- 11 schwerend kommt hinzu, dass durch Politik und Arbeitgeber in jüngster Vergangenheit die Spaltung der Belegschaften in ver-
- 12 schiedene (Beschäftigten-)Gruppen vorangetrieben wurde.
- 13
- 14 Eine gemeinsame solidarische Interessenvertretung zu erreichen, muss aber allein Aufgabe der Gewerkschaften bleiben. Die Tarifein-
- 15 heit politisch herzustellen, ist Aufgabe der Gewerkschaften und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber.
- 16 Wir lehnen deshalb eine gesetzliche Regulierung der Tarifeinheit, die unweigerlich zu einer Einschränkung des Streikrechts führt, ab.
- 17 Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampfmaßnahmen als grundsätzlich garantiertes Freiheitsrecht aus Art. 9 Abs. 3
- 18 GG nicht einzuschränken.
- 19
- 20 Der Gesetzentwurf der Bundesregierung stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar. Die Verfassungs-
- 21 mäßigkeit der gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit ist äußerst zweifelhaft.
- 22
- 23 Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG steht nicht unter einem allgemeinen Funktionsvorbehalt. Nur zugunsten anderer ver-
- 24 fassungsrechtlich geschützter Güter sind Eingriffe zulässig. Praktikabilitätserwägungen reichen dafür nicht aus. Zumal die vom BAG
- 25 zugelassene Tarifpluralität weniger Fiktionen als der vorliegende Gesetzentwurf hervorruft.
- 26
- 27 Schon bisher wurden mehrere Tarifverträge im selben Betrieb angewandt, ohne dass sich daraus Schwierigkeiten ergeben haben und
- 28 häufiger Arbeitskämpfe stattfanden.
- 29
- 30 Mit der freien Gewerkschaftsbildung ist notwendigerweise auch die Konsequenz verbunden, dass bestimmte Organisationen bessere
- 31 Erfolge als andere erzielen können.
- 32
- 33

34 Ein vorgegebenes Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit gibt es entgegen den Annahmen des Regierungsentwurfs nicht.

35

36 Es fehlt bereits die Geeignetheit, da die Förderung der Rechtssicherheit nicht ersichtlich ist und die gewünschte Regelung außerdem  
37 selektiven Charakter hat, d.h. im Aufbau befindliche oder nach bestimmten Kriterien organisierte Organisationen in besonderem  
38 Maße benachteiligt.

39

40 Das gilt auch für an den Gesetzgeber gerichtete „Alternativvorschläge“, wie etwa die Einschränkung des Streikrechts im Ver-  
41 kehrsgewerbe, in der Daseinsvorsorge und das Verbot von Solidaritätsstreiks. Wir weisen all diese Versuche einer offenen oder ver-  
42 steckten Aushöhlung des Streikrechts zurück!

43

44

45

46

47

48

49 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

50 Erledigt durch Entschließung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Antrag Tarifeinheit**

**2.080**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 523 VS Salzgitter-Peine**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den Beschluss des DGB-Bundeskongresses umzusetzen und auch öffentlich deutlich zu  
2 machen, dass der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung vom DGB und seinen Gewerkschaften abgelehnt wird.  
3 Darüber hinaus soll die IG Metall gemeinsam mit dem DGB zu bundesweiten Protesten gegen eine gesetzliche Regelung der Tarifein-  
4 heit aufrufen, die zu einer Einschränkung des Streikrechts führen kann, denn das Streikrecht ist ein Grundrecht, das nicht teilbar ist  
5 und in einer Demokratie gelten diese Grundsätze auch für Minderheiten.  
6 Ausgangspunkt ist der Beschluss des DGB auf seinem 20. Bundeskongress im Mai 2014. Mit diesem Beschluss wurde deutlich  
7 gemacht, dass der Grundsatz „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ Grundlage für eine „solidarische und einheitliche Interessenvertre-  
8 tung aller Beschäftigten“ ist. Die Tarifeinheit ist politisches Ziel des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie ist auch unser ureige-  
9 nes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten zum gemeinsamen  
10 Handeln zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle Branchen  
11 oder Betriebe durchsetzen.
- 12
- 13 Die Tarifkonkurrenz zu unterbinden ist den Gewerkschaften politisch aufgegeben und nicht etwa der Bundesregierung mit Unter-  
14 stützung der Arbeitgeber. Der aktuelle Gesetzesentwurf der schwarz-roten Bundesregierung sieht vor, die Tarifeinheit gesetzlich zu  
15 regeln.
- 16
- 17 Mit der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit will die Bundesregierung mögliche Tarifkollisionen durch ein betriebsbezogenes  
18 Mehrheitsprinzip verhindern. Demnach soll nur der Tarifvertrag mit der Gewerkschaft gelten, die die meisten Mitglieder im Betrieb  
19 hat. Dazu stellt der DGB in seiner Stellungnahme fest: „Gesetzlich kodifizierte Eingriffe in das Streikrecht enthält der Entwurf nicht.  
20 Im Einzelfall kann die Tarifkollisionsregelung durch eine entsprechende Gerichtsentscheidung zu einer Einschränkung des Streikrechts  
21 führen.“ Auf diese Weise führt das Gesetz auch aus Sicht des DGB zu einer Beeinträchtigung des Streikrechts.

- 22
- 23 Somit werden durch die gesetzliche Einführung eines betriebsbezogenen tarifvertraglichen Mehrheitsprinzips die Tarifautonomie und  
24 das Streikrecht eingeschränkt. Dies kann auch nicht durch Verfahrensregelungen geheilt werden. Die IG Metall sieht darin einen Ein-  
25 griff in das verfassungsmäßige Recht der Vereinigungsfreiheit und lehnt daher eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ab.

- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**  
32 Erledigt durch EntschlieÙung

## **Antrag zur EntschlieÙung 2**

### **Antragsthema: Tarifeinheitsgesetz**

#### **2.081**

#### **Antragstellerin/Antragsteller: 409 VS Kiel-Neumünster**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Industriegewerkschaft Metall lehnt das geplante Gesetz zur Tarifeinheit und andere Einschränkungen der Koalitionsfreiheit ab.
- 2
- 3 Der Vorstand der IG Metall und die Bezirksleitungen sind aufgefordert,
- 4 • sich öffentlich gegen das geplante Gesetz zur Tarifeinheit auszusprechen,
- 5 • sich innerhalb des DGB, gegenüber Arbeitgeberverbänden, politischen Parteien und der Bundesregierung dafür einzusetzen,
- 6 dass das geplante Gesetz zur Tarifeinheit nicht weiterverfolgt und beschlossen wird und ähnliche Vorhaben in der Zukunft unter-
- 7 lassen werden.
- 8
- 9 Sollte das Gesetz zur Tarifeinheit verabschiedet worden sein oder werden, sind Vorstand und Bezirksleitungen aufgefordert, unmittel-
- 10 bar nach Verabschiedung (3. Lesung) des Gesetzes im Deutschen Bundestag, spätestens aber nach vier Wochen, Klage gegen die-
- 11 ses Gesetz beim Bundesverfassungsgericht einzureichen mit dem Ziel, dass dieses Gesetz für verfassungswidrig erklärt wird.
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 18 Erledigt durch EntschlieÙung

## **Initiativantrag**

### **Antragsthema: Initiativantrag zu E2 - Betriebs- und Tarifpolitik: Beschäftigtendatenschutz**

#### **I 004**

#### **Antragstellerin/Antragsteller:**

**Markus Philippi (Delegierten-Nummer: 160)**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall wendet sich gegen Verschlechterungen des deutschen Beschäftigtendatenschutzes durch neue Regelungen auf der eu-  
2 ropäischen Ebene. Bei den Ende Juni 2015 begonnen Verhandlungen zwischen Europäischer Kommission, Europaparlament und Eu-  
3 ropäischem Rat zur Verabschiedung einer „Europäische Grundverordnung zum Datenschutz“ (DS-GVO) sieht keine der drei zur De-  
4 batte stehenden Entwürfe Verbesserungen gegenüber dem hierzulande erreichten Arbeitnehmerdatenschutz vor. Und mehr noch: Die  
5 europäischen Regeln werden zur Bedrohung für nationale Standards. Denn keiner der vorgelegten Entwürfe lässt eindeutig und  
6 rechtssicher zu, dass national höhere Schutzstandards geregelt werden. Damit besteht etwa die Gefahr:
- 7 • dass Videoüberwachungen der Beschäftigten jedenfalls in ihrer offenen Form flächendeckend legalisiert werden, ohne dass Ein-  
8 schränkungen durch deutsche Gesetze oder Betriebsvereinbarungen möglich (nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) wären;
  - 9 • dass der Eigentumsschutz des Arbeitgebers nach dem Entwurf des Rats grundsätzlich als Rechtfertigung von Überwachungs-  
10 maßnahmen gegen Arbeitnehmer ausreicht;
  - 11 • und dass eine „freiwillige“ Einwilligung einzelner Arbeitnehmer nach den Fassungen von Rat und Parlament weitergehende Da-  
12 tenerhebungen und Datenverarbeitungen rechtfertigt und günstigere kollektivrechtliche Regelungen unterläuft.
- 13
- 14 Statt die in Zeiten der Digitalisierung dringend notwendige rechtliche Beschränkung der schier grenzenlosen Möglichkeiten zur  
15 Sammlung und Auswertung personenbezogener Daten voranzubringen, ermöglicht die EU damit zugunsten europäischer Wirt-  
16 schaftsinteressen einschneidende Rückschritte beim Arbeitnehmerdatenschutz in Deutschland. Das darf nicht sein!
- 17
- 18 Deshalb fordert die IG Metall die zuständigen Europäischen Gremien auf:
- 19 • die europäischen Normen als Mindestnorm auszugestalten und bessere nationale Datenschutzregeln im Bereich des Beschäftig-  
20 tendatenschutzes zu ermöglichen,
  - 21 • bessere Standards auch durch Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge) nach mitgliedsstaatlichem  
22 Recht zu ermöglichen und
  - 23 • datenschutzrechtliche Einwilligungserklärungen im Arbeitsverhältnis nicht zur Rechtsgrundlage für Datenverarbeitung im Be-  
24 schäftigungsverhältnis zu machen.
- 25
- 26 Die IG Metall fordert zugleich die Bundesregierung auf:
- 27 • ihren Einfluss geltend zu machen und auf europäischer Ebene die entsprechenden Forderungen zu unterstützen und zudem
  - 28 • in Deutschland endlich ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu schaffen, das angesichts zunehmender technischer Überwa-  
29 chungsmöglichkeiten den erforderlichen effektiven Schutz der Beschäftigtendaten sicherstellt.
- 30  
31  
32  
33

---

<sup>34</sup> **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

<sup>35</sup> Annahme