



| Vorstand



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

Geschäftsbericht 2011–2014



2011



2012



2013



2014

42.850

*Die IG Metall ist
in den Jahren
2011 bis 2014 um
42.850 Mitglieder
gewachsen.*

Wir werden mehr!



Geschäftsbericht 2011–2014

Inhalt

1	Gliederung der IG Metall und Kooperationen	5
	Der Gewerkschaftstag – Karlsruhe 2011	6
	Der Außerordentliche Gewerkschaftstag – Frankfurt am Main 2013	7
	Der Beirat – Entscheidungen zwischen den Gewerkschaftstagen	8
	Bericht des Vorstands 2011–2014	11
	Der Kontrollausschuss – Vorstand unter der Lupe	25
	Die Bezirke und Bildungszentren	26
	Die Verwaltungsstellen	30
	Treuhandverwaltung IGEMET	42
	Die Otto Brenner Stiftung und das Hugo Sinzheimer Institut	44
	Vernetzung mit der internationalen Gewerkschaftslandschaft	46
	Zusammenarbeit mit dem DGB	48
	Die Hans-Böckler-Stiftung	50
2	Gesellschaft und Gewerkschaft vor neuen Herausforderungen	51
	Wirtschaftliche Entwicklung – Stabil, aber nichts ist sicher	52
	Gesellschaftspolitischer Rahmen – Von der schwarz-gelben Regierung zur Großen Koalition	55
	IG Metall fordert Kurswechsel – Die Wirtschaft muss den Menschen dienen	58
3	Mitglieder gewinnen und halten	61
	Mitgliederentwicklung – Unser Auftrag	62
	Mitbestimmungsfreie Räume erschließen	63
	Mitgliedergewinnung	64
	Mitgliederarbeit und -bindung	66
	Mitgliederrückholung	68
	Die Mitgliedergewinnung – Zahlen und Fakten	68
4	Im Fokus: Strategische Schwerpunkte mit Beispielen	73
	Arbeitsbeziehungen im Wandel	74
	Zukunft der Arbeit – Wissen, was auf uns zukommt	76
	Leiharbeit – Richtige Schritte durchgesetzt	78
	Werkverträge – Erste Schritte, erste Erfolge	82
	Arbeit – sicher und fair!	84
	Gute Arbeit – gut in Rente, Analysen, Aktionen, erste Erfolge	86
	Die Anti-Stress-Initiative – Politischer Druck zeigt Wirkung	90
	Revolution Bildung – Bildung. Macht. Zukunft.	92
	Mehr Beteiligung – mehr Mitbestimmung – mehr Demokratie	94
	Die IG Metall auf dem Weg zur Beteiligungsgewerkschaft – Durch Beteiligung zu neuer Stärke	96
	Die Beschäftigtenbefragung 2013 – Justierung unserer Forderungen	100
	Kooperation mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“	104
	44 Jahre Sprockhövel – Bildung aus Tradition	105
	Mitgliederentwicklung heute und morgen	106
	Windindustrie: Besser mit Betriebsrat! Das Beispiel Enercon	108
	Studierendenarbeit im Betrieb und an den Hochschulen	110
	Europa – Unser Job!	112
	Stark im politischen Europa – Mitgestalten, was uns betrifft	114
	Betriebliche Netzwerke – Das Beispiel Ungarn	116

Zukunftsfähige Industrie	118
Engineering- und IT-Tagungen – Imagewandel bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss	120
Fachkräfte sichern! Eine Strategie für die Zukunft	122
5 Handlungsfelder in Betrieb, Politik und Gesellschaft	125
Tarifpolitik	126
Ökonomische Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der Tarifpolitik 2011–2014	126
Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen	126
Metall- und Elektroindustrie	127
Eisen- und Stahlindustrie	129
Textile Branchen	130
Holz und Kunststoff – Industrie und Handwerk	132
Metall- und Elektrohandwerk	132
Heimarbeit	133
Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche	134
Tarifpolitische Handlungsfelder – Tarifrecht und Tariffähigkeit	135
Leiharbeit	136
Arbeitszeit- und Leistungs politik	137
Qualifizierung und Übernahme	138
Europäische Tarifpolitik	138
Koordination der Tarifpolitik	139
Betriebs- und Mitbestimmungspolitik	140
Vertrauensleute	140
Betriebsräte und Aufsichtsräte	142
Jugend- und Auszubildendenvertretung	147
Teilhabe politik und Schwerbehindertenvertretung	149
Arbeit und Innovation – betriebliche Innovations politik	150
Branchen politik	152
Betriebs politik in Klein- und Mittelbetrieben	158
Gute Arbeit: Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz	160
Wirtschafts-, Industrie- und Umweltpolitik	164
Makroökonomie	164
Industrie politik	166
Energiewende und nachhaltiges Produzieren	168
Sozialpolitik	170
Alterssicherungspolitik	170
Arbeitsmarktpolitik	172
Gesundheitspolitik und Pflege	175
Soziale Selbstverwaltung und Sozialwahlen	178
Arbeits- und Sozialrecht, Rechtsschutz und Betriebliche Altersversorgung	180
Internationale Gewerkschaftsarbeit	184
Die Globalisierung fair und sozial gerecht gestalten	184
Die IG Metall als Akteur in der Welt	186
Bildungs- und Qualifizierungspolitik	188
Beruflichkeit sichern, stärken und weiterentwickeln	188

6	Organisationspolitik: Weiterentwicklung der IG Metall	191
	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	192
	Qualität und Quantität	192
	Weiterentwicklung von Bildungsangeboten	194
	Bildungswerbung und -beratung	197
	Organisationspolitik	198
	Organisationspolitische Strategien	198
	Strategische Veränderungsprojekte	202
	Gender Mainstreaming	206
	Projekt Zukunft Ost	208
	Beschäftigung in der IG Metall	210
	Personalentwicklung in der IG Metall	214
	Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation	218
	Kommunikation: Zeitgemäße Presse- und Medienarbeit	218
	Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	219
	Die Printmedien	220
	Die Onlinemedien	222
	Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation	224
	Kulturarbeit – Sehen, hören, gestalten	225
	Zielgruppen, Gleichstellungspolitik und Kampagnen	226
	Junge IG Metall	226
	Frauen- und Gleichstellungspolitik	228
	Angestelltenpolitik	230
	Migrationspolitik	231
	Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	233
	Die Kampagnen	234
	Informationstechnologie, innere Verwaltung und Dienstleistung, interne Revision	240
	Die Informationstechnologie	240
	Kaufmännische und interne Dienstleistungen	241
	Interne Revision und Datenschutz	242
7	Die Finanzen und das Vermögen	243
	Übersicht	244
	Beitragsentwicklung	244
	Hauptkasse	245
	Hauptkasse: Finanzplanung und Controlling	246
	Hauptkasse: Aufwands- und Ertragsrechnung	248
	Hauptkasse: Satzungsleistungen	250
	Ortskassen	252
	Gesellschaften und Beteiligungen: IGEMET und FEHO	255
	Gesellschaften und Beteiligungen: Weitere	259
8	Chronik wichtiger politischer und gewerkschaftlicher Ereignisse und Gesetzesnovellierungen 2011–2014	261
9	Aufbau der Vorstandsverwaltung	265
	Organigramm der Vorstandsverwaltung – Stand November 2013	268
	Organigramm der Vorstandsverwaltung – Stand Dezember 2014	270



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

1

Gliederung der IG Metall und Kooperationen

Der Gewerkschaftstag – Karlsruhe 2011

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Gremium der IG Metall. Allerdings ist das nicht nur „ein Tag“, denn in der Regel kommen die Delegierten etwa eine ganze Woche zusammen. Ihre Aufgabe ist, für den künftigen gesellschafts-, betriebs- und tarifpolitischen Kurs der IG Metall Beschlüsse zu fassen. Außerdem beraten sie über die Entwicklung der Organisation insgesamt und wählen die Spitze der IG Metall.

Der Vorstand ist verpflichtet, in jedem vierten Jahr das „Parlament der IG Metall“ einzuberufen. Vom 9. bis 15. Oktober 2011 fand der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag unter dem Motto „Kurswechsel – Gemeinsam für ein Gutes Leben“ in Karlsruhe statt.

Die Delegierten werden in den Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen gewählt. Zuvor teilt der Vorstand, im Einvernehmen mit den Bezirksleitern, die Verwaltungsstellen in Wahlbezirke auf. Die Mandate errechnen sich so: Rückwirkend vom Datum der offiziellen Bekanntmachung des Termins werden die letzten vier Quartale angeschaut. Wie viele IG Metall-Mitglieder gab es durchschnittlich in den einzelnen Wahlbezirken? Das ist dann der Schlüssel für die Aufteilung der Mandate. Die Bekanntgabe des Termins erfolgte in der metallzeitung Februar 2011, zusammen mit der Tagesordnung und der Aufteilung der Mandate. Denn das ist der IG Metall wichtig: Alle Mitglieder sollen wissen, wann und wer über die Zukunft berät und wie man sich in die Debatten einbringen kann.

In Karlsruhe lag die Delegiertenzahl bei 481 Metallerinnen und Metallern.

Die Wahlergebnisse und die Anträge

Die Delegierten wählten Berthold Huber zum Ersten Vorsitzenden mit 96,2 Prozent (450 Stimmen) und Detlef Wetzel zum Zweiten Vorsitzenden mit 83,8 Prozent (393 Stimmen). Beides waren Wiederwahlen. Ebenso wurde Bertin Eichler als Hauptkassierer mit 97,9 Prozent (462 Stimmen) wiedergewählt. Für das Mandat der vier weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurden Christiane Benner (417 Stimmen), Jürgen Kerner (437 Stimmen), Helga Schwitzer (352 Stimmen) und Hans-Jürgen Urban (387 Stimmen) gewählt. Benner und Kerner sind damit erstmalig Teil der Führungsspitze geworden. Die Wahl der weiteren Mitglieder im Vorstand sind der Tabelle auf Seite 14 zu entnehmen.

Insgesamt wurden 6 Entschließungen und 484 Anträge an den Gewerkschaftstag gerichtet. 36 Anträge beinhalteten Vorschläge zur Änderung der Satzung. Die restlichen bezogen sich auf die Entschließungen. Die Abstimmungen, ob ein Antrag angenommen wird oder nicht, obliegen dann den Delegierten.

Der Gewerkschaftstag hat 2011 ausführlich über die „großen Linien“ sowie über „Einzelfragen“ beraten und entschieden. Der Vorstand erhielt somit sein Arbeitspaket für die nächsten vier Jahre, über das er hier im Geschäftsbericht Bericht erstattet.

Der Außerordentliche Gewerkschaftstag – Frankfurt am Main 2013

Die Delegierten des 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstags haben den Ersten und Zweiten Vorsitzenden, den Hauptkassierer sowie zwei weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder der IG Metall gewählt.

Blick zurück: Durch das Ausscheiden der Kollegen Berthold Huber, Bertin Eichler und der Kollegin Helga Schwitzer aus dem Vorstand hatte sich der Vorstand zur Durchführung von Neuwahlen entschieden. Er stellte daher den Antrag an den Beirat in dessen Sitzung am 4. Juni 2013, einen Außerordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen.

Motto, Delegierte und Tagesordnung

Der 6. Außerordentliche Gewerkschaftstag fand am 24. und 25. November 2013 in Frankfurt am Main statt und stand unter dem Motto des vorangegangenen Gewerkschaftstags: „Kurswechsel – Gemeinsam für ein Gutes Leben“. Die Tagesordnung sah die Wahlen vor, Anträge konnten keine gestellt werden.

Des Weiteren hat sich der Gewerkschaftstag in seiner Frankfurter Erklärung „Aktiv für eine demokratische und solidarische Gesellschaft“, die auf Teilhabe, Fairness und sozialer Integration beruht, ausgesprochen.

Die Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung
3. Berichte
4. Wahlen
 - 4.1 Wahl eines/einer Ersten Vorsitzenden
 - 4.2 Wahl eines/einer Zweiten Vorsitzenden
 - 4.3 Wahl eines/einer Hauptkassierers/-in
 - 4.4 Wahl von weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern
5. Verabschiedung ausscheidender Vorstandsmitglieder
6. Referat des/der Ersten Vorsitzenden
7. Aussprache
8. Schlusswort

Die Delegierten des Außerordentlichen Gewerkschaftstags waren die des Ordentlichen Gewerkschaftstags aus dem Jahr 2011. Denn: Nach der IG Metall-Satzung werden die Delegierten für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt.

Die Wahlergebnisse

Sie wählten Detlef Wetzels zum Ersten Vorsitzenden mit 75,5 Prozent (333 Stimmen); zum Zweiten Vorsitzenden Jörg Hofmann mit 77,7 Prozent (342 Stimmen). Zum Hauptkassierer wurde Jürgen Kerner mit 97,1 Prozent (438 Stimmen) gewählt, der bereits geschäftsführendes Vorstandsmitglied war. Für die zwei freien Mandate der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurden Irene Schulz (369 Stimmen) und Wolfgang Lemb (376 Stimmen) gewählt.



Gratulationsfoto nach der Wahl: Irene Schulz, Wolfgang Lemb und Jörg Hofmann



Nach 17 Jahren im Amt des Hauptkassierers übergibt Bertin Eichler den symbolischen Schlüssel zur Streikkasse in die Hände von Jürgen Kerner.

Der Beirat – Entscheidungen zwischen den Gewerkschaftstagen

Der IG Metall-Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tritt nach der Satzung mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Beirat besteht aus insgesamt 111 Mitgliedern. 75 Personen sind von den Bezirkskonferenzen gewählte Beiratsmitglieder, hinzu kommen die 36 Vorstandsmitglieder.

Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium (§ 19 Ziffer 4 der Satzung). Gemäß Praxis in der IG Metall gehören dem Präsidium je eine Vertreterin oder ein Vertreter aus jedem Bezirk und der Erste und Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Der Beirat hat in seiner ersten Sitzung der Wahlperiode 2012 bis 2015 am 4.9.2012 die Wahl des Präsidiums vorgenommen. Das Präsidium setzt sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Das Präsidium des Beirats

- › Berthold Huber, Erster Vorsitzender bis 24.11.2013
- › Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender bis 23.11.2013 und Erster Vorsitzender ab 24.11.2013
- › Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender ab 24.11.2013
- › Mirko Geiger, Bezirk Baden-Württemberg
- › Peter Kippes, Bezirk Bayern
- › Ute Hass, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
- › Werner Cappel, Bezirk Mitte (ehemals: Bezirk Frankfurt)
- › Peter Seeger, Bezirk Küste
- › Detlev Kiel, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
- › Karola Pieschnik, Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Mitglieder des Präsidiums wählten Karola Pieschnik zu ihrer Sprecherin. In der Sitzung am 9.9.2014 gab sie ihren Rücktritt von dieser Funktion bekannt. Zum neuen Sprecher wählte das Präsidium Peter Kippes.

Weitere Mitglieder

Die Bezirkskonferenzen haben für die Wahlperiode 2012 bis 2015 folgende Kolleginnen und Kollegen in den Beirat entsandt (Stand: 30.10.2014):

Aus dem Bezirk Baden-Württemberg

Nachname	Vorname	Verwaltungsstelle	Bemerkung
Altin	Serhan	Schwäbisch Gmünd	
Bandel	Wolfgang	Singen	
Birk	Dieter	Freudenstadt	ab 5.6.2014
Brecht	Michael	Gaggenau	ab 5.6.2014
Dietter	Thorsten	Reutlingen-Tübingen	
Ebe	Rolf	Ulm	bis 4.6.2014
Geiger	Mirko	Heidelberg	
Geisel	Hartwig	Stuttgart	ab 5.6.2014
Hamm	Roland	Aalen	
Horner	Joachim	Mannheim	
Klemm	Erich	Stuttgart	bis 4.6.2014
Lanzinger	Roland	Heidenheim	
Luz	Rudolf	Heilbronn-Neckarsulm	
Ruckgaber	Petra	Freudenstadt	bis 4.6.2014
Scharf	Heidi	Schwäbisch Hall	
Schurr	Ute	Heidenheim	ab 5.6.2014
Spieß	Hermann	Freiburg	
Zitzelsberger	Roman	Gaggenau	bis 4.6.2014

Aus dem Bezirk Bayern

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Augustin	Claudia	Ostoberfranken	
Bengler	Josef	Regensburg	
Friedrich	Klaus	Aschaffenburg	
Grashei	Robert	Landshut	
Heinisch	Ingrid	Coburg	
Hennemann	Jürgen	Bamberg	bis 4.7.2014
Jais	Monika	Rosenheim	
Jansen	Dietmar	Kempton	
Kippes	Peter	Schweinfurt	
Meister	Sonja	Bamberg	ab 5.7.2014
Nirschl	Wolfgang	Passau	
Ott	Horst	Amberg	
Pfaff	Gerhard	Würzburg	

Aus dem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Hager	Arno	Berlin	bis 6.10.2014
Hass	Ute	Berlin	
John	Mario	Chemnitz	
Kademann	Stefan	Zwickau	
Müller	Liselotte	Riesa	

Aus dem Bezirk Mitte (ehemals Bezirk Frankfurt)

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Berge	Karin	Herborn	
Cappel	Werner	Homburg- Saarpfalz	
Dietrich	Edmund	Neuwied	ab 5.7.2013
Dietzel	Oliver	Nordhessen	
Edelmann	Ulli	Neustadt	
Göbel	Reiner	Koblenz	bis 5.7.2013
Hiry	Robert	Völklingen	
Laubach	Uwe	Eisenach	
Mey	Nicole	Darmstadt	
Schmidt	Uwe	Mittelhessen	
Zangerle	Thorsten	Kaiserslautern	

Aus dem Bezirk Küste

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Peters	Michael	Bremen	ab 4.6.2014
Gelder	Thomas	Leer-Papenburg	
Petersen	Kai	Rendsburg	

Kahl	Detlev	Rostock	
Kaulitz	Birgit	Region Hamburg	
Seeger	Peter	Neumünster	
Werner	Uwe	Bremen	bis 27.5.2014

Aus dem Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Becker	Annette	Süd-Nieder- sachsen-Harz	
Erb	Hartwig	Wolfsburg	
Ertelt	Birgit	Alfeld-Hameln- Hildesheim	
Kapper-Leibe	Almut	Halle-Dessau	
Kiel	Detlev	Magdeburg- Schönebeck	
Möreke	Mathias	Braunschweig	
Räschke	Wolfgang	Salzgitter-Peine	
Riemann	Hartmut	Osnabrück	bis 30.9.2012
Schulze	Dirk	Hannover	
Smolinski	Wolfram	Osnabrück	ab 13.6.2013

Aus dem Bezirk Nordrhein-Westfalen

Nachname	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bemerkung
Boger	Claudia	Gummersbach	ab 1.7.2013
Durt	Hartwig	Siegen	
Faßbender	Lutz Eduard	Remscheid- Solingen	
Giesler	Knut	Düsseldorf- Neuss	bis 8.10.2012
Herkströter	Ute	Bielefeld	
Kerkemeier	Eva-Maria	Herne	
Köchling	Horst	Hagen	
Kutzner	Ralf	Bonn-Rhein-Sieg	bis 8.9.2014
Meier	Hans Jürgen	Dortmund	
Öztürk	Nihat	Düsseldorf- Neuss	
Pfeffer	Heinz	Rheine	
Pieschnik	Karola	Herford	
Roßmann	Witich	Köln- Leverkusen	
Schildknecht	Bernd	Lüdenscheid	
Schmidt	Jürgen	Münster	
Sewerin	Bärbel	Detmold	
Vavitsa	Irina	Lippstadt	
Werth	Wolfgang	Arnsberg	
Wirtz	Helmut	Stolberg	
Zanghi	Carmelo	Paderborn	



Im Sommer 2013 fanden in Frankfurt am Main die Protesttage der Blockupy-Bewegung statt. Der IG Metall-Beirat hat mit einer Resolution auf die Einkesselung von Demonstranten reagiert und gefordert, dass diese Polizeistrategie lückenlos aufgeklärt wird.

21 Mitglieder des Beirats sind weiblich, damit betrug der Frauenanteil im Berichtszeitraum 23,31 Prozent (inklusive der weiblichen Vorstandsmitglieder, Stand 30.10.2014). Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirats satzungsgemäß auch die Mitglieder des Kontrollausschusses und die Bezirksleiterinnen und die Bezirksleiter teil.

Richtlinien, Resolutionen und Wahlen

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen pro Kalenderjahr zusammen. Neben aktuellen tarif-, gewerkschafts-, gesellschaftspolitischen und sozialpolitischen Fragen war auch die Mitgliederentwicklung ständiger Schwerpunkt der Beratungen. Im Dezember 2012, 2013 und 2014 gab es je eine gemeinsame Sitzung von Beirat und allen Geschäftsführern der Verwaltungsstellen.

Regelmäßig werden Experten zum Meinungsaustausch eingeladen. Im Berichtszeitraum zum Beispiel Peter Bofinger, VWL-Professor an der Universität Würzburg, zum Thema „Die wirtschaftliche Lage in Deutschland und Europa – Wege der Krisenüberwindung“ und Rainer Baake, Leiter der Agora Energiewende, zu „Stand der Energiewende und industriepolitische Herausforderungen“. Außerdem hat der Beirat mehrere Richtlinien diskutiert und deren Neufassungen beschlossen. Im Einzelnen waren dies:

- Beschluss zur Richtlinie Einkauf und Beschaffung
- Beschluss zur Änderung der Richtlinie Investitionsfonds
- Beschluss zur Richtlinie Ortsstatut
- Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen
- Richtlinie Vertrauensleute

Im Juni 2013 hat der Beirat sich mit dem Anliegen des Vorstands, im Rahmen eines Außerordentlichen Gewerkschaftstags bei den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern eine

Veränderung vorzunehmen, beschäftigt. Nach der Satzung ist es möglich, dass Nachwahlen zum Vorstand und Nachwahlen zu den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern allein im Beirat stattfinden. In diesem Fall hat der Beirat jedoch dem 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag zugestimmt, der dann für Ende November 2013 einberufen wurde.

Ebenfalls in der Juni-Sitzung 2013 hat der Beirat im Rahmen der Blockupy-Bewegung, bei der es in Frankfurt am Main zu einer sehr rigorosen und rigiden Politik der Polizeiführung (Abbildung) kam, eine Resolution beschlossen zum Recht auf Meinungs- und Demonstrationsfreiheit. In einer weiteren Resolution sprach der Beirat im September 2014 Nils-Holger Böttger und allen Aktiven des Windenergieanlagenbauers Enercon seine volle Solidarität aus. Enercon war massiv gegen Beschäftigte vorgegangen, die sich gewerkschaftlich engagiert und für Mitbestimmung eingesetzt haben.

Der Beirat hatte sich außerdem mit zwei Einsprüchen zu beschäftigen. In beiden Fällen hat er die Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen.

In der Beiratssitzung vom 11. Dezember 2012 hat er für die aus dem Vorstand der IG Metall ausscheidende Kollegin Astrid Schwarz-Zapinski den Kollegen Bernd Lösche als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Mitte).

In der Sitzung vom 10. September 2013 hat er für den ausscheidenden Kollegen Dieter Hinkelmann den Kollegen Benjamin Gruschka als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Nordrhein-Westfalen).

Und in der Sitzung vom 9. September 2014 hat er für den ausscheidenden Kollegen Bruno Neumann den Kollegen Ralf Kutzner als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Nordrhein-Westfalen) sowie für den ausscheidenden Kollegen Karl Meyer den Kollegen Rolf Ebe (Bezirk Baden-Württemberg).

Bericht des Vorstands 2011–2014



Der Vorstand vertritt die IG Metall nach innen und außen. Er überwacht die Einhaltung der Satzung und der Beschlüsse des Gewerkschaftstages sowie des Beirates. Auf dem Foto fehlen Herta Everwien, Sabine Pflegar und Jens Rothe.

Der Vorstand diskutiert regelmäßig die aktuelle politische Situation. Er beschließt die strategischen Schwerpunkte der IG Metall und entscheidet nach Prüfung über Tarifkündigungen, Forderungsempfehlungen, Urabstimmungen, Streik und die Verhandlungsergebnisse von Tarifverhandlungen. Der Vorstand analysiert die Mitgliederentwicklung, befasst sich mit den Geschäftsplänen, dem Budget, dem Jahresabschluss, den Ergebnissen des Investitions- und StrukturfondsRats sowie den Berichten der Revisionskommission und der Internen Revision. Außerdem diskutiert und beschließt er Anliegen, die die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder einbringen.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich aus dem Ersten Vorsitzenden, dem Zweiten Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zusammen. Seit dem letzten Ordentlichen Gewerkschaftstag sind insgesamt drei geschäftsführende und vier ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ausgeschieden. Nachwahlen erfolgten durch einen Außerordentlichen Gewerkschaftstag im November 2013 und durch den Beirat. An den Vorstandssitzungen nehmen auch die sieben Bezirksleiter und der Kontrollausschussvorsitzende mit beratender Stimme teil. Außerdem der Justiziar/die Justiziarin als Protokollführer/in sowie verschiedene Funktionsbereichsleiter und -leiterinnen als Gäste.

Nach Bedarf werden Externe aus anderen Gewerkschaften, der Politik und Wissenschaft für besondere Themen hinzugezogen.

Diskussionen und Entscheidungen im Berichtszeitraum

In den Jahren 2011 bis 2014 fanden insgesamt 46 ordentliche Vorstandssitzungen statt, zu meist im monatlichen Rhythmus in Frankfurt am Main. Acht dieser Sitzungen waren zweitägige Klausuren. Zusätzlich wurden sechs außerordentliche Sitzungen durchgeführt, sie waren in der Regel durch eine aktuelle tarifpolitische Situation bedingt.

Im Jahr 2011 traf sich der Vorstand zu zwölf ordentlichen und zwei außerordentlichen Sitzungen. Der Vorstand legte die Schwerpunktsetzung und Ziele der Aktivitäten unter dem Dach der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ fest. Er erörterte die beruflichen Perspektiven junger Menschen, verabschiedete die Charta „Junge Generation: Arbeit – sicher und fair!“ sowie einen Jugend-Aktionstag in Köln: „Laut und stark“. Der Vorstand befasste sich mit der Durchführung des betrieblichen Aktionstags „Arbeit – sicher und fair!“. Er genehmigte den neuen Investitionsfonds, mit dem Erschließungsvorhaben vor Ort gefördert werden. Weitere Themen waren die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2012 und die Schaffung neuer Gewerkschaftsföderationen auf europäischer und globaler Ebene. Mit Martin Kannegiesser, dem langjährigen Präsidenten von Gesamtmetall, wurden Fragen der Fachkräftesicherung sowie die Ausbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen besprochen. Der Gewerkschaftstag im Oktober 2011 bildete einen weiteren Schwerpunkt.

Im Jahr 2012 trat der Vorstand zu elf ordentlichen und zwei außerordentlichen Sitzungen zusammen. Er erörterte die Themenschwerpunkte der Kurswechsel-Diskussion und der Internationalen Konferenz. Er befasste sich mit der Weiterentwicklung der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ zu einer Themenkampagne „Arbeit – sicher und fair“ (Leiharbeit, Werkverträge, Rente) und einem Dialogangebot für die „Junge Generation“. Weitere Themen waren die Beschäftigtenbefragung als Maßnahme zur Bundestagswahl 2013, die weitere Gestaltung des strategischen Wandels der IG Metall-Organisationsstrukturen durch das Projekt Zukunft, eine arbeitsorientierte Initiative zur Stärkung von Betriebsräten in Innovationsprozessen, der Ausbau der Angestelltenarbeit der IG Metall und die Schaffung von IT-Voraussetzungen zur technischen Unterstützung stärkerer Mitglieder- und Beteiligungsorientierung. Der Vorstand verabschiedete eine Vereinbarung mit der IG BCE zum Organisationsverständnis und zur Kooperation in der Industrie sowie ein Positionspapier zur Entwicklung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Mit Jyrki Raina, Generalsekretär IndustriALL Global Union, erörterte der Vorstand die Herausforderungen der internationalen Gewerkschaftsarbeit. Manuel Fernández López („Lito“ †), Generalsekretär der spanischen UGT-Metall, referierte über die politische Situation in Spanien. Mit Jens Weidmann, Präsident der Deutschen Bundesbank, wurden die konjunkturellen Perspektiven und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erörtert. Mit Rebecca Harms, Fraktionsvorsitzende der Grünen im Europäischen Parlament, diskutierte der Vorstand über das Positionspapier „Deutschland als Wachstumsanker in Europa stabilisieren und

Kurswechsel für ein solidarisches Europa“. Die beiden außerordentlichen Vorstandssitzungen hatten tarifpolitische Schwerpunkte.

Im Jahr 2013 traf sich der Vorstand zu zwölf ordentlichen Sitzungen und einer außerordentlichen Sitzung. Er befürwortete die Jugendkampagne „Revolution Bildung“ als Nachfolgekampagne der „Operation Übernahme“ und den Jugendaktionstag in 2014, „Bildung. Macht. Zukunft“. Der Vorstand befasste sich mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung und erörterte das weitere Vorgehen für die Bundestagswahl. Weitere Schwerpunkte waren das Arbeitsprogramm Beteiligung und die Durchführung einer Beteiligungskonferenz, die Organisationspotenziale von industrienahen Dienstleistungen und Werkvertragnehmern, Maßnahmen zur Steigerung der Tariffähigkeit im Handwerk und die mediale Kommunikation der IG Metall als Faktor der Außendarstellung. Der Vorstand beantragte beim Beirat die Einberufung eines Außerordentlichen Gewerkschaftstages zur Fortsetzung des Verjüngungsprozesses bei den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern. Er beriet über den Entwurf der „Frankfurter Erklärung: Aktiv für eine demokratische und solidarische Gesellschaft“. Die außerordentliche Vorstandssitzung fand anlässlich der Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie statt.

Im Jahr 2014 fanden elf ordentliche Vorstandssitzungen statt, darunter eine außerordentliche Sitzung. Themen waren die Betriebsratswahlen, die Weiterentwicklung des Konzepts der Unternehmensbetreuungen sowie die Interventionsmöglichkeiten der IG Metall zum Thema Fachkräftesicherung. Der Vorstand legte die Fortsetzung der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ auf der Grundlage

eines aktualisierten Kampagnenkonzepts fest sowie Mitgliederentwicklungs- und Sonderwerbeaktionen für das laufende Jahr. Er erörterte die ökonomischen Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie und die Bandbreite qualitativer Themen und Forderungen. Auch die außerordentliche Vorstandssitzung fand aufgrund der Tariffbewegung statt.

Zur Debatte über mehr Mitbestimmung und Beteiligung wurde die Durchführung eines Kongresses genehmigt. Weitere Schwerpunkte waren die Europapolitik und die Aktivitäten der IG Metall im Europa-Wahljahr 2014, die Weiterentwicklung der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA), die Einrichtung eines Projektes für die Belange der östlichen Bundesländer „Zukunft Ost“ und die Vorbereitung des DGB-Bundeskongresses. Als Gesprächspartner zum Thema Energiewende stand Bundeswirtschaftsminister und SPD-Parteivorsitzender Sigmar Gabriel zur Verfügung. Mit Guillaume Duval, Chefredakteur der Monatszeitschrift „Alternatives Economiques“, diskutierte der Vorstand über die Zukunft Europas und seiner Industrie aus deutsch-französischer Perspektive. Mit dem Geschäftsführer der Prognos AG, Christian Böllhoff, und seinem Chefökonom, Dr. Michael Böhrer, wurden zentrale Ergebnisse des „Deutschland Report 2020 | 2030 | 2040“ erörtert.

die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Wahllamt	seit	bis
Wetzel	Detlef	Erster Vorsitzender	25.11.2013	
Huber	Berthold	Erster Vorsitzender	06.11.2007	24.11.2013
Wetzel	Detlef	Zweiter Vorsitzender	06.11.2007	24.11.2013
Hofmann	Jörg	Zweiter Vorsitzender	25.11.2013	
Kerner	Jürgen	Hauptkassierer	25.11.2013	
Eichler	Bertin	Hauptkassierer	03.09.1996	24.11.2013
Lemb	Wolfgang	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013	
Schulz	Irene	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013	
Benner	Christiane	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	11.10.2011	
Urban	Hans-Jürgen	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007	
Kerner	Jürgen	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	11.10.2011	24.11.2013
Schwitzer	Helga	geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007	24.11.2013

die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Bezirk	Arbeitgeber	seit	bis
Bahlo	Carmen	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Friedrichshafen AG	12.12.2000	
Ebe	Rolf	Baden-Württemberg	Liebherr-Werk Ehingen GmbH	09.09.2014	
Eberwein	Gerald	Bayern	Siemens AG	14.09.2010	
Eilers	Michael	Küste	Premium Aerotec GmbH	11.10.2011	
Everwien	Herta	Küste	Volkswagen AG Werk Emden	14.11.2006	
Gertsen	Gerhard	Nordrhein-Westfalen	Probat Werke GmbH	06.11.2007	
Gruschka	Benjamin	Nordrhein-Westfalen	Ford-Werke GmbH	26.11.2013	
Heinrich	Jan	Mitte	PFW Aerospace GmbH	01.07.2010	
Hinkelmann	Dieter	Nordrhein-Westfalen	Ford-Werke GmbH	31.10.1995	25.11.2013
Horn	Johann	Bayern	IG Metall Ingolstadt	06.11.2007	
Keppeler	Georg	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	31.10.1995	
Kunkel	Detlef	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Braunschweig	10.09.2002	
Kurtz	Hans Peter	Mitte	IG Metall Saarbrücken	31.08.2003	
Kutzner	Ralf	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Bonn-Rhein-Sieg	09.09.2014	
Lischka	Horst	Bayern	IG Metall München	01.03.2011	
Lösche	Bernd	Mitte	Adam Opel AG	11.12.2012	
Lümal	Ergun	Baden-Württemberg	Mercedes-Benz Werk Sindelfingen	14.09.2010	
Meinhardt	Uwe	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	11.10.2011	
Meßmer	Ullrich	Mitte	IG Metall Nordhessen	05.10.1999	
Meyer	Karl	Baden-Württemberg	Voith Hydro	01.05.2006	08.09.2014
Neumann	Bruno	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Essen	12.03.2002	08.09.2014
Osterloh	Bernd	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Volkswagen AG Werk Wolfsburg	13.12.2005	
Pfleghar	Sabine	Baden-Württemberg	ZF Friedrichshafen AG	13.12.2005	
Rothe	Jens	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Volkswagen Sachsen GmbH - Fahr	31.08.2003	
Runge	Brigitte	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Salzgitter-Peine	11.10.2011	
Scheulen	Maria-Therese	Nordrhein-Westfalen	Leineweber GmbH & Co.KG	12.06.2001	
Schiefnetter	Antonie	Bayern	BSH GmbH	11.10.2011	
Scholz	Eckard	Küste	IG Metall Region Hamburg	06.11.2007	
Schwarz-Zaplinski	Astrid	Mitte	IG Metall Nordhausen	09.09.2008	11.12.2012
Segerath	Wilhelm	Nordrhein-Westfalen	ThyssenKrupp Steel Europe AG	12.06.2001	
von Schuckmann	Hermann	Berlin-Brandenburg-Sachsen	IG Metall Ludwigsfelde	31.08.2003	
Wendland	Andreas	Nordrhein-Westfalen	Siemens AG	09.11.2010	
Wietstock	Rainer	Baden-Württemberg	John Deere Standort Mannheim	06.11.2007	

Detlef Wetzel

Aufgabenbereiche

Als Zweiter Vorsitzender bis November 2013: Betriebs- und Branchenpolitik, Organisation und Personal, Mitglieder und Kampagnen, Strategische Veränderungsprojekte; anschließend als Erster Vorsitzender: Koordination der Vorstandsaufgaben, Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Kommunikation, Presse und Medien, Organisation und Personal, Strategische Veränderungsprojekte, Automobilausschuss, Interne Revision und Datenschutz, Justiziariat, Hans-Böckler-Stiftung, Otto-Brenner-Stiftung.

Arbeitsschwerpunkte

Detlef Wetzel hat die Frage nach mehr Gerechtigkeit und unserem Gegenentwurf gegen neoliberale Auswüchse in Wirtschaft und Gesellschaft stets mit der Aufgabe verknüpft, Betroffene zu Beteiligten zu machen. Auf dieser Grundlage galt es, die Vielfalt der Bedürfnisse der Menschen anzuerkennen und ausdifferenzierte politische Konzepte und Anspracheformen zu entwickeln. Jedoch ohne die gewerkschaftlichen Werte, die alle Beschäftigten verbinden, außer Acht zu lassen. Von 2011 bis 2013 hat er – wie schon zuvor – die mitgliederorientierte Arbeit betont. Der weitere Ausbau der Vor-Ort-Ressourcen war wichtig, ebenso wie imagebildende und die Menschen mobilisierenden Kampagnen. Die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ ist ein Beispiel für den Druck, der mit beteiligenden und zur Solidarität aufrufenden Kampagnen aufgebaut werden kann.

2013 folgte eine Beschäftigtenbefragung, die größte deutsche Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die es je gab. Aus den Ergebnissen konnte die IG Metall ihre gewerkschaftspolitischen Aktivitäten ableiten bzw. argumentativ unterstützen. In den Jahren als Erster Vorsitzender hat Detlef Wetzel vor allem industrie- und wirtschaftspolitisch Akzente gesetzt. Er wurde als einer der ersten Skeptiker zum Freihandelsabkommen TTIP wahrgenom-

„Moderne Gewerkschaftsarbeit bedeutet, die Menschen zu beteiligen. Anstatt abstrakte Reklame zu machen, befähigen wir sie, für sich selbst zu handeln. Sie müssen ihre Anliegen formulieren und zusammen mit den Interessenvertretern durchsetzen. Die individuelle Stärke kombiniert mit dem solidarischen Auftritt von Kolleginnen und Kollegen ist die Lösung, um große Dinge zu bewegen.“



men und forcierte die Vernetzung zwischen den Gewerkschaften, dem Bundesverband der deutschen Industrie und der Politik (Bündnis Zukunft der Industrie). Den Weg der IG Metall zu einer Beteiligungsgewerkschaft führte er fort: Er forderte dazu auf, innerhalb der IG Metall eine Debatte zu führen zur Vernetzung der bewährten Interessenvertretung mit neuen Impulsen zur Beteiligung der Beschäftigten.

Zur Person

Mit der Ausbildung zum Werkzeugmacher begann bei der SMS Demag in Siegen Detlef Wetzels Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, Vertrauensmann, OJA, ehrenamtlicher Bildungsreferent, mit Berufstätigkeit bei SMS Demag und Waldrich, mittlere Reife in Abendschule und Fachabitur. Ab 1977 folgte ein Studium der Sozialarbeit an der Gesamthochschule Siegen. Die hauptamtliche Tätigkeit begann er 1980 in der Verwaltungsstelle Siegen, dort wurde er 1987 Zweiter und 1997 Erster Bevollmächtigter. 2004 wurde Wetzel Bezirksleiter im IG Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2007 erfolgte die Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, 2011 die Wiederwahl für dieses Amt. Auf dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag 2013 übernahm er das Amt des Ersten Vorsitzenden.

Jörg Hofmann



„Kompetent in Sachen Arbeit für die Arbeitswelt von heute und morgen – das ist unser Markenzeichen: Sichere Beschäftigung, angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzungen für ein gutes Leben. Kurzatmiges Profitstreben, unbegrenzte Machtansprüche der Arbeitgeber und fehlende Wertschätzung gegenüber den Leistungen der Beschäftigten stehen dagegen. Es ist unsere Aufgabe, die tägliche Arbeit – von der Arbeitszeit bis zur Vergütung – so gut wie möglich und gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten.“

Aufgabenbereiche

Betriebs- und Branchenpolitik, Tarifpolitik, Zukunft der Arbeit.

Arbeitsschwerpunkte

Nach dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag 2013 wurden die Betriebs- und Branchenpolitik sowie die Tarifpolitik in die Zuständigkeit von Jörg Hofmann überführt: Damit konnte er den Prozess einer engeren Verzahnung betrieblicher Themen und tarifpolitischer Projekte forcieren. Ausgehend von den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung 2013 betrifft dies zum Beispiel Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Qualifizierung und flexible Altersübergänge. Auch die Branchenarbeit ist organisatorisch neu justiert.

Tarifpolitische Erfolge hängen wesentlich von der betrieblichen Durchsetzungsfähigkeit und der Mitgliederstärke ab. Deshalb ist es richtig, alle Tarifbewegungen in der Fläche mit Mitgliederwerbung zu verknüpfen. Und zugleich sind

dafür motivierte und engagierte Betriebsräte und Vertrauensleute notwendig. Deshalb liegt ein Augenmerk von Jörg Hofmann auch auf guten Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für die betrieblichen Funktionäre. Beteiligung ist eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Betriebspolitik. Dazu braucht es die Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit mit einem überzeugenden betriebspolitischen Profil.

Eine weitere Herausforderung für ihn ist das Themenfeld Zukunft der Arbeit. Gemeint ist damit die Mitgestaltung der Umbrüche in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und Industrie 4.0. Mit dem neu geschaffenen Ressort „Zukunft der Arbeit“ ist ein wichtiger Anker gesetzt: Es soll die Veränderungen des gesellschaftlichen Umfelds, des technisch-organisatorischen Wandels, der Innovationen in Produkten, Prozessen und Geschäftsmodellen, aber auch die Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen und der Lebensstile im Auge behalten.

Zur Person

Jörg Hofmann hat nach einer Ausbildung in der Landwirtschaft zwischen 1976 und 1984 Ökonomie und Soziologie studiert. In dieser Zeit wurde er ehrenamtlich in der Bildungsarbeit der IG Metall aktiv. Bis 1987 hat er zu neuen Technologien und Fragen der Arbeitsorganisation geforscht, seither arbeitet er hauptamtlich für die IG Metall: Zwischen 1987 und 1999 als Sekretär in der Verwaltungsstelle Stuttgart und 1990/91 phasenweise auch in Dresden. Im Jahr 2000 wechselte er als Tarifsekretär in die Bezirksleitung Baden-Württemberg, die er ab 2003 leitete. Seit 2013 ist Jörg Hofmann Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Jürgen Kerner

Aufgabenbereiche

Als geschäftsführendes Vorstandsmitglied bis November 2013: Informationstechnologie, Siemens-Projekt, Luft- und Raumfahrtindustrie, wehr- und sicherheitstechnische Industrie, MetallRente; anschließend als Hauptkassierer außerdem: Finanzen und Controlling, Kaufmännische und Interne Dienstleistungen, Treuhand- und Vermögensverwaltung (IGEMET, FEHO), IGM Servicegesellschaft, Beteiligungen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte

Bei Siemens, in der Luft- und Raumfahrt sowie in der Wehr- und Sicherheitstechnik baute die IG Metall unter Verantwortung von Jürgen Kerner die Vernetzung der Betriebsräte und Vertrauenskörper aus. Zugleich wurde die industriepolitische Arbeit gegenüber Regierung, Parlament und Institutionen deutlich erweitert. Als Antwort auf kurzfristige Sparpläne des Siemens-Vorstands entwickelte die IG Metall unter dem Motto „Mensch vor Marge“ das nachhaltige Programm „Siemens 2020“. Bei Airbus arbeiten Betriebsräte und IG Metall Hand in Hand, damit die größte Reorganisation seit Konzerngründung nicht zulasten der Beschäftigten geht. 2013 organisierte die IG Metall bei Siemens und Airbus bundesweit erfolgreiche Aktionstage. Der Außerordentliche Gewerkschaftstag 2013 wählte Jürgen Kerner mit 97,1 Prozent zum Hauptkassierer. 2013 und 2014 konnte ein positives Ergebnis der Hauptkasse erreicht werden. Die Rückstellungen für Arbeitskämpfe und Leistungen nach Satzung sorgen mit dafür, dass die IG Metall voll handlungsfähig ist und bleibt. Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre sowie Organisationseinheiten profitieren von mehr und besseren Dienstleistungen.

„Wir Metallerinnen und Metaller sind ein großes, ein kollegiales Team! Wir wissen, wo die Musik in den Betrieben spielt, scheuen aber auch die politische Bühne nicht. Wir kooperieren gerne mit anderen, gehen jedoch notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg. Die Eckpfeiler unserer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit sind Mitgliederstärke und finanzielle Stärke. Kein Tarifkonflikt, kein strategisches Vorhaben scheitert an den Finanzen.“



Um eine koordinierte Weiterentwicklung der IT zu gewährleisten, leitet Jürgen Kerner seit 2012 die IT-Kommission. Sie bewertet mögliche Projekte und gibt Beschlussempfehlungen an den Vorstand.

Die IG Metall hatte zum Ende des Berichtszeitraums 118 Immobilien in 91 Städten. 2015 kamen weitere zehn Standorte hinzu.

Zur Person

Seine Gewerkschaftsarbeit startete Jürgen Kerner mit der Ausbildung zum Informations-elektroniker bei Siemens in Augsburg. 1986 wurde er Jugend- und Auszubildendenvertreter im Betrieb sowie Mitglied im OJA der IG Metall. Von 1989 bis 1990 war er Vorsitzender der Gesamtjugendvertretung der Siemens AG, von 1990 bis 1995 freigestellter Betriebsrat und VK-Leiter bei Siemens Augsburg sowie Vorsitzender des OJA. Im Anschluss begann die hauptamtliche Tätigkeit in Augsburg. Hier erfolgte 2000 die Wahl zum Zweiten Bevollmächtigten und 2004 zum Ersten Bevollmächtigten. Der Gewerkschaftstag wählte Jürgen Kerner 2011 zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied, 2013 zum Hauptkassierer.

Wolfgang Lemb



„Ein Europa der Zukunft braucht soziale Gerechtigkeit, demokratische Teilhabe und gezielte Initiativen für wirtschaftlichen (Wieder)Aufbau. Neue Ansätze transnationaler Gewerkschaftsarbeit und der Ausbau gewerkschaftlicher Handlungsmacht in Europa und der Welt sind wichtige Voraussetzungen zur Sicherung tariflicher Standards in Deutschland.“

Aufgabenbereiche

Internationales und Europa (inklusive des Brüsseler Büros), Industrie-, Struktur- und Energiepolitik, Projekt „Zukunft Ost“.

Arbeitsschwerpunkte

Nach seiner Wahl auf dem 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag übernahm Wolfgang Lemb mit dem Funktionsbereich Internationales und Europa und dem neu eingerichteten Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik politische Querschnittsaufgaben. Innerhalb kurzer Zeit organisierte er die Europawahlkampagne der IG Metall. Der Aufbau des Brüsseler Verbindungsbüros und die kontinuierliche Arbeit eines erweiterten Europa-Teams in der Vorstandsverwaltung wirken nachhaltig. Wolfgang Lemb gehört mit anderen führenden Gewerkschaftern zu den Autoren eines Supplements der Zeitschrift „Sozialismus“ unter dem Titel: „Ist Europa noch zu retten?“ Seine Antwort: Ja, wenn die demokratische Teilhabe in der EU gestärkt wird, kann dem europäischen Projekt neue Glaubwürdigkeit gegeben werden. Die Sparpolitik der Troika ist gescheitert, ein Kurswechsel überfällig. Die enge Verbindung europäischer Entscheidungen zu industrie- und energiepolitischen Fragen spiegelt sich ebenfalls in der Arbeit von Wolfgang Lemb wider. Mit dem Ressort ISE

werden die industriepolitischen Initiativen der IG Metall koordiniert und bearbeitet.

Ein besonderes Augenmerk legt er dabei auf die Entwicklung in Ostdeutschland, seiner gewerkschaftlichen Wirkungsstätte als Bevollmächtigter in den vergangenen zwei Jahrzehnten. Das 2014 gestartete Projekt „Zukunft Ost“ arbeitet in Abstimmung mit den ostdeutschen Bezirken und Verwaltungsstellen sowie mit wissenschaftlicher Begleitforschung an einer weiteren Stärkung der IG Metall in Ostdeutschland.

Neben der verstärkten politischen Arbeit auf der europäischen Bühne fallen in den Berichtszeitraum die Vorbereitungen für zwei Projekte in Ungarn und im Süden der USA. Sie sind Bestandteil der Strategie zur Entwicklung transnationaler gewerkschaftlicher Gegenmacht und werden gemeinsam mit unseren Partnergewerkschaften VASAS (Ungarn) und UAW (USA) ab 2016 umgesetzt.

Zur Person

Mit Beginn seiner Ausbildung zum Universalfräser bei der Alfred Teves GmbH (heute Continental) in Frankfurt am Main hat sich Wolfgang Lemb in der IG Metall engagiert. Er wurde Jugendvertreter und später Betriebsratsmitglied. Er war Teil der betrieblichen VK-Leitung und engagierte sich als Streikleitungsmitglied im Kampf um die 35-Stunden-Woche 1984. Darüber hinaus war er Mitglied im OJA und im OV Frankfurt. 1988 wurde er Gewerkschaftssekretär in der Verwaltungsstelle Darmstadt und ging kurz nach dem Mauerfall nach Thüringen. Dort wurde er von 1991 bis 2013 als Erster Bevollmächtigter zunächst in der Verwaltungsstelle Gera, dann in den Kooperations-Verwaltungsstellen Gera/Jena-Saalfeld und zuletzt 2011 in Erfurt gewählt. Von Oktober 2009 bis Januar 2014 war er Mitglied der SPD-Fraktion im Thüringer Landtag und dort Sprecher für Wirtschaft und Technologie.

Christiane Benner

Aufgabenbereiche

Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Kampagnen.

Arbeitsschwerpunkte

Die Zielgruppenarbeit beruht auf drei Säulen: Auf Themenkompetenz, auf der Sichtbarkeit von Jugendlichen, Frauen, Angestellten und Menschen mit Migrationshintergrund in unseren Gremien sowie in unseren Medien und Kampagnen – und auf Mitgliedererfolgen. In der IG Metall sind 230.152 Jugendliche, 402.850 Frauen, 312.758 Angestellte und rund 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund organisiert – und es werden immer mehr. Auch dank erfolgreicher Kampagnen wie „Arbeit – sicher und fair“ und „Neue Zeiten, neue Fragen“.

Die Jugendarbeit ist besonders wichtig, um die Zukunft der IG Metall zu sichern. Schwerpunkt der Arbeit von Christiane Benner ist es, Bezirke, Verwaltungsstellen und Betriebe bei der Gewinnung junger Mitglieder zu unterstützen, JAV-Gremien zu betreuen und mit Kampagnen wie „Operation Übernahme“ und „Revolution Bildung“ Jugendthemen nach vorn zu bringen. Ein weiteres Zukunftsthema ist auch die Angestelltenarbeit, denn Angestellte machen bald die Mehrheit der Beschäftigten in unseren Betrieben aus. Das Ressort Angestellte, IT, Studierende unterstützt die Gliederungen der IG Metall dabei, die Interessen von Studierenden und Angestellten kompetent zu vertreten und sie als Mitglieder zu gewinnen. Bei der Frauen- und Gleichstellungspolitik geht es um Chancengleichheit und das wichtige Prinzip gleiches Geld für gleichwertige Arbeit. Auch beim Thema Migration geht es um Gerechtigkeit. Aufgabe des Funktionsbereichs Kampagnen ist es, den Positionen und For-

„Innovationskraft und Gestaltungsmacht der IG Metall rühren von ihrer Vielfalt her. Wir sind bei Studierenden genauso erfolgreich wie bei Leiharbeitnehmern. Wir haben jede Menge Erfahrung darin, unterschiedliche Interessen zu bündeln. Fast 2,3 Millionen Mitglieder und ganz unterschiedliche Branchen bringen das mit sich. Vielfalt ist für die IG Metall Alltag und eine wichtige Energiequelle.“



derungen der IG Metall Gehör zu verschaffen. Erfolgreiche Beispiele: Unsere Tarifrunden, „Arbeit – sicher und fair“, „Junge Generation“ und die Druckkampagne für die Rente mit 63.

Zur Person

Christiane Benner ist seit Beginn ihrer Ausbildung (1988) zur Fremdsprachenkorrespondentin bei der Carl Schenck AG in Darmstadt Mitglied der IG Metall. Sie war JAV-Vorsitzende und Betriebsratsmitglied, engagierte sich im Orts- und Bezirksjugendausschuss sowie als Jugendbildungsreferentin. Nach ihrer Ausbildung und vier Jahren Berufstätigkeit im Vertrieb studierte sie Soziologie in Marburg, Indianapolis und Frankfurt. Sie begann ihre hauptamtliche Tätigkeit 1997 in der Verwaltungsstelle Frankfurt.

Ab 2000 arbeitete sie in der Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Dort baute sie mit i-connection eines der ersten IG Metall-Netzwerke für die ITK-Branche auf und legte den Grundstein für die Studierendenarbeit, ab 2006 war sie als Tarifsekretärin tätig. Nach drei Jahren wurde sie Bereichsleiterin beim Vorstand der IG Metall und 2011 zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied gewählt.

Irene Schulz



„Unsere Mitgliederstärke und damit die Durchsetzungsstärke in den Betrieben ist entscheidend für unseren Erfolg. Es ist eine starke Gemeinschaftsleistung, dass wir das vierte Jahr in Folge Mitgliederzuwachs haben. In Zukunft wird es noch mehr darum gehen, den Technologiewandel im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten und mehr Mitbestimmung und Beteiligung durchzusetzen. Unserer Erschließungsarbeit und der Unterstützung unserer ehrenamtlichen Aktiven kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.“

Aufgabenbereiche

Mitglieder und Erschließungsprojekte, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Initiative Respekt.

Arbeitsschwerpunkte

Nach dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag 2013 hat Irene Schulz die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie die Erschließungs- und Mitgliederarbeit übernommen. Wesentlich für eine erfolgreiche Mitgliederentwicklung ist die Beteiligung und Ansprache der Beschäftigten im Betrieb. So sieht Irene Schulz es als eine zentrale Aufgabe ihrer Bereiche, die betriebs- und tarifpolitischen Erfolge mitgliederwirksam umzusetzen und Betriebsräte und Vertrauensleute dabei zu unterstützen. Dafür sind zielgerichtete Ansprachetrainings im Rahmen der Tarifrunden, passgenaue Dialogkommunikation und praxistaugliche Materialien zum unkomplizierten Einsatz im Betrieb entwickelt worden.

Der Ausbau unserer Erschließungsarbeit ist für Irene Schulz ein weiteres wichtiges Zukunftsthema. Durch den Erschließungsansatz Organizing werden Aktive gewonnen und Betriebsratsgründungen in einem mitbe-

stimmungsfeindlichen Umfeld möglich. Das zentrale Projekt bei Enercon in der Zukunftsbranche Wind ist hier ein gutes Beispiel. Die Erfahrungen aus den zentralen Projekten fließen in die strategische Erschließungsarbeit der Gesamtorganisation ein.

Die Vernetzung und Qualifizierung von betrieblichen Aktiven ist eine weitere Schlüsselaufgabe. Dies galt für die Bildungsarbeit auch vor dem Hintergrund der Betriebsratswahlen 2014. So wurden grundlagenbildende, maßgeschneiderte und praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen mit Betrieben, Verwaltungsstellen und Bezirken umgesetzt. Der Generationenwechsel bei unseren Funktionären ist eine Zukunftsaufgabe. Mit Bildungskonzepten für Vertrauensleute und Betriebsräte wird der Erfahrungstransfer und die Nachwuchsausbildung in den Gremien schon jetzt unterstützt. In der Kooperation mit der Initiative Respekt 2015 wird Bewährtes fortgeführt und ein neuer Fokus auf „Respekt für das Ehrenamt“ unserer betrieblichen Kolleginnen und Kollegen gelegt.

Zur Person

Sechs Jahre arbeitete Irene Schulz beim Postgiroamt in Berlin. Bereits während des Studiums der Politikwissenschaft war sie seit 1985 ehrenamtlich als Jugendbildungsreferentin des DGB aktiv. 1991 nahm sie eine hauptamtliche Tätigkeit in der DGB-Jugendbildungsstätte Berlin und schließlich als Gewerkschaftssekretärin beim DGB-Landesbezirk auf. Von 1998 bis 2004 leitete sie das Büro von Arbeit und Leben im IG Metall-Haus Berlin. Anschließend arbeitete sie als Gewerkschaftssekretärin in der Verwaltungsstelle Berlin, war Mitglied im bundesweiten Siemens-Team und Bezirkssekretärin in der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. Seit November 2013 ist sie geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

Hans-Jürgen Urban

Aufgabenbereiche

Sozialpolitik, Berufliche Bildung und Gesundheitsschutz.

Arbeitsschwerpunkte

Gemeinsam haben wir uns als IG Metall erfolgreich für die Weiterentwicklung der Sozialversicherungen engagiert. Auch in der Rentenpolitik hieß unsere Leitlinie: Sozialaufbau statt Sozialabbau. Wir haben die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren und Verbesserungen für Erwerbsgeminderte erstritten. Das war unser sozialpolitischer Beitrag für einen flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und gegen die Fehlentscheidung der Rente ab 67.

Viel wird in Politik und Gesellschaft über steigenden Fachkräftebedarf geredet, aber wenig wird für eine zeitgemäße berufliche Bildung getan. Die Zahl der Ausbildungsverträge geht zurück und Weiterbildung wird zum umkämpften Gut. In den Betrieben streiten wir für qualifizierte Berufs- und Fortbildung und in der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ für eine Ausbildungsgarantie.

Der Job ist Stressfaktor Nummer eins. Die IG Metall hält mit ihrem Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung dagegen. Unser Engagement zeigte erste Erfolge: Die Bundesregierung präzisierte die Pflicht zum Schutz der psychischen Gesundheit im Arbeitsschutzgesetz. Aber wir machen weiter. In den Betrieben, den Berufsgenossenschaften und den staatlichen Ausschüssen kämpfen wir für eine gesündere Arbeitswelt.

Das Verfahren zur Anerkennung einer Berufskrankheit ist langwierig und kompliziert. Mit ihrer Berufskrankheiten-Initiative will die IG Metall erreichen, dass die Berufskrankheiten-Liste erweitert und an das Belastungsspektrum angepasst wird. Diese Vorschläge sind richtungsweisend für die Debatte über

„Gewerkschaftsmacht entsteht in den Betrieben! Aber sie springt zu kurz, wenn sie dort verbleibt. Ohne Einflussnahme auf die Politik lassen sich Arbeitsbedingungen und soziale Arbeitnehmerrechte nicht verbessern. Auch die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind unverzichtbare Felder gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Zukunftsfragen des Sozialstaats haben auf der gewerkschaftlichen Politikagenda einen wichtigen Platz.“



die Anerkennung von Berufskrankheiten. Sie werden von Fachleuten aus Politik, Wissenschaft und Unfallversicherung breit unterstützt.

Zur Person

Hans-Jürgen Urbans gewerkschaftliches Engagement begann in der IG Metall Neuwied. Dort engagierte er sich in Arbeitskreisen, der Bildungsarbeit und der örtlichen Arbeit. Zeitgleich studierte er Politologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und promovierte später an der Universität Marburg. Die hauptamtliche Tätigkeit begann er 1990 bei der IG Metall Gießen und setzte sie in der Bezirksleitung Frankfurt/Main fort. 1992 wechselte er in die Abteilung Sozialpolitik beim IG Metall-Vorstand, deren Leitung er 1998 übernahm. 2003 wurde er Leiter des Funktionsbereichs Gesellschaftspolitik/ Grundsatzfragen und Strategische Planung. 2007 und 2011 wählte ihn der Gewerkschaftstag zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied.

Berthold Huber



„Wir wollen eine Welt mit einer gerechten Verteilung des Wohlstands, eine Welt, in der die natürlichen Lebensgrundlagen geschützt sind und eine Welt, in der alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihres Geschlechts in Anstand, in Würde und vor allem in Frieden leben können.“

Aufgabenbereiche

Koordination der Vorstandsaufgaben und politische Planung, Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Kommunikation, Presse und Medien, Internationale Gewerkschaftsarbeit, Justizariat, Interne Revision und Datenschutz, Automobilausschuss, Otto-Brenner-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung.

Arbeitsschwerpunkte 2011 bis 2013

Bereits in seiner ersten Amtsperiode als Erster Vorsitzender stieß Berthold Huber die Initiative „Kurswechsel für ein gutes Leben“ an. Diesen Diskussionsprozess, um Lehren aus der Krise zu ziehen, führte er fort und hat damit den gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch der IG Metall unterstrichen.

Weiterer Schwerpunkt war der Ausbau der internationalen Vernetzung der Gewerkschaften, um dem Widerspruch zwischen einerseits den globalisierten Unternehmen und andererseits den lediglich national verankerten Gewerkschaften zu begegnen. Zum Beispiel mit einer grenzüberschreitenden Vernetzung entlang der globalen Wertschöpfungsketten (Netzwerk-Initiative). Vertrauensleute und Betriebsräte aus verschiedenen Ländern können verabreden, wie sie mit ihren manchmal auch gegensätzlichen Interessen umgehen und er kämpfte Standards halten.

Im Juni 2012 gründete sich der neue Welt-Dachverband der Industriegewerkschaften – „IndustriALL Global Union“. Berthold Huber hat den Gründungsprozess maßgeblich befördert. Es galt, den Zusammenschluss aus dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB), der Internationale Föderation der Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM) und der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (IT-BLAV) zu koordinieren.

Zur Person

Das gewerkschaftliche Engagement von Berthold Huber begann 1971 während der Ausbildung zum Werkzeugmacher bei der Firma Kässbohrer in Ulm (heute Evobus). Ab 1978 war er Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Von 1985 bis 1990 studierte er Geschichte und Philosophie an der Universität Frankfurt am Main. Anschließend begann die hauptamtliche Tätigkeit bei der IG Metall. Von 1993 bis 1998 leitete er die Abteilung Tarifpolitik und bis 2003 den Bezirk Baden-Württemberg. Auf dem Gewerkschaftstag 2003 folgte die Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, 2007 die Wahl zum Ersten Vorsitzenden. In der Mitte der Legislaturperiode stellte Huber sein Amt zur Verfügung. Seit 2009 ist er Präsident von IndustriALL Global Union.

Bertin Eichler

Aufgabenbereiche

Finanzen und Controlling, Beiträge und Leistungen, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Kaufmännische und interne Dienstleistungen, Vermögens- und Treuhandverwaltung (FEHO, IGMET), IGM Servicegesellschaft, Beteiligungen der IG Metall, Bildungszentren, Initiative Respekt.

Arbeitsschwerpunkte 2011 bis 2013

Das Ziel des ausgeglichenen Hauptkassenergebnisses wurde 2011 erreicht, ein Jahr früher als ursprünglich geplant. Als zusätzliche Komponente zur Stärkung der IG Metall in der Fläche wurde 2011 der Investitionsfonds eingeführt. Seit 2012 werden so über die gezielte Projektförderung für Mitglieder- und Erschließungsprojekte vor Ort zusätzliche Mittel bereitgestellt.

In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wurden die regionalen und zentralen Bildungsaktivitäten weiter miteinander koordiniert, das Seminarmanagement und die Bildungsqualität verbessert sowie die Nachfrage durch zielgruppenorientierte Angebote gesteigert.

Auch die Dienstleistungen wurden weiterentwickelt. Bertin Eichler initiierte zum Beispiel ein neues Jubilar- und Wertschätzungskonzept.

Im Bereich Finanzen und Controlling war 2012 und 2013 die Einführung des elektronischen Kontoauszugs in den Regionalen Verwaltungszentren und den Verwaltungsstellen ein wichtiger Schritt. Die Umstellung im Zahlungsverkehr auf SEPA (Single Euro Payments Area) wurde 2013 detailliert vorbereitet und 2014 erfolgreich umgesetzt. Besonderes Augenmerk lag dabei auf dem reibungslosen

„Unsere Mitglieder haben ein Recht darauf, dass wir gewissenhaft mit ihren Beiträgen umgehen. Darin lag stets meine Verantwortung.“



Ablauf der Beitragskassierung sowie der Entlastung der Verwaltungsstellen von Hintergrundarbeiten.

Zur Person

Gleich zu Beginn seiner Lehre zum Industriekaufmann trat Bertin Eichler in die IG Metall ein. Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, dann das Engagement als Betriebsrat, Mitglied der Delegiertenversammlung und des Ortsvorstandes. Es folgte 1976 bis 1996 die hauptamtliche Tätigkeit in der Verwaltungsstelle Amberg, zunächst als Gewerkschaftssekretär, dann als Zweiter und als Erster Bevollmächtigter und Kassierer. Von September 1996 bis November 2013 war Bertin Eichler Hauptkassierer der IG Metall. Nach Ende seiner Vorstandstätigkeit ist er weiterhin in unterschiedlichen Gremien für die IG Metall tätig, unter anderem als Vorsitzender des Beirates der BGAG.

Helga Schwitzer



„Wir kämpfen gemeinsam für eine Gesellschaft, in der Solidarität und Humanität nicht immer wieder gegen die Profit- und Machtinteressen von Minderheiten durchgekämpft werden müssen. Dafür treten wir weiter als Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung ein. Es ist ein altes Ansinnen, aber es bleibt aktuell.“

Aufgabenbereiche

Tarifpolitik mit Koordination der Tarifbewegungen und zentralen Verhandlungen, Tarifarchiv, Tarifrecht, Arbeitszeitpolitik sowie Arbeits- und Leistungs politik.

Arbeitsschwerpunkte 2011 bis 2013

Mit den oben genannten Worten verabschiedete sich Helga Schwitzer bei den Delegierten des 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstages 2013 aus ihrer Funktion als geschäftsführendes Vorstandsmitglied, die sie von 2007 an innehatte. Im Berichtszeitraum verantwortete sie als erste Frau in der Geschichte der IG Metall die Tarifpolitik der Organisation. Für Helga Schwitzer ist die Tarifpolitik das zentrale Handlungsfeld, in dem die IG Metall und die Gewerkschaften insgesamt autonom einen Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft und der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Menschen leisten. Daher waren ihr die Stabilisierung und der Ausbau der Tarifbindung sowie eine aktive Einkommenspolitik als Teil einer solidarischen Umverteilungspolitik besonders wichtig. Mit der tarifpolitischen Regulierung der Leiharbeit durch Mitbestimmung und Branchenzuschläge hat die IG Metall einen wesentlichen Beitrag geleistet, arbeitsmarktpolitische Fehlentwicklungen mit tarifpolitischen Mitteln zu

begrenzen und teilweise zu korrigieren. Helga Schwitzer hat bei diesen bundesweiten Verhandlungen 2012 einen Pilotabschluss in der Metallbranche gemacht, der zur Blaupause für verbesserte Tarifregelungen in weiteren Branchen auch außerhalb unseres Organisationsbereiches geworden ist. Im Jahr 2013 gelang dann in der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften ein neuer Tarifabschluss für Leiharbeitsbeschäftigte, der im Manteltarifvertrag und in den Entgelttabellen wesentliche Verbesserungen enthält. Unter anderem stieg die unterste Entgeltstufe auf 8,50 Euro (West) zum 1. Januar 2014, also ein Jahr vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes.

Zur Person

Seit 1970 gewerkschaftlich organisiert begann die gelernte Bankkauffrau und Juristin ihre hauptberufliche Gewerkschaftslaufbahn 1981 als DGB-Rechtsschutzsekretärin in Hannover. 1985 wechselte sie zur IG Metall und war in der Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt über viele Jahre unter anderem für Tarifpolitik im VW-Konzern und für die Frauenpolitik zuständig. 2007 wurde sie erstmals auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig als geschäftsführendes Vorstandsmitglied gewählt. 2013 stellte sie ihr Mandat frei, um dem personellen Verjüngungsprozess nicht im Wege zu stehen.

Bereits seit 1990 ist Helga Schwitzer ehrenamtliche Richterin am BAG und war zum Beispiel an der Kirchenrechtsentscheidung 2012 beteiligt.

Der Kontrollausschuss – Vorstand unter der Lupe

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

Die Aufgaben des Kontrollausschusses sind in der Satzung der IG Metall festgelegt (§ 21). Er muss zum Beispiel darauf achten, dass der Vorstand die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirats umsetzt. Er bewertet auch Beschwerden über die Handlungen oder Entscheidungen des Vorstands. Jedes Jahr muss er dem Beirat Bericht erstatten. Der Kontrollausschuss besteht aus einem bzw. einer Vorsitzenden, seinem Stellvertreter oder seiner Stellvertreterin und weiteren fünf Personen als Beisitzer. Sie alle dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben.

Die auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag, am 11. Oktober 2011, gewählten Kontrollausschussmitglieder sind:

Bezirk Mitte:
Walter Vogt

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:
Dieter Dicke

Bezirk Nordrhein-Westfalen:
Roswitha Etheber-Schavier

Bezirk Küste:
Lothar Franz

Bezirk Baden-Württemberg:
Detlef Haag (bis 12. Juni 2012),
Dieter Knauß (ab 12. Juni 2012)

Bezirk Bayern:
Rolf Haucke

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen:
Günter Marks

Am 11. Oktober 2011 konstituierte sich der neu gewählte Kontrollausschuss mit Dieter Dicke als Vorsitzenden und Rolf Haucke als stellvertretenden Vorsitzenden. Für den Berichtszeitraum kommt er zu dem Ergebnis, dass der Vorstand allen Verpflichtungen nachgekommen ist. Er hat 13 Beschwerdefälle bearbeitet, die überwiegend den Rechtsschutz betrafen.

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

Die Bezirke

- Verwaltungsstelle
- Bezirksleitung
- Bildungszentrum
- IG Metall-Vorstand

Bezirk Küste:

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg

Bezirksleiter:
Meinhard Geiken
(seit 1.5.2011)



Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12
30159 Hannover

Bezirksleiter:
Hartmut Meine
(seit 8.12.1998)



Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen:

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

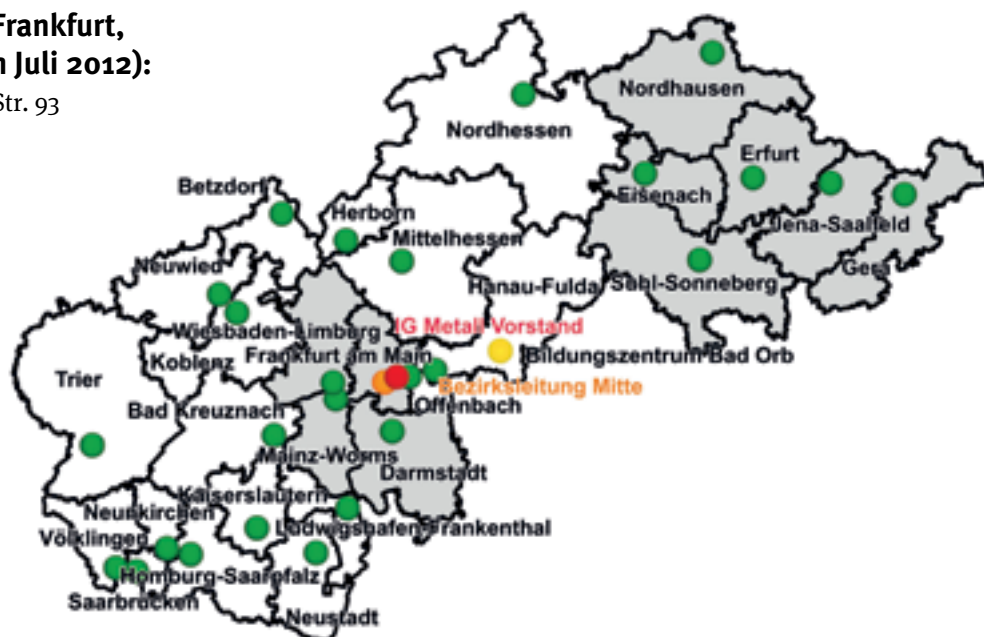
Bezirksleiter:
Olivier Höbel
(seit 1.7.2004)



Bezirk Mitte (ehemals Bezirk Frankfurt, Umbenennung im Juli 2012):

Wilhelm-Leuschner-Str. 93
60329 Frankfurt

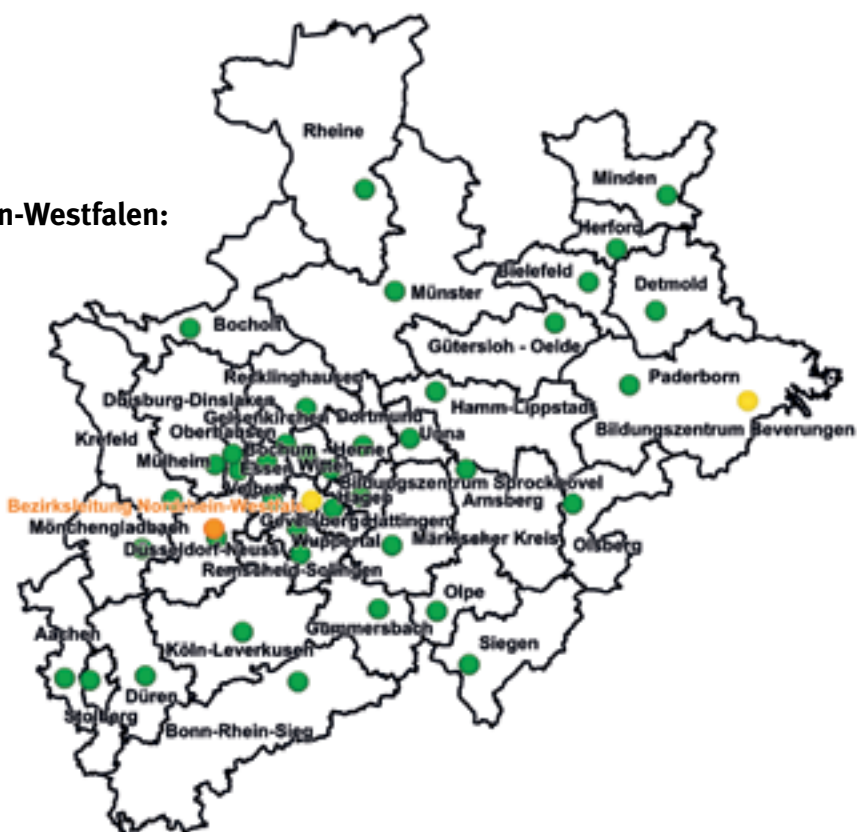
Bezirksleiter:
Armin Schild
(seit 1.1.2005)



Bezirk Nordrhein-Westfalen:

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf

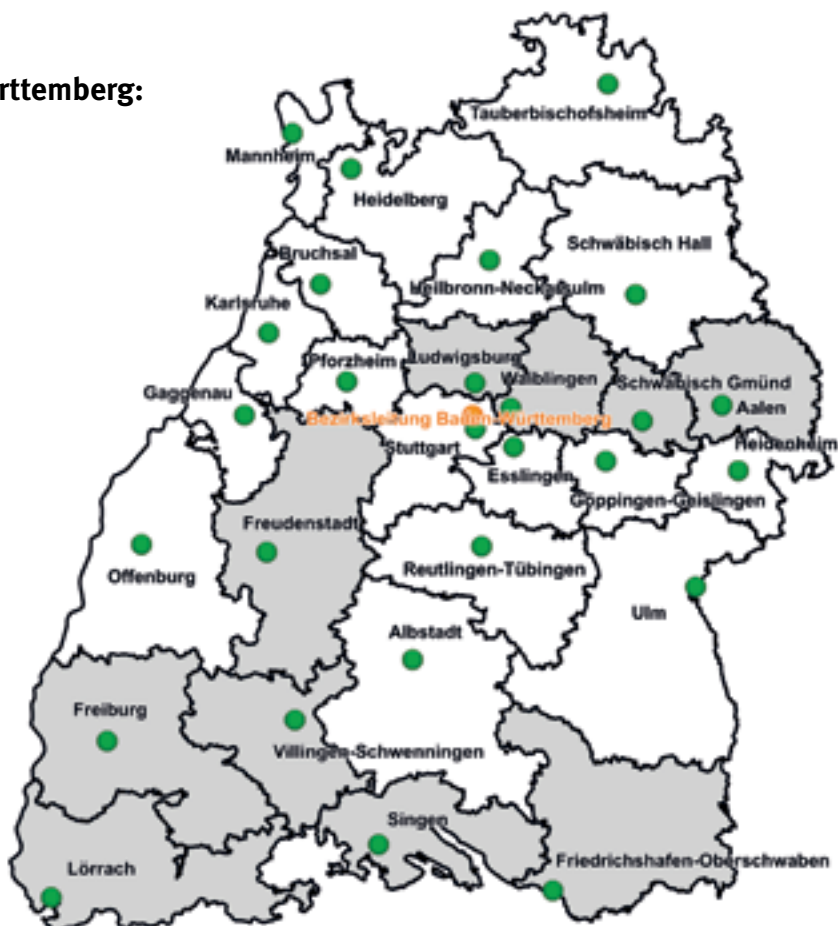
Bezirksleiter:
Oliver Burkhard
(bis 1.11.2012)
Knut Giesler
(seit 1.11.2012)



Bezirk Baden-Württemberg:

Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart

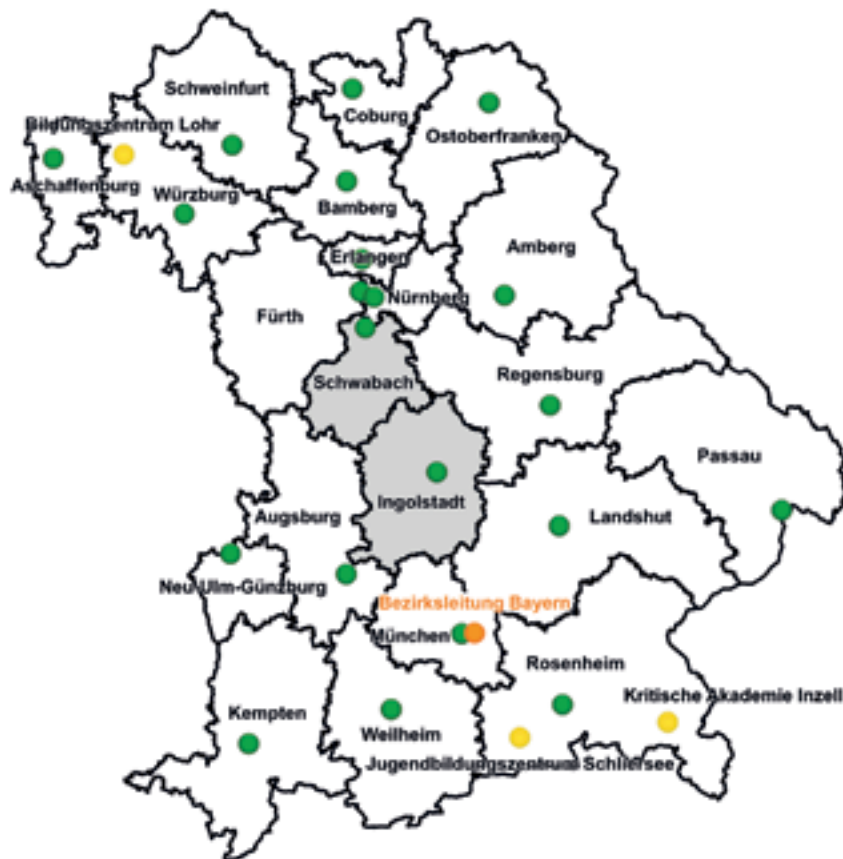
Bezirksleiter:
Jörg Hofmann
(bis 24.11.2013)
Roman Zitzelsberger
(seit 9.12.2013)



Bezirk Bayern:

Luisenstraße 4
80335 München

Bezirksleiter:
Jürgen Wechsler
(seit 1.7.2010)

**IG Metall-Bildungszentren****IG Metall-Jugendbildungszentrum Schliersee**

Unterleiten 28
83727 Schliersee
Schulleiter: Werner Hartl

IG Metall-Bildungszentrum Lohr

Willi-Bleicher-Straße 1
97816 Lohr
Schulleiter: Gerhard Hof

IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb

Würzburger Straße 51
63619 Bad Orb
Schulleiter: Gerhard Hof

IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel

Otto-Brenner-Straße 100
45549 Sprockhövel
Schulleiter: Fritz Janitz

IG Metall-Bildungszentrum Berlin

Am Pichelssee 30
13595 Berlin
Schulleiter: Udo Schmode

Kritische Akademie Inzell

Salinenweg 45
83334 Inzell
Schulleiter: Wilfried Hess

IG Metall-Bildungszentrum Beverungen

Elisenhöhe
37688 Beverungen
Schulleiter: Werner Kraus

Verwaltungsstellen (Stand 31. Dezember 2014)

A

Verwaltungsstelle Aachen

Dennewartstraße 17
52068 Aachen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Schyns, Achim
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Lauer, Luise

Verwaltungsstelle Aalen

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

Verwaltungsstelle Albstadt

Von-Stauffenberg-Straße 47
72459 Albstadt
Erster Bevollmächtigter: Wadehn, Walter
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
Föst, Michael

Verwaltungsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim

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

Verwaltungsstelle Amberg

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

Verwaltungsstelle Arnsberg

Schobbostraße 54
59755 Arnsberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Werth, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bullmann, Erich

Verwaltungsstelle Aschaffenburg

Haselmühlweg 1
63741 Aschaffenburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Scheidler, Percy
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Heßler, Mathias

Verwaltungsstelle Augsburg

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

B

Verwaltungsstelle Bad Kreuznach

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

Verwaltungsstelle Bamberg

Starkenfeldstraße 21
96050 Bamberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Gebhardt, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter: Kämmerer, Thilo

Verwaltungsstelle Bautzen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1
02625 Bautzen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hennig, Stephan
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kaczmarek, Gerd

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Abel, Klaus
Zweite Bevollmächtigte: Katerndahl, Regina

Verwaltungsstelle Betzdorf

Moltkestraße 25
57518 Betzdorf
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Wallbrecher, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Köhler, Bruno

Verwaltungsstelle Bielefeld

Marktstraße 8
33602 Bielefeld
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
Herkströter, Ute
Zweiter Bevollmächtigter:
Wentzlaff, Hans-Jürgen

Verwaltungsstelle Bocholt

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

Verwaltungsstelle Bochum-Herne

Alleestraße 80
 44793 Bochum
 Erste Bevollmächtigte und Kassierer:
 Kerkemeier, Eva-Maria
 Zweiter Bevollmächtigter: Strehl, Volker

Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg

Kaiserstraße 108
 53721 Siegburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Kutzner, Ralf
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Weltheroth, Willi

Verwaltungsstelle Braunschweig

Wilhelmstraße 5
 38100 Braunschweig
 Erster Bevollmächtigter: Kunkel, Detlef
 Zweite Bevollmächtigte und Kassierer:
 Stassek, Eva

Verwaltungsstelle Bremen

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

Verwaltungsstelle Bremerhaven

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b
 27576 Bremerhaven
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Behrenwald, Karsten
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Bode, Michael

Verwaltungsstelle Bruchsal

Werner-von-Siemens-Straße 2–6
 76646 Bruchsal
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Schneider, Eberhard
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Nehring, Bruno

C**Verwaltungsstelle Celle-Lüneburg**

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

Verwaltungsstelle Chemnitz

Jägerstraße 5–7
 09111 Chemnitz
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 John, Mario
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Pietz, Andreas

Verwaltungsstelle Coburg

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

Verwaltungsstelle Cottbus

Ostrower Platz 20
 03046 Cottbus
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Köhler, Ralf
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Klopffleisch, Hans-Jürgen

D**Verwaltungsstelle Darmstadt**

Rheinstraße 50
 64283 Darmstadt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Homburg, Jochen
 Zweiter Bevollmächtigter: Hammer-Huhn, Holger

Verwaltungsstelle Detmold

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

Verwaltungsstelle Dortmund

Ostwall 17–21
 44135 Dortmund
 Erster Bevollmächtigter: Meier, Hans Jürgen
 Zweite Bevollmächtigte und Kassierer:
 Kletezka, Ulrike

Verwaltungsstelle Dresden

Schützenplatz 14
 01067 Dresden
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Eisele, Willi
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Leibiger, Jürgen

Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken

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

Verwaltungsstelle Düren

Kämergasse 27
 52349 Düren
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Zimmermann, Paul Gerhard
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kendziora, Felix

Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss

Friedrich-Ebert-Straße 34–38
 40210 Düsseldorf
 Erster Bevollmächtigter: Öztürk, Nihat
 Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
 Consoir, Volker

E**Verwaltungsstelle Eisenach**

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

Verwaltungsstelle Emden

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

Verwaltungsstelle Erfurt

Lucas-Cranach-Platz 2
 99097 Erfurt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Spitzbarth, Bernd
 Zweiter Bevollmächtigter: Breuer, Kirsten Joachim

Verwaltungsstelle Erlangen

Friedrichstraße 7
 91054 Erlangen
 Erste Bevollmächtigte und Kassierer:
 Heid, Silvia
 Zweite Bevollmächtigte: Mongs, Elisabeth

Verwaltungsstelle Essen

Teichstraße 4 a
 45127 Essen
 kommissarischer Erster Bevollmächtigter und
 Kassierer: Becker-Nühlen, Volker
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Rahsek, Helmut

Verwaltungsstelle Esslingen

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

F**Verwaltungsstelle Flensburg**

Rote Straße 1
 24937 Flensburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Schmidt, Michael
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Sasse, Ralf

Verwaltungsstelle Frankfurt am Main

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77
 60329 Frankfurt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Erhardt, Michael
 Zweiter Bevollmächtigter: Weiss, Martin

Verwaltungsstelle Freiburg

Fahnenbergplatz 6
 79098 Freiburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Spieß, Hermann
 Zweiter Bevollmächtigter: Sprengler, Marco

Verwaltungsstelle Freudenstadt

Gottlieb-Daimler-Straße 60
 72250 Freudenstadt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Neumeister, Reiner
 Zweite Bevollmächtigte: Diehm, Dorothee

Verwaltungsstelle**Friedrichshafen-Oberschwaben**

Riedleparkstraße 13
 88045 Friedrichshafen
 Erster Bevollmächtigter: Savarino, Enzo
 Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
 Velsink, Christian

Verwaltungsstelle Fürth

Königswarterstraße 16
 90762 Fürth
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Gehring, Reiner
 Zweiter Bevollmächtigter:
 Winnerlein, Klaus-Dieter

G**Verwaltungsstelle Gaggenau**

Hauptstraße 83
 76571 Gaggenau
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Peter, Claudia
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Roth, Udo

Verwaltungsstelle Gelsenkirchen

Augustastrasse 18
 45879 Gelsenkirchen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Sadowsky, Robert
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
 Rosenau, Yasemin

Verwaltungsstelle Gera

Karl-Schurz-Straße 13
 07545 Gera
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Ebenau, Michael
 Zweiter Bevollmächtigter: Beer, Matthias

Verwaltungsstelle Gevelsberg-Hattingen

Großer Markt 9
 58285 Gevelsberg
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Bader, Clarissa
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Koukoudeas, Damianos

Verwaltungsstelle Göppingen-Geislingen

Poststraße 14 a
 73033 Göppingen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Rattay, Bernd
 Zweite Bevollmächtigte: Gmoser, Renate

Verwaltungsstelle Gummersbach

Singerbrinkstraße 22
 51643 Gummersbach
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Kusel, Werner
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Dörr, Heinz

Verwaltungsstelle Gütersloh-Oelde

Sparrenburgweg 1 a
 33332 Gütersloh
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Kautzmann, Beate
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
 Bäumker, Birgit

H**Verwaltungsstelle Hagen**

Körnerstraße 43
 58095 Hagen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Mütze, Jens
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Köchling, Horst

Verwaltungsstelle Halberstadt

Bernhard-Thiersch-Straße 2
 38820 Halberstadt
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Stoll, Tatjana
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Förster, Ulrich

Verwaltungsstelle Halle-Dessau

Böllberger Weg 26
 06110 Halle
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Kapper-Leibe, Almut
 kommissarischer Zweiter Bevollmächtigter
 hauptamtlich: Jahns, Frank

Verwaltungsstelle Hamm-Lippstadt

Westring 2
 59065 Hamm
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Eilers, Alfons
 Zweiter Bevollmächtigter: Kasubke, Torsten

Verwaltungsstelle Hanau-Fulda

Am Freiheitsplatz 6
 63450 Hanau
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Weißenbrunner, Robert
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Heidenfelder, Walter

Verwaltungsstelle Hannover

Postkamp 12
 30159 Hannover
 Erster Bevollmächtigter: Schulze, Dirk
 kommissarischer Zweiter Bevollmächtigter und
 Kassierer: Meßmer, Ullrich

Verwaltungsstelle Heidelberg

Friedrich-Ebert-Anlage 24
 69117 Heidelberg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Geiger, Mirko
 Zweiter Bevollmächtigter: Hoppe, Manfred

Verwaltungsstelle Heidenheim

Bergstraße 8
 89518 Heidenheim
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Willeck, Ralf
 Zweiter Bevollmächtigter: Napravnik, Hans-Jörg

Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstraße 9
 74172 Neckarsulm
 Erster Bevollmächtigter: Luz, Rudolf
 Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
 Unser, Michael

Verwaltungsstelle Herborn

Walther-Rathenau-Straße 55
 35745 Herborn
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Wieth, Hans-Peter
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Spellerberg, Gerd

Verwaltungsstelle Herford

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

Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz

Talstraße 36
 66424 Homburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Cappel, Werner
 Zweiter Bevollmächtigter: Reinstädtler, Ralf

Verwaltungsstelle Ingolstadt

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

Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld

Johannisplatz 14
 07743 Jena
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Ebenau, Michael
 Zweiter Bevollmächtigter: Beer, Matthias

Verwaltungsstelle Kaiserslautern

Richard-Wagner-Straße 1
 67655 Kaiserslautern
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Detjen, Michael
 Zweiter Bevollmächtigter: Ulrich, Alexander

Verwaltungsstelle Karlsruhe

Ettlinger Straße 3 a
 76137 Karlsruhe
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Stürmlinger, Angel
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
 Kösling, Beate

Verwaltungsstelle Kempten

Königstraße 2
 87435 Kempten
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Jansen, Dietmar
 Zweiter Bevollmächtigter: Gil, Carlos

Verwaltungsstelle Kiel-Neumünster

Legienstraße 22–24
 24103 Kiel
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Seeger, Peter
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Tombarge, Hans Jochen

Verwaltungsstelle Koblenz

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

Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen

Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Erster Bevollmächtigter: Roßmann, Witich
Zweiter Bevollmächtigter: Rasten, Wolfgang
Kassierer: Kolsch, Dieter

Verwaltungsstelle Krefeld

Ostwall 29
47798 Krefeld
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Claessen, Ralf
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Steck, Hermann

L**Verwaltungsstelle Landshut**

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

Verwaltungsstelle Leer-Papenburg

Jahnstraße 2
26789 Leer
kommissarischer Erster Bevollmächtigter und
Kassierer: Kunz, Olaf
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Gelder, Thomas

Verwaltungsstelle Leipzig

Erich-Zeigner-Allee 62
04229 Leipzig
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Kruppa, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Köhler, Jens

Verwaltungsstelle Lörrach

Turmstraße 37
79539 Lörrach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Spieß, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter: Wamsler, Thomas

Verwaltungsstelle Lübeck-Wismar

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

Verwaltungsstelle Ludwigsburg

Schwieberdinger Straße 71
71636 Ludwigsburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Ott, Konrad
Zweiter Bevollmächtigter: Fuchs, Matthias

Verwaltungsstelle Ludwigsfelde

Rathausstraße 2
14974 Ludwigsfelde
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Schuckmann, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Martens, Mathias

Verwaltungsstelle Ludwigshafen-Frankenthal

Pilgerstraße 1
67227 Frankenthal
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hoetzel, Günter
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Jantowski, Barbara

M**Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck**

Ernst-Reuter-Allee 39
39104 Magdeburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Kiel, Detlev
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Goldschmidt, Siegfried

Verwaltungsstelle Mainz-Worms

Kaiserstraße 26–30
55116 Mainz
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Groß, Armin
Zweiter Bevollmächtigter: Hammer-Huhn, Holger

Verwaltungsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Straße 1
68161 Mannheim
Erster Bevollmächtigter: Götz, Reinhold
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
Stein, Klaus

Verwaltungsstelle Märkischer Kreis

Augustastraße 10
58509 Lüdenscheid
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Schildknecht, Bernd
Zweite Bevollmächtigte: Gerhardt, Gudrun

Verwaltungsstelle Minden

Simeons carré 2
 32423 Minden
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Schäffer, Lutz
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kästner, Hans

Verwaltungsstelle Mittelhessen

Cranachstraße 2
 35396 Gießen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Sachs, Stefan
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Baum, Ralf

Verwaltungsstelle Mönchengladbach

Rheydter Straße 328
 41065 Mönchengladbach
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Strauß, Reimund
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kursch, Günter

Verwaltungsstelle Mülheim

Friedrichstraße 24
 45468 Mülheim
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Becker-Nühlen, Volker
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
 Kirchholtes, Angelika

Verwaltungsstelle München

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

Verwaltungsstelle Münster

Johann-Krane-Weg 16
 48149 Münster
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Schmidt, Jürgen
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Wolff, Helmut

N**Verwaltungsstelle Neunkirchen**

Bürgermeister-Ludwig-Straße 8
 66538 Neunkirchen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Caspar, Jörg
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Biehl, Stefan

Verwaltungsstelle Neustadt

Chemnitzer Straße 2
 67433 Neustadt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Schütz, Uwe
 Zweiter Bevollmächtigter: Lange, Harald

Verwaltungsstelle Neu-Ulm-Günzburg

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

Verwaltungsstelle Neuwied

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

Verwaltungsstelle Nienburg-Stadthagen

Mühlenstraße 14
 31582 Nienburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Gröger, Thorsten
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Schnabel, Roland

Verwaltungsstelle Nordhausen

Bahnhofstraße 15–16
 99734 Nordhausen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Spitzbarth, Bernd
 Zweiter Bevollmächtigter: Scharff, Alexander

Verwaltungsstelle Nordhessen

Spohrstraße 6–8
 34117 Kassel
 Erster Bevollmächtigter: Dietzel, Oliver
 Zweite Bevollmächtigte: Volkmann, Elke
 Kassierer: Meßmer, Ullrich

Verwaltungsstelle Nürnberg

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

O**Verwaltungsstelle Oberhausen**

Friedrich-Karl-Straße 24
 46045 Oberhausen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Koppers, Peter
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Hillebrandt, Friedrich

Verwaltungsstelle Offenbach

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

Verwaltungsstelle Offenburg

Rammersweierstraße 100
 77654 Offenburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Karademir, Ahmet
 Zweiter Bevollmächtigter: Bleile, Thomas

Verwaltungsstelle Oldenburg

Amalienstraße 18
 26135 Oldenburg
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Wagner, Antje
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Bosse, Rainer

Verwaltungsstelle Olpe

Josefstraße 19
 57462 Olpe
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Keppeler, Georg
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Köster, Stefan

Verwaltungsstelle Olsberg

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

Verwaltungsstelle Oranienburg

Fontanesiedlung 13
 16761 Hennigsdorf
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Thiele, Bernd
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Spitzer, Hans-Jürgen

Verwaltungsstelle Osnabrück

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

Verwaltungsstelle Ostbrandenburg

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

Verwaltungsstelle Ostoberfranken

Hofer Straße 21
 95213 Münchberg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Seidel, Volker
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kormann, Wolfgang

P**Verwaltungsstelle Paderborn**

Bahnhofstraße 16
 33102 Paderborn
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Zanghi, Carmelo
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Bucker, Rudolf

Verwaltungsstelle Passau

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

Verwaltungsstelle Pforzheim

Jörg-Ratgeb-Straße 23
 75173 Pforzheim
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Kunzmann, Martin
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kolb, Martin

Verwaltungsstelle Potsdam

Breite Straße 9 a
14467 Potsdam
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Thiele, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Seehaus, Frank

R**Verwaltungsstelle Recklinghausen**

Dorstener Straße 27 a
45657 Recklinghausen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Matz, Rainer
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): West,
Gerd

Verwaltungsstelle Regensburg

Richard-Wagner-Straße 2
93055 Regensburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Pirner, Gerhard

Verwaltungsstelle Region Hamburg

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Eckard
Zweite Bevollmächtigte: Morgenroth, Ina

Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen

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

Verwaltungsstelle Rendsburg

Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Petersen, Kai
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Conradus, Thomas

Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen

Gustav-Werner-Straße 25
72762 Reutlingen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Bauer, Gert
Zweiter Bevollmächtigter: Blinzinger, Ernst

Verwaltungsstelle Rheine

Kardinal-Galen-Ring 69
48431 Rheine
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Pfeffer, Heinz
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Huckebrink, Bernd

Verwaltungsstelle Riesa

Goethestraße 102
01587 Riesa
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Jahn, Uwe

Verwaltungsstelle Rosenheim

Brixstraße 2
83022 Rosenheim
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hafner, Jochen
Zweiter Bevollmächtigter: Naß, Christian

Verwaltungsstelle Rostock

Ernst-Barlach-Straße 4
18055 Rostock
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hlawaty, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Schüler, Detlef

S**Verwaltungsstelle Saarbrücken**

Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Erster Bevollmächtigter: Kurtz, Hans Peter
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
Selzer, Patrick

Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine

Chemnitzer Straße 33
38226 Salzgitter
Erster Bevollmächtigter: Räschke, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Wilhelm, Matthias
Kassiererin: Runge, Brigitte

Verwaltungsstelle Schwabach

Spitalberg 6
91126 Schwabach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Horn, Johann
Zweiter Bevollmächtigter: Spieß, Franz

Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd

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

Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall

Haller Straße 37
 74523 Schwäbisch Hall
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Scharf, Heidi
 Zweiter Bevollmächtigter: Kuhnhäuser, Alfons

Verwaltungsstelle Schweinfurt

Mangasse 7–9
 97421 Schweinfurt
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Kippes, Peter
 Zweite Bevollmächtigte: Resch, Barbara

Verwaltungsstelle Schwerin

Mecklenburgstraße 59
 19053 Schwerin
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Hlawaty, Peter
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Kölling, Kay-Uwe

Verwaltungsstelle Siegen

Donnerscheidstraße 30
 57072 Siegen
 Erster Bevollmächtigter: Durt, Hartwig
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Tigges, Tobias
 Kassierer: Jorgella, Andree

Verwaltungsstelle Singen

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

Verwaltungsstelle Stolberg

Mühlener Markt 1
 52222 Stolberg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Wirtz, Helmut
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Radmacher, Ralf

Verwaltungsstelle**Stralsund-Neubrandenburg**

Alter Markt 4
 18439 Stralsund
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Fröschke, Guido
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
 Oswald, Waltraud

Verwaltungsstelle Stuttgart

Theodor-Heuss-Straße 2
 70174 Stuttgart
 Erster Bevollmächtigter: Meinhardt, Uwe
 Zweiter Bevollmächtigter: Röhl, Martin
 Kassierer: Schmierer, Hansjörg

Verwaltungsstelle Südbrandenburg

Friedrich-Engels-Straße 21
 03238 Finsterwalde
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Köhler, Ralf
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Fesel, Frank

Verwaltungsstelle Süd-Niedersachsen-Harz

Teichstraße 9–11
 37154 Northeim
 Erster Bevollmächtigter: Zaffke, Manfred
 Zweite Bevollmächtigte und Kassiererin:
 Ditzell, Martina

Verwaltungsstelle Suhl-Sonneberg

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

T**Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim**

Hauptstraße 64
 97941 Tauberbischofsheim
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Koch, Gerd
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Seifert, Rainer

Verwaltungsstelle Trier

Herzenbuscher Straße 52
 54292 Trier
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
 Wölfl, Roland
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
 Bichler, Matthias

U**Verwaltungsstelle Ulm**

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

Verwaltungsstelle Unna

Bahnhofstraße 74-78
59423 Unna
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Lux, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Brüggemann, Dieter

Verwaltungsstelle Unterelbe

Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Trulsson, Kai
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Lühr, Carmen

V**Verwaltungsstelle Velbert**

Oststraße 48
42551 Velbert
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Dattaro, Michele
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Wenzel, Christian

Verwaltungsstelle Villingen-Schwenningen

Arndtstraße 6
78054 Villingen-Schwenningen
Erster Bevollmächtigter: Neumeister, Reiner
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer:
Ruhkopf, Michael

Verwaltungsstelle Völklingen

Poststraße 33
66333 Völklingen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hiry, Robert
Zweiter Bevollmächtigter: Lesch, Guido

W**Verwaltungsstelle Waiblingen**

Fronackerstraße 60
71332 Waiblingen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Fuchs, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter: Ott, Konrad

Verwaltungsstelle Weilheim

Fischerried 51 b
82362 Weilheim
Erste Bevollmächtigte und Kassierer:
Fischer, Daniela
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Rottach, Georg

Verwaltungsstelle Wesermarsch

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

Verwaltungsstelle Wiesbaden-Limburg

Bahnhofstraße 61
65185 Wiesbaden
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Erhardt, Michael
Zweite Bevollmächtigte: Wege, Doris

Verwaltungsstelle Wilhelmshaven

Weserstraße 51
26382 Wilhelmshaven
Erste Bevollmächtigte und Kassierer:
Wagner, Antje
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Blümel, Jürgen

Verwaltungsstelle Witten

Hans-Böckler-Straße 12
58455 Witten
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hillbrandt, Mathias
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Hausherr, Susanne

Verwaltungsstelle Wolfsburg

Siegfried-Ehlers-Straße 2
38440 Wolfsburg
Erster Bevollmächtigter: Erb, Hartwig
Zweiter Bevollmächtigter und kommissarischer
Kassierer: Ewald, Lothar

Verwaltungsstelle Wuppertal

Elberfelder Straße 87
42285 Wuppertal
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Lankau, Torsten
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Jatzkowski, Andreas

Verwaltungsstelle Würzburg

Randersackerer Straße 33

97072 Würzburg

Erster Bevollmächtigter und Kassierer:

Mann, Walther

Zweiter Bevollmächtigter: Flierl, Werner

Z**Verwaltungsstelle Zwickau**

Bahnhofstraße 68–70

08056 Zwickau

Erster Bevollmächtigter und Kassierer:

Kademann, Stefan

Zweiter Bevollmächtigter: Knabel, Thomas

Veränderungen bei den Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 2011 bis 2014

Von 163 Verwaltungsstellen im Jahr 2011 ging die Zahl auf 155 Verwaltungsstellen Ende 2014 zurück.

Neu-Gliederungen**Bezirk Küste**

- › Die Verwaltungsstellen Stralsund und Neubrandenburg wurden zur Verwaltungsstelle Stralsund-Neubrandenburg.
- › Die Verwaltungsstellen Kiel und Neumünster wurden zur Verwaltungsstelle Kiel-Neumünster.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

- › Die Verwaltungsstellen Celle und Lüneburg wurden zur Verwaltungsstelle Celle-Lüneburg.
- › Die Verwaltungsstellen Halle und Dessau wurden zur Verwaltungsstelle Halle-Dessau.

Bezirk Nordrhein-Westfalen

- › Die Verwaltungsstellen Werdohl-Iserlohn und Lüdenscheid wurden zur Verwaltungsstelle Märkischer Kreis.
- › Die Verwaltungsstellen Gütersloh und Oelde-Ahlen wurden zur Verwaltungsstelle Gütersloh-Oelde.
- › Die Verwaltungsstellen Bochum und Herne wurden zur Verwaltungsstelle Bochum-Herne.
- › Die Verwaltungsstellen Hamm und Lippstadt wurden zur Verwaltungsstelle Hamm-Lippstadt.

Namensänderung

Der Bezirk Frankfurt führt seit dem 28. Juni 2012 den Namen Bezirk Mitte.

Kooperationen mit gemeinsamer Geschäftsführung**Bezirk Küste**

- › Wilhelmshaven und Oldenburg
- › Rostock und Schwerin

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

- › Potsdam und Oranienburg
- › Dresden und Riesa
- › Südbrandenburg und Cottbus

Bezirk Mitte

- › Jena-Saalfeld und Gera
- › Darmstadt und Mainz-Worms
- › Frankfurt am Main und Wiesbaden-Limburg
- › Eisenach und Suhl-Sonneberg
- › Erfurt und Nordhausen

Bezirk Baden-Württemberg

- › Aalen und Schwäbisch Gmünd
- › Lörrach und Freiburg
- › Waiblingen und Ludwigsburg
- › Singen und Friedrichshafen-Oberschwaben
- › Villingen-Schwenningen und Freudenstadt

Bezirk Bayern

- › Ingolstadt und Schwabach

Treuhandverwaltung IGEMET

Geschäftsführer

Franz Julius Partes
 Peter Zienow (bis 28.2.2013)
 Wolfgang Kienle (ab 1.3.2013)

Aufsichtsrat

Jürgen Kerner ab 3.7.2012,
 (Vorsitzender ab 17.12.2013)
 Georg Keppeler
 (stellvertretender Vorsitzender)
 Jürgen Eckert
 Detlef Wetzel
 Jan Heinrich (ab 3.7.2012)
 Antonie Schiefnetter (ab 3.7.2012)
 Jörg Hofmann (ab 25.11.2013)
 Hans-Peter Kurtz (bis 3.7.2012)
 Sabine Pflegar (bis 3.7.2012)
 Berthold Huber (bis 25.11.2013)
 Bertin Eichler
 (Vorsitzender bis 25.11.2013)
 Gerhard Grandke (bis 19.12.2013)

Gesellschafter der **IGEMET** sind die
 Vorstandsmitglieder der IG Metall.

Es gab folgende Wechsel:

Horst Lischka (ab 4.4.2011)
 Michael Eilers (ab 8.12.2011)
 Brigitte Runge (ab 8.12.2011)
 Uwe Meinhardt (ab 8.12.2011)
 Christiane Benner (ab 8.12.2011)
 Jürgen Kerner (ab 8.12.2011)
 Antonie Schiefnetter (ab 9.5.2012)
 Bernd Lösche (ab 20.2.2013)
 Jörg Hofmann (ab 27.11.2013)
 Irene Schulz (ab 27.11.2013)
 Wolfgang Lemb (ab 27.11.2013)
 Benjamin Gruschka (ab 27.11.2013)
 Ralf Kutzner (ab 28.10.2014)
 Rolf Ebe (ab 28.10.2014)
 Hans Haumer (bis 4.4.2011)
 Meinhard Geiken (bis 13.7.2011)
 Dieter Reinken (13.7.2011 bis 8.12.2011)
 Klaus-Dieter Salewski (bis 8.12.2011)
 Monika Hoffmann (bis 8.12.2011)
 Regina Görner (bis 8.12.2011)
 Wolfgang Rhode (bis 8.12.2011)
 Johann Baur (bis 9.5.2012)
 Astrid Schwarz-Zaplinski (bis 20.2.2013)
 Berthold Huber (bis 27.11.2013)
 Bertin Eichler (bis 27.11.2013)
 Helga Schwitzer (bis 27.11.2013)
 Dieter Hinkelmann (bis 27.11.2013)
 Bruno Neumann (bis 28.10.2014)
 Karl Meyer (bis 28.10.2014)

*Die IGEMET verwaltet und
 betreut die Immobilien der
 IG Metall. Mehr dazu ab
 Seite 255.*

**Grundstücksverwaltungsgesellschaft
der IGEMET Frankfurt am Main mbH (GVG)**

Geschäftsführer

Franz Julius Partes

Peter Zienow (bis 28.2.2013)

Wolfgang Kienle (ab 1.3.2013)

Aufsichtsrat

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

Gesellschafter

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

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

Geschäftsführer

Werner Hartl

Ulrike Obermayr

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hat keinen Aufsichtsrat.

Gesellschafter

Detlef Wetzel (ab 5.5.2008)

Jörg Hofmann (ab 27.11.2013)

Jürgen Kerner (ab 27.11.2013)

Christiane Benner (ab 14.12.2011 bis 15.12.2014)

Irene Schulz (ab 15.12.2014)

Regina Görner (bis 14.12.2011)

Berthold Huber (bis 27.11.2013)

Bertin Eichler (bis 27.11.2013)

Die Otto Brenner Stiftung und das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht: Stiftung schafft Wissen



Die Otto Brenner Stiftung ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Einrichtung der Forschungsförderung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Sie initiiert gesellschaftliche Dialoge durch Workshops, internationale Konferenzen und strategische Kooperation. Die Stiftung lobt darüber hinaus jährlich den „Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus“ aus. Sie fördert wissenschaftliche Untersuchungen zu sozialen, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen. Das Hugo Sinzheimer Institut gehört zur Stiftung und bringt Forschungen im Arbeitsrecht aus „Arbeitnehmerperspektive“ auf den Weg.

Ziel der Otto Brenner Stiftung (OBS) ist es, einen Beitrag zu einer menschenwürdigen, demokratischen und mitbestimmten Wirtschaft und Gesellschaft zu liefern und aktuelle Entwicklungen in Politik, Staat und Zivilgesellschaft kritisch zu hinterfragen. Dazu organisiert sie Konferenzen wie beispielsweise zur sozialen Gestaltung Europas (Abbildung 1). Die OBS-Studien stoßen in der Öffentlichkeit regelmäßig auf große Resonanz. Themen waren unter anderem Union-Busting (Abbildung 2), Leiharbeit/Werkverträge, Zukunft der Demokratie, Lobbyismus und bezahlte Nebentätigkeiten im deutschen Bundestag.

Zwei Schwerpunkte: Medien und Lebenschancen

Medienkritische Studien und medienpolitische Tagungen gehören inzwischen zum Markenkern der OBS. Sowohl die Studien, etwa zur Berichterstattung über die NSU-Mordserie, als auch die Tagungen, wie zur Rolle der Rundfunkräte und TV-Politik-Magazine, finden breite Beachtung und initiieren wichtige Debatten (Abbildung 3).

Neben „Medienpolitik und Medienkritik“ entwickelt die OBS ein zweites Standbein unter dem Titel „Gewerkschaften und Lebenschancen“. Hier entstehen Studien, die den Nutzen der Gewerkschaften für Menschen in verschiedenen Lebenslagen verdeutlichen, aber auch Handlungsbedarf und Lösungsschritte zeigen. Die Ergebnisse der Analysen sind in den OBS-Arbeitsheften (Print und online) und seit 2012 auch als OBS-Arbeitspapiere (nur online) nachzulesen.



Abbildung 1: 15. Internationale Konferenz der Otto Brenner Stiftung zusammen mit dem Europäischen Gespräch der Hans-Böckler-Stiftung in Brüssel.

Der Otto Brenner Preis und Aufbau Ost

Der Otto Brenner Preis geht seit 2005 an innovative und mutige Journalistinnen und Journalisten. „Kritischer Journalismus – Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“ lautet das Motto des Preises und orientiert sich am politischen Erbe Otto

Brenners, der Zivilcourage zum Maßstab seines Handelns machte. Der Preis genießt hohes Ansehen und gilt als einer der profiliertesten Journalistenpreise in Deutschland.

Die OBS unterstützt den Aufbau Ost. Mit der „Stiftung zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben in den Neuen Ländern“, kurz: Stiftung Neue Länder (SNL) werden konkrete



Abbildung 3: Medienpolitische Tagung 2014: Der Medienwissenschaftler Bernd Gäbler trägt Thesen aus dem Forschungsprojekt „Glanz und Elend der TV-Politik-Magazine“ vor.

Projekte unterstützt, die zum Beispiel Langzeitarbeitslosigkeit verhindern oder die Berufschancen der Jugend verbessern helfen sollen.

Arbeitsrecht: Hugo Sinzheimer Institut

Das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) steht als wissenschaftliches Institut in der Tradition Hugo Sinzheimers (1875–1945), dem Vater des deutschen Arbeitsrechts und Begründer der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Als Teil der OBS bietet es Raum für nationale wie auch internationale arbeits- und sozialrechtliche Forschung. Eine besondere Rolle spielt das internationale Recht und dabei vornehmlich die Europäisierung des Arbeitsrechts.

Das Institut bildet mit seiner Arbeit ein wichtiges Gegengewicht zu arbeitgeberfreundlichen Meinungen in der Literatur, die regelmäßig auch von Gerichten aufgegriffen werden. Es behandelt aktuelle, für Arbeitnehmer und Gewerkschaften wichtige Themen und trägt mit wissenschaftlichen Argumenten zu rechtspolitischen Debatten bei.

Hierfür organisiert das HSI Fachveranstaltungen und gibt Gutachten in Auftrag, die in der institutseigenen Schriftenreihe und Working-Paper-Serie veröffentlicht werden (Abbildung 4). Außerdem informiert das HSI quartalsweise mittels eines Newsletters über aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht, die immer größere Auswirkungen auf den nationalen Rechtsrahmen haben.



Abbildung 2: Union Busting – Die OBS hat die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als „professionelle Dienstleistung“ analysiert.



Abbildung 4: 2014 erschien bereits Band 12 der HSI-Schriftenreihe: „Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz“.

Vernetzung mit der internationalen Gewerkschaftslandschaft – Grenzenlos für Arbeitnehmerrechte

Der internationale Handel mit Waren und Dienstleistungen nimmt weiter zu – in Europa und weltweit. Neben den Handelsbeziehungen werden auch Zulieferketten in Produktionsprozessen immer weiter globalisiert. Wenn wir dem Druck auf die Arbeitsbedingungen hierzulande standhalten wollen, sind wir auch an Produktionsstandorten in anderen Ländern auf starke Gewerkschaften angewiesen.

Die IG Metall engagiert sich in den internationalen Gewerkschaftsverbänden – sowohl in Europa als auch weltweit.

Europäische Interessenvertretung

Die Industriegewerkschaften in Europa haben sich 2012 neu organisiert. Fast 200 nationale Industriegewerkschaften – darunter als größte Mitgliedsgewerkschaft die IG Metall – haben industriAll European Trade Union gegründet.

industriAll Europe vertritt in unseren Branchen annähernd sieben Millionen Beschäftigte, bringt in den europäischen Ge-

setzungsprozess Branchenwissen und Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag ein und führt direkte Gespräche mit Kommissions- und Parlamentsvertretern.

Die IG Metall engagiert sich in den Leitungsgremien und in den politischen Ausschüssen zu Fragen der Tarifpolitik, der Industriepolitik und der europäischen Unternehmenspolitik, in denen Kolleginnen und Kollegen der IG Metall mitarbeiten. Auch in den Branchenausschüssen und im sozialen Dialog, zum Beispiel in den Sektoren Automobil, Maschinenbau, Stahl, Schiffbau, Aufzüge und Weiße Ware ist die IG Metall vertreten. Die Branchenausschüsse bieten außerdem den Rahmen für gewerkschaftliche Koordination bei Ausein-

andersetzungen um Standortentscheidungen. In der Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) ist die IG Metall seit 2013 mit Wolfgang Lemb regelmäßig vertreten.

Außerdem ist die IG Metall Mitglied in der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH).

Globale Gewerkschaftsbünde

Die Branchenverbände haben sich auch auf internationaler Ebene zusammengeschlossen. Aus Internationalem Metallgewerkschaftsbund, Internationalem Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitnehmerverband und Internationalem Verband der Chemie-, Energie- und Minenarbeiter wurde im Juni 2012 IndustriALL Global Union. Unser internationaler Industriegewerkschaftsverband vertritt 50 Millionen Beschäftigte aus 140 Ländern. Übergeordnete Ziele der Organisation sind mehr Gleichheit bei den Arbeitsbedingungen weltweit, mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft sowie mehr soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit. Dafür hat IndustriALL Global folgende Prioritäten aufgestellt:

- › Aufbau schlagkräftiger Gewerkschaften durch Organizing und Trainingsmaßnahmen
- › Vertretung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gegenüber multinationalen Konzernen, Regierungen und internationalen Institutionen wie Weltbank, Internationalem Währungsfonds und G20
- › Eintreten für nachhaltige Beschäftigung (gegen zunehmende Prekarisierung, für eine nachhaltige Industriepolitik)
- › Einsatz für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen weltweit





*„Alle vereint für unsere Rechte“:
Gewerkschafterin auf
einer internationalen
Demonstration
am 4. April 2014 in
Brüssel.*

IndustriALL Global und ihre Mitglieds-
gewerkschaften nutzen dafür Globale Rah-
menvereinbarungen zur Einhaltung sozialer
Mindeststandards. Viele dieser Rahmenver-
einbarungen wurden unter Federführung der
IG Metall abgeschlossen. IndustriALL Global
baut gewerkschaftliche Netzwerke auf, führt
gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaf-
ten Kampagnen gegen die Verletzung von
Arbeitnehmerrechten durch und hat gemein-
sam mit anderen Organisationen den 7. Ok-
tober als internationalen Aktionstag gegen
prekäre Arbeit etabliert. Mit viel Engagement
beteiligt sich IndustriALL Global an der Um-
setzung der Bangladesch-Vereinbarung zu
Feuer und Gebäudesicherheit zum Schutz der

Textilbeschäftigten durch die Einhaltung von
Sicherheitsstandards. Der verstärkte Dialog
mit international tätigen Konzernen sowie
eine verbesserte Medienpräsenz haben dabei
ihren Einfluss gestärkt.

Die IG Metall ist darüber hinaus Mitglied im
Internationalen Verband der Bau- und Holz-
arbeiter (BHI) und vertritt dort die Interessen
von rund 80.000 Mitgliedern in der Holz-
und kunststoffverarbeitenden Industrie aus
Deutschland. Insgesamt organisiert sie rund
zwei Millionen Gewerkschafterinnen und
Gewerkschafter der Branchen Bau, Holz und
Forsten.



*Rote Karte für die
FIFA: Die Bau- und
Holzarbeiter-Inter-
nationale (BHI) ist
mit ihrer globalen
Kampagne gegen
ausbeuterische
Arbeitsbedingungen
bei internationalen
Sportereignissen
auf Erfolgskurs.
Zu ihren Mitgliedern
gehört auch die
IG Metall.*

Zusammenarbeit mit dem DGB – Gemeinsame Politik und Reform in der Fläche



Die Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften haben sich weiter stabilisiert. Dadurch konnte die Durchsetzungskraft des DGB erhalten und gesteigert werden. Eine Vielzahl von Themen wurde in den vergangenen vier Jahren bearbeitet. Die Umsetzung der letzten Organisationsreform verlief wie geplant: Mit der neuen Satzungsebene der Kreis- und Stadtverbände haben sich attraktive und handlungsfähige lokale Gliederungen entwickelt.

Drei der acht DGB-MitgliedsGewerkschaften verzeichneten Ende 2014 per Saldo ein Mitgliederplus. Mit 37,17 Prozent stellt die IG Metall den größten Mitgliederanteil im DGB (Abbildung 1). Jede Gewerkschaft im DGB muss ihr eigenes Profil zeigen. Einheit aus der Vielfalt zu gewinnen ist ein kontinuierlicher Aushandlungsprozess. Die Konzentration auf gemeinsame und durchsetzbare Ziele bleibt eine wichtige Herausforderung.

Pro Tag treten etwa 840 Menschen neu in eine der acht Gewerkschaften ein. Die Kraft seiner



Abbildung 3:
Seit 2014 neuer
Vorsitzender
des DGB: Reiner
Hoffmann.

Mitglieder macht den DGB zu einem wichtigen Ansprechpartner rund um das Thema Arbeit. Zentrale politische Forderungen, wie der gesetzliche Mindestlohn oder auch die abschlagsfreie Rente mit 63 konnten gegenüber der Politik durchgesetzt werden. Weniger Erfolge konnten in der Wirtschafts-, Finanz-, Europa- und Arbeitsmarktpolitik erzielt werden. Die Fähigkeit, gemeinsam Politik zu beeinflussen, ist steigerungsfähig.

Gesamt-Mitglieder DGB nach Gewerkschaften

	31.12.14	31.12.14	Veränderung Vj.
Gewerkschaft	Mitgliederanteil am DGB		
EVG	3,34%	203.875	-2,47%
GdP	2,86%	174.869	0,44%
GEW	4,46%	272.309	0,83%
IG BAU	4,60%	280.926	-2,60%
IG BCE	10,77%	657.752	-0,90%
IG Metall	37,17%	2.269.281	0,15%
NGG	3,37%	205.908	-0,49%
ver.di	33,41%	2.039.931	-1,19%
DGB	100%	6.104.851	-0,62%

Abbildung 1: Der DGB vertritt über 6,1 Millionen Beschäftigte in Deutschland. Die dritte Spalte zeigt die Mitgliederzahlen in jeder Gewerkschaft zum Ende des Berichtszeitraums 2014. Die vierte Spalte die Veränderungen im Vergleich zum Ende 2013.

Zukunft der Arbeit und Reform der Organisation

Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai 2014 wurden die Arbeit der vergangenen vier Jahre reflektiert (Abbildung 2) sowie wichtige Weichenstellungen für die kommenden Jahre vorgenommen. Mit Reiner Hoffmann (Abbildung 3) als DGB-Vorsitzendem und Stefan Körzell, verantwortlich für Finanzen, Wirtschafts- und Strukturpolitik, wurden zwei Industriegewerkschafter neu in den GBV gewählt.

Inhaltlich wurden 219 Anträge und mehr als 900 Seiten Papier beraten. Der DGB will eine offensive Debatte über die Arbeit der Zukunft, den Ausbau der Mitbestimmung, Bildung und Ausbildung und einen zukunftsfesten Sozial-

Auswahl wichtiger Ereignisse

14. Dezember 2011	Vier Punkte-Programm des DGB für einen Kurswechsel in Europa
23. Februar 2012	DGB und BDA rufen zu einer bundesweiten Schweigeminute für die Opfer der Neonazi-Terrorzelle auf
7. März 2012	DGB-Resolution: Solidarität mit den Schlecker-Beschäftigten
16. April 2012	DGB und BDA: Gemeinsame Erklärung zum Betreuungsgeld als arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Rückschritt
8./9. Juni 2012	Transformationskongress des DGB in Kooperation mit EKD und Umweltverbänden
17. Oktober 2012	Festveranstaltung 60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz
14. November 2012	Europäischer Aktionstag: „For Jobs and Solidarity in Europe. No to Austerity“, Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC)
19. November 2012	Neue DGB-Website informiert über Arbeitnehmerfreizügigkeit
4. Dezember 2012	DGB-Beschluss: Marshallplan für Europa
22. Januar 2013	Europäische Gewerkschaften demonstrieren in Brüssel gegen die Verschlechterung der EU-Entsenderichtlinie
27. März 2013	Neue DGB-Website informiert über die Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten, Gemeinschaftsprojekt mit der FU Berlin
2. Mai 2013	Zentrale Gedenkveranstaltung zur Zerschlagung der freien Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten im Historischen Museum in Berlin, zahlreiche bundesweite Aktivitäten
5. Juni 2013	DGB ruft zu Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe in Deutschland und Europa auf „Gewerkschafter helfen“
17. Juni 2013	DGB-Solidaritätserklärung mit der Protestbewegung in der Türkei und den Partnergewerkschaftsbünden DISK und KESK
3. Juli 2013	Alternativer Jugendgipfel der Gewerkschaften anlässlich des EU-Jobgipfels im Kanzleramt
7. September 2013	Bundesweite gewerkschaftliche Kundgebungen und Veranstaltungen von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unter dem Motto: „Flagge zeigen für einen Politikwechsel!“
14. November 2013	DGB und Zentralrat der Juden fordern Bundesprogramm gegen Rassismus und Rechtsextremismus
2. Oktober 2013	DGB-Resolution zur Fußball-WM 2022 in Katar: „Keine Fußball-WM ohne Arbeitnehmerrechte“
21. Januar 2014	Gemeinsame Erklärung von DGB und BDA zur Freizügigkeit in Europa
4. März 2014	Gemeinsamer Aufruf des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Teilnahme an den Betriebsratswahlen 2014: „Du hast es in der Hand!“
7. Mai 2014	Wahlaufruf der DGB-Gewerkschaften zur Europawahl am 25. Mai
30. Juni 2014	Kundgebung und Anhörung zum Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie in Berlin
16. Oktober 2014	Der DGB wird Partner des neuen Bündnisses für nachhaltige Textilien
25. November 2014	DGB übernimmt Schirmherrschaft für gemeinsame Unterschriftenaktion zur Energiepolitik „Für bezahlbaren Strom und gute Arbeitsplätze“
12. Dezember 2014	Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbildung von Bund, Ländern, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden

Abbildung 2

staat vorantreiben, unter Berücksichtigung europäischer und globaler Entwicklungen.

Die DGB-Organisationsreform ab 2010 hat dem DGB wieder mehr Gewicht in der Fläche verschafft: 338 ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände wurden mittlerweile gegründet. Sie ergänzen die hauptamtlich geführten neun DGB-Bezirke mit den voll integrierten DGB-Regio-

nen. Auch viele Metallerinnen und Metaller übernehmen Verantwortung in dieser neuen Struktur. In den Vorständen der Kreis- und Stadtverbände müssen Vertreterinnen und Vertreter möglichst aus allen acht, mindestens aber aus vier Mitgliedsgewerkschaften aktiv sein. Damit spiegelt sich das Prinzip vom DGB als Bund der Gewerkschaften auch auf regionaler Ebene wider.

Die Hans-Böckler-Stiftung – Analysieren und fördern

Als Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB wirbt die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) für den Ausbau der Mitbestimmung und unterstützt die Mandatsträger. Sie belegt mittlerweile Platz fünf der größten gemeinnützigen Stiftungen des privaten Rechts, nach Gesamtausgaben gerechnet.



Die „Mitbestimmung“: Mit Reportagen aus dem Alltag von Betriebs- und Aufsichtsräten, Berichten aus der Forschung und aus den Gewerkschaften das Leitmedium zum Thema Mitbestimmung.

Die HBS finanziert sich im Wesentlichen aus den Tantiemen der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Die Einnahmen entwickelten sich positiv und erreichten im Haushaltsjahr 2013/14 insgesamt 42,1 Millionen Euro. Mehr als die Hälfte davon entrichteten die Mandatsträger der IG Metall. Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung erhielt die Stiftung zweckgebundene Mittel in Höhe von 24,3 Millionen Euro. Die Ausgaben verteilen sich hauptsächlich auf die Studienförderung (29,5 Millionen Euro), die Forschungsförderung

(9,4 Millionen Euro), die Mitbestimmungsförderung (5,2 Millionen Euro), das WSI (4,8 Millionen Euro) und das IMK (2,4 Millionen Euro). Die Stiftung hat rund 200 Beschäftigte und berichtet regelmäßig in Form diverser Publikationen.

Studien-, Forschungs- und Mitbestimmungsförderung

Im Kalenderjahr 2014 waren 2.621 Stipendiatinnen und Stipendiaten in der Förderung, davon 470 Promovierende. Die Stiftung fördert

jährlich etwa 60 neue Forschungsprojekte. Der HBS-Vorstand hat im Juni 2014 beschlossen, diese noch stärker auf das Handlungs- und Gestaltungswissen gewerkschaftlicher Akteure zuzuspitzen. Beispielsweise wird untersucht ...

- › ... welche Standortperspektiven es in der Automobilzulieferindustrie unter dem Druck veränderter globaler Wertschöpfungsstrukturen gibt, und
- › ... welche Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in der deutschen Windenergieindustrie herrschen.

Die Stiftung bietet darüber hinaus Beratung, Bilanzanalysen und Auswertungen von Betriebsvereinbarungen. Außerdem beteiligt sie sich an der „Offensive Mitbestimmung“ des DGB.

Zwei starke Institute

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) analysiert die Wirtschaftsentwicklung durch eigene Prognosen. Daneben werden wirtschaftspolitische Analysen veröffentlicht und der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt, Einkommen und Verteilung erforscht. Außerdem

brachte sich das IMK im Berichtszeitraum mit eigenen Ansätzen in die Diskussion über Fehlentwicklungen in der ökonomischen Wissenschaft ein.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut (WSI) liefert Fakten und Fragestellungen zur Arbeitsmarkt-, Sozial-, Tarif- und Verteilungspolitik. Das soziale Europa sowie das Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik bildeten weitere Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv dokumentierte die wichtigsten Tarifkunden.

Hans Böckler Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

2

Gesellschaft und Gewerkschaft vor neuen Herausforderungen

Wirtschaftliche Entwicklung – Stabil, aber nichts ist sicher

Die deutsche Industrie behauptet sich recht gut in einem von Unsicherheiten geprägten Umfeld: Die Produktion in den von der IG Metall vertretenen Branchen war in den letzten Jahren stabil. Aber: Europa insgesamt betrachtet hat den Sprung auf einen stabilen Wachstumspfad noch nicht geschafft. Überzogene Kürzungen bei den Staatsausgaben, um die Verschuldung zurückzufahren, vernachlässigen wichtige Zukunftsinvestitionen. Chancen werden verspielt, und die Exporte aus unseren Betrieben in europäische Länder stocken. Die IG Metall fordert daher weiterhin einen Kurswechsel in der europäischen Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

In den letzten Jahren – nach dem Krisen-Knick – ist das Brutto sozialprodukt in Deutschland kontinuierlich gestiegen (Abbildung 1). Im Jahr 2014 zum Beispiel gab es ein leichtes Wachstum von 0,1 Prozent. Ein „beruhigendes“ Wirtschaftswachstum ist das aber bei Weitem nicht, was vor allem an der europäischen Krise liegt: Länder wie Griechenland oder Portugal steckten 2013 und teilweise auch noch 2014

in der Rezession. Das Bruttoinlandsprodukt des Euroraums insgesamt schrumpfte 2013 gegenüber 2012 um 0,4 Prozent. Um den Zusammenhang zwischen der Lage in Europa und der exportorientierten deutschen Wirtschaft, aus dem die IG Metall Forderungen ableitet, zu analysieren, zunächst ein Blick auf den Krisenverlauf.

Die Abwärtsspirale der Wirtschaft

Zunächst war da die Immobilienpreisblase: Sie wurde durch eine Niedrigzinspolitik der Federal Reserve in den USA nach der Dot-com-Krise Anfang der 2000er Jahre forciert. Hinzu kamen eine lockere Regulierung des Bankensektors mit zu niedrigen Eigenkapitalanforderungen und ein nahezu unregulierter Schattenbankenmarkt. Das hieß konkret: Neue und komplexe Finanzprodukte verschleierte die Anlagerisiken und ermöglichten die Übertragung der Finanzkrise auf die ganze Welt, da sie weltweit verkauft wurden. Somit war eigentlich klar: Die entfesselten Finanzmärkte mussten durch eine Regulierungsoffensive wieder eingefangen werden.

Reales Bruttoinlandsprodukt: Deutschland im Vergleich zum Durchschnittswert des Euroraums

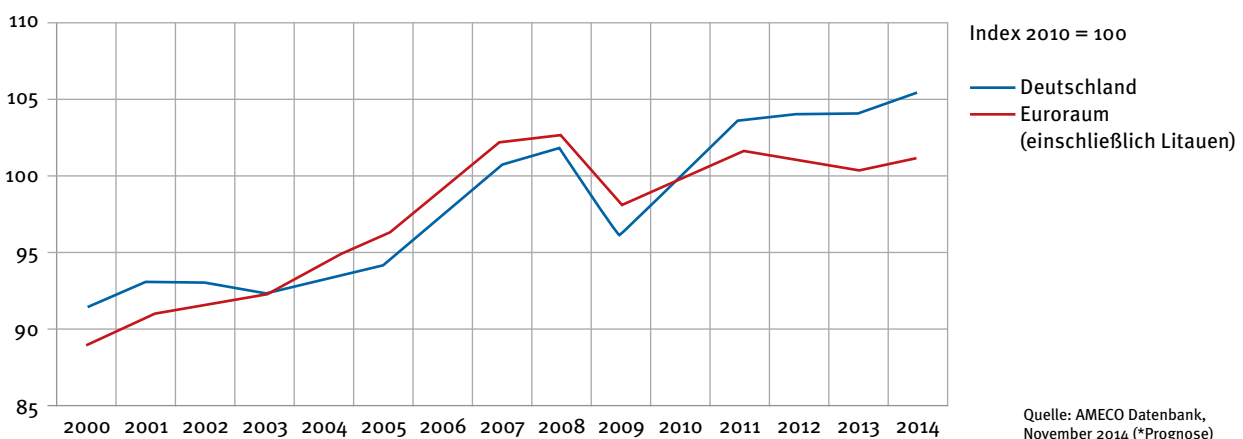


Abbildung 1: Die Krise im Euroraum ist noch nicht überwunden. Während Deutschland das Vorkrisenniveau schon längst überschritten hat, kommt Europa insgesamt nicht in Gang.

Hinzu kam später die makroökonomische Kriseninterpretation. Man hat gemerkt: Die zunehmend auseinanderklaffende Einkommensschere in den USA führte dazu, dass sich untere und mittlere Einkommensgruppen über Kredite finanzierten, während auf der anderen Seite die Unternehmensgewinne boomten sowie hohe Dividenden und Managergehälter gezahlt wurden. In Südeuropa nahm die private Verschuldung ebenfalls drastisch zu. Und in Deutschland die Ungleichverteilung: Die Lohnquote, also der Anteil der Löhne und Gehälter am deutschen Volkseinkommen, sank im Zeitraum 2000 bis 2007, was auch die Konsumnachfrage schwächte. Das Problem in der Realwirtschaft war, dass die meisten Industriebetriebe nicht weiter investierten, sondern ihre Gewinne an den internationalen Finanzmärkten anlegten.

Die Eurozone als Ganzes geriet schließlich in die Krise, weil die Staaten viel Geld in die Rettung des Bankensystems pumpeten, um deren Insolvenzen zu verhindern. Gespart werden musste dann woanders, mit fatalen Folgen: Die Länder hatten kaum noch Geld im öffentlichen Haushalt. So gab es kaum öffentliche Investitionen – zum Beispiel Aufträge für den Straßenbau und die Modernisierungen von Schulen und vielem mehr. Den Staatsangestellten wurden die Gehälter massiv gekürzt. Kurz: Arbeitsplätze fielen weg, die Menschen hatten kaum Geld für Konsum, die Rezession war in vollem Gange.

Somit stellt sich die Krise in der Eurozone als Mix zwischen Staatsschuldenkrise, Bankenkrise und einer makroökonomischen Krise dar, die sich gegenseitig verstärken.

Nicht genug Reaktion, klaffende Investitionslücken

Die Krisenpolitik der Europäischen Währungsunion bestand lediglich aus einem System an

Rettungsschirmen und Hilfspaketen – und das, obwohl die Proteste der Bürgerinnen und Bürger Europas massiv waren (Abbildung 2). Die europäische Politik verlässt sich auf die Europäische Zentralbank (EZB), die allein aber nicht in der Lage sein wird, die Wirtschaft anzustoßen und die sich Ende 2014 abzeichnenden Deflationsgefahren auch für Deutschland wirkungsvoll zu bekämpfen. Die Niedrigzinspolitik der EZB ist an ihre Grenzen gestoßen. Das bedeutet, dass die Zinsen auf niedrigstem Niveau sind, und dennoch in Europa die Kreditvergabe schrumpft. Ein Lichtblick: Der Euro verliert gegenüber dem US-Dollar an Wert und die Ölpreise sinken deutlich. Das stützt den Konsum, macht europäische Waren wettbewerbsfähiger und hilft ganz besonders der exportorientierten deutschen Wirtschaft, aber auch den Krisenländern. Die Fehler der Krisenpolitik werden aber nur kaschiert. Schnell kann sich die Situation durch eine Aufwertung des Euros wieder verändern.

Die oben beschriebene Kürzungspolitik hat auch in Deutschland zu einer mittlerweile enormen staatlichen Investitionslücke geführt: Die Infrastruktur und darunter insbesondere das Verkehrssystem ist in desolatem Zustand. Da hierfür zu wenig Geld ausgegeben wird, sind Arbeitsplätze in Gefahr und

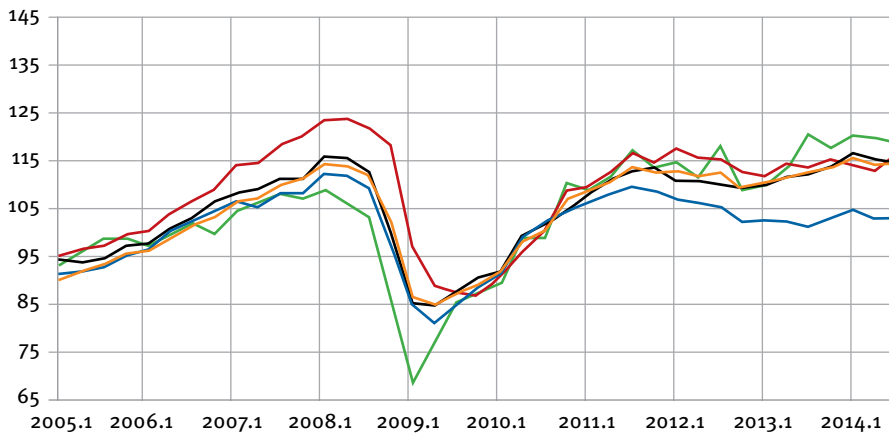


Foto: ETUC

Abbildung 2: Demonstration gegen die Krisenpolitik: 2012 kamen in Brüssel Tausende zusammen, um gegen die Kürzungspolitik der Troika zu protestieren.

Produktion in den Hauptbranchen der Metall- und Elektroindustrie

Index 2010 = 100, kalender- und saisonbereinigte Quartalsdurchschnitte



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen der IG Metall

Abbildung 3: Die Produktion in der deutschen Metall- und Elektroindustrie insgesamt hat sich stabilisiert. Aber die Lage in Europa wirkt weiterhin auf die deutsche Industrie ein: Die Wachstumsdynamik hat sich seit 2012 abgeschwächt.

die Produktivität der Gesamtwirtschaft sinkt. Und insbesondere auch die Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall haben ihre Ertragserwartungen sowie ihre Investitionen in Maschinen und Anlagen zurückgeschraubt (Abbildung 3). Es waren die Schwellenländer Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika (BRICS-Staaten), die durch ihre Importe aus Deutschland einen Absturz der Metall- und Elektroindustrie verhindert haben.

Deshalb: Kurswechsel in der Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik!

Insgesamt ist die Lage also keineswegs stabil. Ohne eine Fiskalpolitik für mehr Wachstum ist die Geldpolitik nicht wirkungsvoll und hat Auswirkungen auf viele deutsche Unternehmen. Einseitige „Flexibilisierungen“ auf den Arbeitsmärkten, die zu sinkenden Löhnen führen und die Wettbewerbsfähigkeit der Krisenländer verbessern sollen, belasten die Nachfrageseite. Was fehlt ist eine Investitionsoffensive nach dem Vorbild des „DGB-Marshallplans“. Im Sommer 2014 ist mit dem Plan des Kommissionspräsidenten, Jean-Claude Juncker, ein Investitionspaket von etwa 300 Milliarden Euro für Europa zu schnüren, wieder Hoffnung eingekehrt. Ende

2014 war noch unklar, ob die Garantiesumme von 21 Milliarden Euro tatsächlich so viel privates Kapital anlocken wird, dass am Ende das gewünschte Volumen von 315 Milliarden Euro erreicht werden kann.

Der Druck auf die Bundesregierung nimmt zu: Deutschland soll seine finanzpolitischen Spielräume nutzen, um mit mehr öffentlichen Investitionen das Wachstum anzuschieben. Bei einem Realzinssatz für öffentliche Anleihen, der nahezu null Prozent beträgt, gibt es keine bessere Strategie, um einen Beitrag für die Zukunft des Landes sowie den Weg aus der Krise in Europa zu bahnen.

In diesem Sinne hält der IG Metall-Vorstand an der Karlsruher Erklärung von 2011 fest: „Die IG Metall verlangt statt zögerlichem Taktieren einen entschiedenen und sofortigen Kurswechsel in der Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik der EU-Kommission und der deutschen Bundesregierung hin zu einem demokratischen, ökologischen und sozialen Europa“.

Gesellschaftspolitischer Rahmen — Von der schwarz-gelben Regierung zur Großen Koalition

Die Regierungsjahre zwischen 2011 und 2014 lassen sich so zusammenfassen: Nach verlorenen Jahren ist immerhin Besserung in Sicht. Mehr Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, die Minimierung der sozialen Schere, die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Energiewende und die Sicherung eines modernen, zukunftsfähigen Industriestandortes: Alles, was unter Schwarz-Gelb gar nicht oder nur träge voranging, bekommt in der Neuauflage der Großen Koalition neue Chancen.

Die letzten Regierungsjahre der schwarz-gelben Koalition waren vor allem durch Stillstand geprägt. Stellvertretend dafür steht zum Beispiel die Blockade des gesetzlichen Mindestlohnes. Der schleichende Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen wurde sogar noch politisch forciert, sodass die atypische und prekäre Beschäftigung auf hohem Niveau verblieb. Ihren absoluten Höchststand erreichte die Leiharbeit im August 2011 mit 927.000 Beschäftigten, um danach nur geringfügig zurückzugehen. Die erhofften „Klebeeffekte“ traten nicht ein. Erst auf Druck der Gewerkschaften konnten in den Jahren 2012 und 2013 erste Verbesserungen bei der Leiharbeit durchgesetzt werden: ein gesetzlicher Mindestlohn für die Branche und Zuschläge für alle, die länger als sechs Wochen in einem Betrieb tätig sind. Da nun Leiharbeiter im Zuge von tariflichen und auch betrieblichen Besservereinbarungen „immer teurer“ werden, weichen die Unternehmer allerdings immer öfter auf den Missbrauch von Werkverträgen aus.

Unter Schwarz-Gelb kam es zudem zu einer steigenden Zahl von Minijobs, Selbstständigen (inklusive Scheinselbstständigen), befristeten Beschäftigten und Ein-Euro-Jobbern. Bemerkenswert ist, dass die Lohnungleichheit in Deutschland deutlich gewachsen ist, der deut-

sche Niedriglohnsektor zählt inzwischen zu den größten in der EU! Zwar stieg die Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 2011 bis 2013 um 800.000 auf 37,8 Millionen an. Gleichzeitig erhöhte sich aber der Anteil der Teilzeitbeschäftigung vor allem bei Frauen weiter. Die Zahl der sozialversicherten Teilzeitjobs hat kontinuierlich zugenommen, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze rückläufig war. Zu wenig wurde für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeit und Privatleben getan.

Fazit: Bis zum Ende von 2013 kann von einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik unter Merkel nicht die Rede sein. Der Arbeitsmarkt präsentierte sich gespaltenener als jemals zuvor.

IG Metall reagiert mit „Arbeit – sicher und fair“

Im Jahr 2011 startete die IG Metall die Kampagne „Arbeit – sicher und fair“, die alle Arbeitsmarkt-Forderungen bündelt.

Im Dezember 2012 veranstaltete die IG Metall zudem einen internationalen Kongress unter dem Motto „Kurswechsel für ein gutes Leben.“ Die Teilnehmer diskutierten Alternativen zum finanzmarktgetriebenen Kapitalismus und zum neoliberalen Denkmodell. Im Sinne einer Richtungsdebatte – aus ökonomischer, ökologischer, sozialer und europäischer Perspektive – ging es um die notwendigen gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozesse, die Ausgangspunkt für ein neues Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell sein müssen.

Rückenwind für Gewerkschaften

Viele unserer klaren politischen Positionierungen spielten im darauf folgenden Wahljahr eine Rolle: Es gelang den Gewerkschaften, wieder stärkeren Rückhalt in der Bevölkerung zu gewinnen. So eindeutig die Forderungen der Gewerkschaften identifiziert

*Mehr zu den
Inhalten der
Kampagne
„Arbeit – sicher
und fair“ auf
Seite 84*



Abbildung 1:
Die Gewerkschaften waren konstruktive Akteurinnen in der Krise: Auch deshalb haben 41 Prozent der Menschen eine „gute Meinung von Gewerkschaften“.

werden konnten, sprechen sie doch ganz unterschiedliche Einkommens- und Altersgruppen an, was zu einer Revitalisierung gewerkschaftlicher Positionen in den öffentlichen

Debatten insgesamt beitrug (Abbildung 1).

Die Gewerkschaften wurden wieder stärker als gesellschaftlich relevante Kraft wahrgenommen: als zentrale Akteurinnen, die die notwendigen Antworten auf prekäre Arbeit, Ungleichheit und sinkende soziale Sicherung geben können. So kam es nicht nur zu einer stärkeren programmatischen Wiedernäherung der SPD an die Gewerkschaften, sondern auch zu einer schrittweisen Öffnung der CDU für gewerkschaftliche Themen.

Wahlkampf und Bundestagswahlen 2013

Die CDU startete in den Wahlkampf 2013 mit dem „Kanzlerinnenbonus“. Entsprechend offensiv setzte sie Angela Merkel als präsidiale Kanzlerin ein. Die simple Botschaft dahinter war: „Sie kennen ja Frau Merkel. Dem Land geht es gut, wenn sie regiert.“ Inhaltlich konzentrierte sich die CDU voll auf Wirtschaftsthemen. Hier wurde der Union in Umfragen mit 58 Prozent auch die höchste Kompetenz zugesprochen. Ansonsten war der CDU-Wahlkampf auch insgesamt von einer starken Entpolitisierung sowie Konflikt- und Konfrontationsvermeidung geprägt, was der Partei möglichst flexible Bündnisoptionen eröffnen sollte.

Die SPD versuchte sich in einem Mobilisierungswahlkampf, der jedoch eine klare inhaltliche Orientierung vermissen ließ. Sie appellierte an ein diffuses Zusammengehörigkeitsgefühl („Das WIR entscheidet“) und setzte auf soziale Gerechtigkeit. Schwierigkeiten bereitete ihr dabei immer noch die Agenda 2010, die einen Teil der Wählerschaft nach wie vor verunsicherte und ihre Glaubwürdigkeit in Be-

zug auf die soziale Gerechtigkeit unterminierte. Von Arbeitgeberseite wurde dem entgegengesetzt, dass es nicht nur um Verteilungsgerechtigkeit gehen könne. Wichtig sei eine wettbewerbsorientierte und flexible Wirtschaftspolitik. Deutlich positionierten sich die Arbeitgeber gegen eine Ausweitung der Mitbestimmung und Regulierung bei Werkverträgen. Wichtige Themen für die Gewerkschaften waren die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, die Rente mit 63, ein soziales und demokratisches Europa und ein handlungsfähiger Staat. Ein großer Erfolg für die IG Metall war das „Geh-wählen-Video“ (Abbildung 2). Bis zum Wahltag wurde der Spot mehr als zwei Millionen Mal auf Youtube angeschaut. Diese extrem schnelle und große Verbreitung ist noch nie mit einem politischen Thema gelungen.

Die Wahlbeteiligung von 71,5 Prozent lag nur geringfügig über der Beteiligung bei der Bundestagswahl 2009. Während CDU/CSU fast acht Prozentpunkte auf 41,5 Prozent hinzugewinnen konnte, erholte sich die SPD von ihrem Absturz auf 23 Prozent nur wenig und holte 25,7 Prozent der Zweitstimmen. Die Grünen fielen um mehr als zwei Prozentpunkte auf 8,4 Prozent, die Linken sogar um mehr als drei Prozentpunkte auf 8,6 (Abbildung 3).

Keine FDP und keine AfD im Bund

Der größte Verlierer aber war die FDP. Konnte sie zur Bundestagswahl 2009 noch eines ihrer besten Wahlergebnisse mit 14,6 Prozent verbuchen, scheiterte sie nun mit 4,8 Prozent an der Fünf-Prozent-Hürde. Die FDP ist damit nicht mehr als marktliberaler politischer Ansprechpartner für die Wirtschaft im Bundestag vertreten.

Dem gegenüber stand ein beachtlicher Erfolg der Partei „Alternative für Deutschland“. Die AfD kam mit ihrem populistischen Anti-europäischen-Kurs aus dem Stand auf 4,7 Prozent. Bei den folgenden Landtagswahlen in den



Abbildung 2: Der Video-Spot „Geh wählen – Metallmix 2013“ war der Renner bei jungen Leuten vor der Bundestagswahl. Der „Stern“ schrieb: „Witziger als alles, was die Parteien in diesem Jahr zusammengefilmt haben.“

ostdeutschen Bundesländern 2014 erzielte sie 9,7 Prozent in Sachsen, 10,6 Prozent in Thüringen und 12,2 Prozent in Brandenburg. Ein weiteres Ergebnis der Landtagswahlen: Die Tendenz politischer Abkopplung, die gesellschaftspolitisch und demokratisch höchst bedenklich ist, nimmt zu. Die Zahl der Nichtwähler zeugt von erheblicher Politikverdrossenheit. Als Beispiel: Die Wahlbeteiligung von nicht einmal 48 Prozent in Brandenburg war die Zweitschlechteste bei einer Landtagswahl.

Die IG Metall sieht einen dringenden Handlungsbedarf, um die Demokratie zu stärken. Deshalb stand ein großer Kongress der IG Metall im November 2014 unter dem Motto „Beteiligen und Mitbestimmen. Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“ (siehe auch Seite 96).

Große Koalition – Erste Ergebnisse, aber keine Visionen

Die Zeit der Koalitionsverhandlungen nutzten die IG Metall und die anderen DGB-Gewerkschaften, um ihre Forderungen stark zu machen. Hierbei zeigte sich schnell, dass mit der Großen Koalition deutlich mehr Übereinstimmungen bestanden als mit Schwarz-Gelb vorher. Entsprechend viele Punkte konnten die Gewerkschaften – insbesondere auch die IG Metall – in den Koalitionsvertrag einbringen. Fortschritte konnten zuvorderst bei der Neuordnung des Arbeitsmarktes erreicht werden. Insbesondere bei der Leiharbeit kam es gleich zu Beginn der Legislaturperiode zu substantiellen Verbesserungen: Die Koalitionspartner vereinbarten, dass die Beschäftigten in Leiharbeit zukünftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten der Entleihbetriebe gleichgestellt werden (Equal Pay-Grundsatz). Im Koalitionsvertrag einigten sich CDU/CSU und SPD unter anderem darauf, die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer in der Zeitarbeitsbranche auf

18 Monate zu begrenzen. Weitere wichtige Erfolge waren die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro ab Januar 2015 und die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren („Rente mit 63“).

Und mit der Digitalen Agenda und der Reform des EEG wurden weitere Schritte für die wichtigen Zukunftsthemen Digitalisierung und Energiewende unternommen.

Im vierten Quartal des Jahres 2014 erregte ein Thema des Koalitionsvertrages größere Aufmerksamkeit: der Umgang des Gesetzgebers mit der Tarifeinheit. Die Vorlage des ersten Entwurfs des Tarifeinheitgesetzes fiel zusammen mit aufflammenden Konflikten zwischen der GDL und der EVG beim Bahnkonzern. Die IG Metall machte sich für ein Tarifeinheitsgesetz stark, dass das Streikrecht nicht einschränkt und sicherstellt, dass die Einheitsgewerkschaften ihrer grundlegenden Aufgabe – Konkurrenz zwischen Arbeitnehmern zu verhindern – nachkommen können.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Arbeit der Großen Koalition zeigte sich in der Gesamtschau bis Ende 2014 als eher pragmatisch denn visionär. Sie prägte weniger ein vorausschauendes, innovatives politisches Handeln, etwa bei der verspäteten und unkonkreten Digitalen Agenda oder bei der Frage der Fachkräftesicherung, für die die IG Metall Ende 2014 eine umfassende Strategie vorgelegt hat.

Vielmehr handelte es sich um die Abarbeitung des Punktekataloges aus dem Koalitionsvertrag. Zwei strategische Ziele waren zuletzt kennzeichnend: Die SPD möchte Wirtschaftskompetenz zurückerobern und die CDU die „schwarze Null“ im Bundeshaushalt.

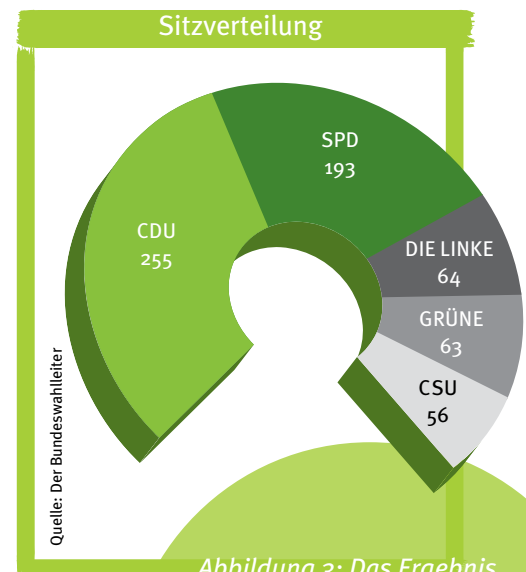


Abbildung 3: Das Ergebnis der Bundestagswahl 2013 – hier die Sitzverteilung. Die FDP musste ihre 93 Sitze aufgeben, Die Linke 12 und die Grünen 5. Zugewinnen konnten CDU/CSU mit plus 72 und SPD mit 47 Sitzen.

Zum Fachkräfte-Konzept siehe auch Seite 122

IG Metall fordert Kurswechsel – Die Wirtschaft muss den Menschen dienen

Aus der weltweiten Krise zog die IG Metall den Schluss: Ein „Weiter So“ darf es nicht geben. Das neoliberale Entwicklungsmodell ist gescheitert. Es ist nicht nur notwendig,

die Finanzmärkte neu zu regulieren, sondern die Ökonomie als Ganzes muss sich an sozialen und politischen Zielen ausrichten. Die Beschäftigten müssen einen entscheidenden

Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung nehmen können. Ein ökologischer Umbau und eine weitere Demokratisierung der Gesellschaft sind dringend erforderlich.

Die Richtung eines Kurswechsels hat die IG Metall an ihren Grundwerten Freiheit, Solidarität, Gerechtigkeit und Gleichheit bestimmt. Diese Werte müssen neu durchdacht werden. Unser Ziel ist es, die bestmöglichen Voraussetzungen für jeden zu schaffen, um ein selbstbestimmtes, erfülltes Leben führen zu können.

Gute Arbeit und gutes Leben

Die Gewerkschaften stellen für die gesellschaftliche Entwicklung aktiv auf: Mit dem Kurswechsel werden nicht nur Richtung und Ziele der notwendigen Veränderungen beschrieben. Er stellt auch einen Zusammenhang her zwischen den heutigen Kämpfen und unseren langfristigen Zielen. Oft werden Gewerkschaften nur als Kritiker von gesellschaftlichen Missständen wahrgenommen. Die IG Metall will daher auch deutlich machen, dass sie auf ein langfristiges Ziel hinarbeitet: auf Verhältnisse, die gute Arbeit und ein gutes Leben möglich machen.

Einzelne Themenfelder wurden in funktionsbereichs- und bezirksübergreifenden Arbeitsgruppen diskutiert: Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Werte, ökologischer Umbau der Industriegesellschaft, Demokratie in der Wirtschaft, Staatlichkeit, Wohlfahrtsstaat und öffentliche Güter, Makroökonomie, volkswirtschaftliche Balance und Finanzmarktregulierung.

Der Kurswechsel-Kongress in Berlin

Wie kann ein Kurswechsel nun konkret aussehen? Zur Diskussion dieser Frage hatte die IG Metall zu einem internationalen Kongress unter dem Titel „Kurswechsel für ein gutes Leben“ Anfang Dezember 2012 eingeladen. Über 800 Besucher aus 60 verschiedenen Ländern nahmen daran teil. In seiner Eröffnungsrede forderte Detlef Wetzels: „Wir wollen einen gesellschaftlichen Kurswechsel, der von sozialer Verantwortung geprägt ist. Der die Gesellschaft zusammenführt, statt sie zu spalten. Der die ökologischen Herausforderungen ernst nimmt, statt sie vor sich her zu schieben. Der die Menschen die Veränderungsprozesse mitgestalten lässt, statt sie zu ohnmächtigen Zuschauern zu machen. Und der letztlich so zu einem solidarischen und selbstbestimmten, zu einem guten Leben der Menschen führt.“ In einzelnen Foren haben Metallerrinnen und Metalller zusammen mit Wissenschaftlern und Sachverständigen untersucht:

- › **Wachstumsdiskurs:** Wie kann ein Umsteuern zu qualitativem Wachstum mit „guter Arbeit“ verbunden werden?
- › **Regulierung des Finanzmarktsystems:** Wie können die Finanzmärkte so reguliert werden, dass sie wieder der Realwirtschaft dienen?
- › **Die Globale Ungleichheit hat zugenommen:** Wie können der Kampf gegen Armut und ein ökologischer Umbau zusammen-



gehen? Wie kann sich die Gewerkschaftsbewegung international besser vernetzen?

- › **Krise der Demokratie:** Wie können wir die Beteiligung der Menschen an politischen Entscheidungsprozessen stärken?
- › **Wirtschaftsdemokratie:** Wie können wir den Einfluss der Beschäftigten auf wirtschaftliche Entscheidungen verbessern, welche Rolle können Vetorechte im Aufsichtsrat und in Genossenschaften spielen?
- › **Nachhaltiger Industrieumbau:** Wie können wir die ökologische Innovationsfähigkeit der Industrie verbessern?
- › **Industrie auf grünen Wegen:** Wie können wir ökologische und soziale Nachhaltigkeit miteinander verbinden?
- › **Energiewende:** Wie kann der Ausbau der erneuerbaren Energien mit sicherer und bezahlbarer Versorgung zusammengehen und mit qualitativ guten Arbeitsplätzen verbunden werden?
- › **Zukunft der Mobilität:** Wie können die Verkehrssysteme besser vernetzt, ressourcenschonender organisiert und auf regenerative Energien umgestellt werden – und zugleich die Mobilitätsbedürfnisse der Menschen berücksichtigt und Arbeitsplätze gesichert werden?
- › **Zukunft der Arbeitsgesellschaft:** Wie können Spaltungen des Arbeitsmarktes überwunden und die Regelungskraft der Tarifverträge gestärkt werden?
- › **Gute Arbeit:** Wie kann durch eine Kombination von öffentlichem und betrieblichen Druck die zunehmende Belastung am Arbeitsplatz beschränkt werden? Wie kommen wir zu einer gesundheitssichernden und entwicklungsfördernden Arbeit? Wie können wir einen fairen Altersausstieg erreichen?



Wozu ein Kurswechsel in Wirtschaft und Gesellschaft? Mit dieser Frage haben sich die Kongress-Besucher beschäftigt. Es gab viele Antworten – aber letztendlich ist der Kern immer gleich: Weil der Mensch wieder wichtiger werden soll!

- › **Verteilungsgerechtigkeit:** Die wachsende Ungleichheit der Lebenschancen wirkt zerstörerisch auf die gesellschaftlichen Strukturen. Wie können die Gewerkschaften besser für eine Angleichung der Lebensverhältnisse sorgen?

Zur Zeit des Kongresses hatte sich die Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa deutlich zugespitzt. Jugendliche aus verschiedenen Ländern berichteten eindrucksvoll, was das für Ihre Zukunft bedeutet. Auch die Diskussion mit Gewerkschaftsvertretern aus der EU unterstrich, wie sehr der Kurswechsel ein europäisches Projekt sein muss. Am Schluss betonte der frühere Präsident Brasiliens Lula da Silva auf die großen Erfolge des Sozialstaates mit den Worten: „Wir haben kein Recht zu schweigen, wenn diese Errungenschaften heute bedroht sind!“

Die Ergebnisse der Konferenz wurden in der Berliner Erklärung sowie in einer Broschüre zusammengefasst (siehe Kasten). Berthold Huber hat wichtige Beiträge des Kongresses im dem

Sammelband: „Kurswechsel für ein gutes Leben. Wege zu einer solidarischen Gesellschaft“ (Frankfurt, 2013) zusammengefasst.

Die Berliner Erklärung

In der sogenannten „Berliner Erklärung: Kurswechsel für ein gutes Leben“ veröffentlichte die IG Metall 2012 ihre Vorstellungen für einen Kurswechsel. Hier als Auszug die Forderungen:

- › *Die Dominanz der Finanzmärkte muss durch eine konsequente Regulierung gebrochen werden. Der Finanzsektor hat der wirtschaftlichen Entwicklung zu dienen, statt sie zu beherrschen. Eine Finanztransaktionssteuer muss eingeführt werden, selbst wenn sie zunächst nur in Teilen Europas zu realisieren ist. Kapital soll in Investitionen für qualitatives Wachstum gelenkt werden.*
- › *Der ökologische Wirtschaftsumbau muss beschäftigungsfördernd und mit dem notwendigen Tempo vorangetrieben werden. Durch die Mitbestimmung der Beschäftigten kann der Umbau auf eine breite Basis gestellt und solidarisch ausgestaltet werden. Industrielle Produktion bleibt die Grundlage der ökonomischen Entwicklung. Wir brauchen eine nachhaltige Industriepolitik, bei der ökologische, soziale, wirtschaftliche und demokratische Dimensionen Hand in Hand gehen.*
- › *Eine gerechte Verteilungs- und Steuerpolitik ist ein entscheidendes Mittel, die soziale Spaltung abzubauen. Diese gesellschaftlichen Verwerfungen zu überwinden muss auch zentrale Aufgabe der Bildungs- und Sozialpolitik sein. Die wachsende gesellschaftliche Ungleichheit ist zum größten Hindernis von sozialem Fortschritt geworden.*
- › *Ein Leben in Sicherheit und Würde ist ohne den Schutz des Sozialstaates nicht möglich. Abbau von Leistungen oder Privatisierung sozialer Risiken müssen beendet werden. Die Absicherung von Lebensrisiken soll solidarisch ausgestaltet und finanziert werden.*
- › *Die Verwilderung des Arbeitsmarktes muss beendet und die prekäre Beschäftigung beseitigt werden. Jeder muss von seiner Arbeit leben können. Leitbild ist gute Arbeit, die die Gesundheit schützt, sicher ist und die fachlichen und kreativen Fähigkeiten der Menschen fördert.*
- › *Wir wollen ein solidarisches Europa, das gerade auch in Krisen füreinander einsteht. Wir fordern einen Marshallplan für die Länder, die von Krisen betroffen sind. Wir wollen eine solidarische Weltwirtschaftsordnung, die allen faire Möglichkeiten gibt, ihre Potenziale zu entwickeln und gleiche Lebenschancen zu erreichen.*
- › *Wir fordern Arbeit und Zukunftsperspektiven für die junge Generation.*

A smiling woman with brown hair tied back, wearing a dark blue turtleneck sweater, is the central figure. She is in a factory or workshop environment with sewing machines and fabric in the background. Several semi-transparent circles of different shades of gray are overlaid on the image. In the top right corner, there is a logo consisting of a gray square and a red square, followed by the text "Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall." in white and red.

Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

3

Mitglieder gewinnen und halten

Mitgliederentwicklung – Unser Auftrag

Gewerkschaften sind Mitgliederorganisationen. Erst der kollektive Zusammenschluss gibt Beschäftigten die nötige Stärke, ihre Interessen wirkungsvoll zu vertreten. Die Frage der Mitgliederentwicklung ist von entscheidender Bedeutung für die Gestaltungskraft und letztlich das Gegenmachtspotenzial einer Gewerkschaft. Die IG Metall bezieht ihre wesentliche Stärke aus der Verankerung in den Betrieben. Sie stellt auf diese Weise betriebliche und tarifliche Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit sicher und leitet daraus ab, ein Sprachrohr der Arbeitnehmerschaft auch in gesellschaftspolitischen Fragen zu sein.

Ein wesentliches Ziel unserer Arbeit der zurückliegenden Jahre bestand darin, verstärkt Mitglieder zu gewinnen, zu binden und „Austrittswillige“ zurückzugewinnen, um einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Organisation zu leisten. Dabei galt es, sowohl die durch Mitbestimmungsstrukturen zugänglichen Potenziale für die Mitgliederwerbung besser zu nutzen als auch in für die Organisation neue Bereiche vorzustoßen. Neue Bereiche oder Beschäftigtengruppen in bereits mitbestimmten Betrieben zu erschließen, stellt einen wesentlichen Handlungsauftrag für die IG Metall dar. Zudem gilt es, insbesondere den Wandel in der Beschäftigtenstruktur unseres Organisationsbereichs besser in der Mitgliedschaft abzubilden.

Darüber hinaus stellt das gezielte Erschließen von weißen – oder weitgehend weißen – Flecken wie zum Beispiel der Windindustrie (Abbildung 1) Anforderungen an die Zugangsweise, einen ersten gewerkschaftlichen



Abbildung 1: Betriebsratsgründungen im „weißen Fleck“ Windindustrie gehen am besten mit kollegialer Hilfe: Hier unterstützen Metallerinnen und Metaller aus Gaggenau einen Betrieb an der Küste.

Strukturaufbau und nicht selten an den Umgang mit aggressiven Abwehrstrategien durch die Arbeitgeberseite. Letztere werden beispielsweise von Rechtsanwaltskanzleien unterstützt, die das Geschäftsmodell „Betriebsratsfresser“ bzw. „Gewerkschaftsabwehr“ für sich entdeckt haben.

Die Voraussetzungen schaffen

Mit der Schaffung der Ressorts „Strategische Erschließungsprojekte“ und „Mitglieder“, die Anfang 2014 schließlich zu dem Funktionsbereich „Mitglieder und Erschließungsprojekte“ zusammengefasst wurden, sind die organisatorischen Voraussetzungen für eine systematische Arbeit des IG Metall-Vorstands gelegt worden. Die Arbeit lässt sich in drei Felder aufteilen: Erstens, den Verwaltungsstellen mit verschiedenen Instrumenten die Mitgliederarbeit zu erleichtern. Zweitens Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote zu schaffen. Und drittens neue Organizing-Projekte für zentrale Erschließungsfelder durchzuführen (Abbildung 2).



Abbildung 2:
Das Buch zur neuen
gewerkschaftlichen Beteiligungs-
praxis: Organizing bedeutet,
Selbstbefähigung und Beteiligung
der Menschen zu fördern. Man
organisiert, dass sie sich selbst
gewerkschaftlich organisieren.

Mitbestimmungsfreie Räume erschließen – Weiße Flecken gewerkschaftlich organisieren

Die Erschließung von weißen Flecken – oder nur punktuell organisierten Bereichen – muss sich vier großen Herausforderungen stellen: Neuen Branchen oder Unternehmen, zu denen bisher kein Zugang besteht. Dem Wandel der Wertschöpfungsstruktur in unseren Kernindustrien mit den Merkmalen von Outsourcing und Prekarisierung. Den Veränderungen innerhalb der Beschäftigtenstrukturen in Richtung Höherqualifizierung. Und letztendlich dem gewerkschaftlichen Organisieren auch in mitbestimmungsfeindlichen Umfeldern.

In den letzten Jahren wurde die Branchenarbeit für die Erneuerbaren Energien ausgebaut. Ein Meilenstein war dabei der Abschluss des ersten zentral geführten Windprojektes. Den Höhepunkt dabei wiederum markierte der Anerkennungs-Tarifvertrag für Senvion, vormals REpower (Abbildung 1). Parallel haben die IG Metall-Organizer bereits daran gearbeitet, den gewerkschaftsfeindlichen Marktführer Enercon anzupacken.

Die 2012 begonnene Sondierungsphase wurde 2013 mit einem nun sechsköpfigen Team intensiviert: Zur Vorbereitung eines ersten Organizing-Blitzes, um Betriebsratswahlen anzustoßen, gehörten zunächst Recherchen. Danach kannten wir alle der rund 130 Servicestützpunkte, hatten die IG Metall-Mitglieder in allen neun Service GmbHs und mehr als 2.000 Enercon-Beschäftigte über soziale Medien „identifiziert“. Eine systematische Medienarbeit mit einem eigens geschaffenen Internetblog hat die Öffentlichkeit informiert und eine bedeutende Rolle gespielt (Abbildung 2 nächste Seite). Die dann folgenden zwei großen Blitzaktionen mit Stützpunktbesuchen, Toraktionen, Hausbesuchen und Präsenz an öffentlichen Plätzen über jeweils mehr als zwei Wochen wurde nur möglich durch je-

weils rund 150 ehren- und hauptamtliche Helfer aus vielen Verwaltungsstellen. Sie waren teilweise Tag und Nacht im Einsatz – etwa um eine Menschenkette am Tag der Wahl des Wahlvorstandstands bei einer Enercon-Gießerei zu organisieren. So wurde den Beschäftigten der Rücken gestärkt und die Ergebnisse können sich sehen lassen: Bis Ende 2014 sind nicht nur 15 Betriebsratsgremien gegründet worden und hunderte neue Mitglieder beigetreten. Etabliert wurde auch eine intensive Qualifizierungs- und Vernetzungsreihe mit Hilfe der Bildungszentren, in die auch Aktive und Betriebsräte anderer Windbetriebe einbezogen werden.

Leipziger Industriedienstleister im Visier

Um ein zweites zentrales Organizing-Projekt kümmerte sich ein zweiköpfiges Team, um Industriedienstleister zu erschließen. Es arbeitete eng verzahnt mit der Verwaltungsstelle Leipzig. Eigene Medien zum Thema haben auch hier eine wichtige überbetriebliche Klammerfunktion erfüllt. So wurde die Flugschriftreihe „Just in Time“ ins Leben gerufen und mit der Webseite www.zukunft-werk-vertrag.de ein öffentlich sichtbares Forum geschaffen (Abbildung 3 nächste Seite). Ein Vorteil dieses Projektes besteht in der engen Anbindung der Betriebe und deren Beschäftigten an die örtlichen Werke von BMW und Porsche. Statt über Instrumente wie einen Blitz überhaupt Zugänge und Kontakte gewinnen zu müssen, kann der Weg über



Abbildung 1: Wie man einen Tarifvertrag durchsetzt: REpower hat es vorgemacht! Hier ein Plakat aus der Kampagne für den Tarifvertrag.

Mehr dazu
auf der
Seite 108.



Abbildung 2: Der Internetblog „Windstaerke13.info“ hatte bis zu 2.000 Aufrufe am Tag durch Beschäftigte und die interessierte Öffentlichkeit.



Abbildung 3: Auf Papier und im Internet gibt es die „Just in Time“ für die Beschäftigten der Industriedienstleister in Leipzig.

das Herstellerwerk erfolgen und über eine Vernetzung mit Betriebsräten beim Hersteller. Da diese gewerkschaftlich gut organisiert und wichtige Kunden für die Werkvertragsfirmen sind, wird das Niveau der Gewerkschaftsfeindlichkeit bei ihren Werkvertragsnehmern deutlich gedämpft – ein Unterschied gegenüber komplett weißen Flecken.

Mit diesem Projekt ist es gelungen, eine Reihe von neuen Betriebsratsgremien zu gründen und gleichzeitig mehrere hundert Mitglieder zu werben, sodass einige Betriebe bereits über einen Organisationsgrad von mehr als 50 Prozent haben. Sogar erste Tarifbindungen konnten erreicht werden. Das Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit der Verwaltungsstelle einen tariflichen Ordnungsrahmen zu schaffen, der beispielgebend wirken kann.

Mitgliedergewinnung – Stark im Kontakt

Die Mitgliederfrage bleibt die politischste aller Fragen für die IG Metall. Vor diesem Hintergrund ist Mitgliedergewinnung bei allen Handlungsfeldern mitzudenken und zu planen. Sie ist ein wichtiger Erfolgsmaßstab für die Arbeit auf allen Ebenen. Aus diesem Grund hat die IG Metall in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, die sichtbar Früchte tragen.

Qualifizierung und Kapazität in der Fläche

Durch die etablierten Organizing-Module in der Hauptamtlichen-Weiterbildung sowie die Seminare für Trainees und Projektsekretäre haben sich mittlerweile mehr als 400 Hauptamtliche für das Organizing qualifiziert. Mehrere Treffen haben für einen kontinuierlichen Rahmen gesorgt, in dem sich vor allem auch die Projektnehmer des Investitions- und Strukturfonds austauschen. Durch kollegiale Fallberatung ist es vielfach gelungen, die örtliche Erschließungsarbeit ganz konkret zu verbessern. Eine herausragende Rolle hat dabei der Umgang mit schwierigen Fällen der Betriebsratsgründung gespielt sowie die gegenseitige methodische Beratung, um systematisch gewerkschaftsfeindliches Verhalten der Arbeitgeber abzuwehren. Auch der Praxisaustausch hinsichtlich der vielfältigen Aktivitäten von Verwaltungsstellen zur Erschließung von Werkvertragsunternehmen war sinnvoll und nachhaltig. Hierbei konnten insbesondere die Kolleginnen und Kollegen des Leipziger Projektes ihre Erfahrungen einbringen.

Die IG Metall hat in den letzten Jahren viel getan, um die Mitgliedergewinnung in das Zentrum der Organisation und unseres gemeinsamen Handelns zu rücken. Die Säulen dafür sind:

- Aktivierende und wertschätzende Maßnahmen.
- Verbindung von Mitgliedergewinnung mit unseren Themen und den Anlässen in den Betrieben.

- c) Strukturierte und systematische Planung der Mitgliederarbeit für gezielte und passgenaue Mitgliederwerbung.
- d) Direkte und indirekte Kommunikation, um neue Mitglieder zu gewinnen.

Die erfolgreiche Mitgliederarbeit der letzten Jahre – jeweils mit einem Mitgliederplus zum Jahresende – zeigt, dass die IG Metall als Mitgliederorganisation heute stärker beteiligungsorientiert arbeitet und ihre Chancen auf eine aktivierende Form der Mitgliederentwicklung genutzt hat.

Gute Unterstützungsangebote, um Mitglieder zu gewinnen, sind zur Kernaufgabe geworden. Die Fragen, ob und mit welchem Zeitaufwand die Aktiven ihre Mitgliederarbeit systematisieren und Werbegespräche führen, sind letztlich Fragen der gewerkschaftlichen Identifikation, der Motivation, der vorhandenen Anlässe sowie der Wertschätzung. Antworten auf diese Fragen wurden durch zentrale Unterstützung sowie durch regionale und betriebliche Fokussierung gegeben.

Aktivierende und wertschätzende Maßnahmen

Mittels zentral organisierter Werbeaktionen konnten Aktivierung und Wertschätzung für die betriebliche Mitgliederarbeit unterstützt werden. Durch regelmäßige Impulse konnten mehr Aktive für die Ansprache von Nicht-Mitgliedern gewonnen werden. Mitgliederwerbung und Mitgliederwerbepremien funktionieren nicht für sich alleine: Sie müssen im Zusammenhang mit den Themen der IG Metall diskutiert werden.

Themen, Anlässe und Erfolge nutzen

Die erfolgreiche Mitgliederwerbung basierte in den letzten Jahren auf dem großartigen Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen, die anhand von Themen und/oder Anlässen eine Vielzahl

von Menschen angesprochen haben. So wurden alle kommunikativen Maßnahmen im Rahmen der zentralen Werbeaktionen immer mit Anlässen verbunden – wie etwa mit Tarifrunden, tarifpolitischen Erfolgen in der Leiharbeit, dem Internationalen Frauentag, mit dem Ausbildungsbeginn der Azubis oder der Fußball-WM (Abbildung 1). Der Schulterschluss von zentralen Angeboten zur Mitgliedergewinnung mit betrieblicher Ansprache gelingt immer dann am besten, wenn thematische Anknüpfungspunkte bestehen.

Betriebliche Anknüpfungspunkte nutzen

Immer häufiger sind betriebliche Auseinandersetzungen die Basis für erfolgreiche Mitgliederwerbung. Auch dafür gibt es zentrale Angebote. Betriebs- und tarifpolitische Themen werden auf diese Weise mit der Mitgliederarbeit verzahnt und Mitgliedergewinnung kann strategisch geplant werden. Beispielsweise ist dies bei der Auseinandersetzung um die Ausgliederung von Daimler-Niederlassungen mit dem Motto „Unsere Niederlassung. Unsere Arbeit. Unsere Zukunft“ und beim Konflikt um die Zukunft von Osram-Standorten mit der Botschaft „Osram, das sind Wir: Alle“ gelungen (Abbildungen 2 und 3).



Abbildung 1: Team verstärken: Anlassbezogene Werbeaktion während der Fußball-WM 2014.

Abbildung 2: Logo zur Mitgliederaktion bei Daimler-Niederlassungen.



Abbildung 3: Logo zur Mitgliederaktion bei Osram mit Beitrittserklärung.

Abbildung 4:
Handlich – praktisch –
gut: Über 150.000 Spicker
sind im Einsatz.



Mit Argumenten, Tipps und Herz zum Ziel

Die gewerkschaftliche Ansprache lässt sich nicht nur auf Sach- und Fachfragen reduzieren. Mitgliederwerbung ist die kommunikative Eingangspforte für die dahinter liegenden gewerkschaftlichen Werte wie Solidarität, Sicherheit, Engagement und Gerechtigkeit. Hierfür gibt es für Werberinnen und Werber den neuen „IG Metall-Spicker – Argumente im Taschenformat“ als Werkzeug (Abbildung 4). Der Spicker ist mit viel positiver Resonanz angenommen worden.

Unabdingbar für die Mitgliedergewinnung ist aber vor allem eines: viel direkte Kommunikation. Denn Kommunikation bedeutet, dass Vertrauen entsteht. Aber da nicht jeder der geborene Rhetoriker ist, bietet die IG Metall dafür Seminare an: Die 1:1-Kommunikation für aktive Werberinnen und Werber ist beispielsweise mit rund einhundert Seminaren im Vorfeld der Tarifrunde 2015 mit großer Teilnehmerzahl in allen Bezirken umgesetzt worden. Das zeigt nicht nur den Bedarf an Trainings auf, sondern auch den Erfolg als Impulsgeber für das Ausprobieren neuer Ansprachemöglichkeiten zur Mitgliedergewinnung im Betrieb. Denn es gilt: Die beste Werbung ist und bleibt das Gespräch mit den Beschäftigten.

Mitgliederarbeit und -bindung – Dialogkommunikation als Standard etabliert



Abbildung 1:
Ferienbeschäftigte
als Zielgruppe

Die sogenannte Dialogkommunikation ist ein wirkungsvolles Instrument für die Mitgliederarbeit und die Mitgliederbindung. Denn die direkte mündliche und/oder schriftliche Kommunikation mit Rückmeldeoptionen unterstützt bei der Werbung neuer Mitglieder, der Bindung und der Zurückgewinnung nach einem erfolgten Austritt. Deshalb ist Dialogkommunikation zu einem Standardinstrument in der IG Metall-Mitgliederarbeit geworden.

In Grundlagenseminaren und Workshops konnten sich die Verwaltungsstellen über die Vorteile und Einsatzmöglichkeiten der Dialogkommunikation informieren. An praktischen Beispielen haben die Referenten Anwendungen für die tägliche Arbeit gezeigt, die sich direkt auf die Aktivitäten vor Ort übertragen ließen.

Zum Dialog einladen

Ein wichtiges Beispiel war dabei immer, wie man „austrittsgefährdete Zielgruppen“ per Post anspricht und sie zum Dialog mit der IG Metall einlädt. Die in Vorjahren gesammelten Erfahrungen wurden berücksichtigt und teilweise bereits in Standardaufgaben überführt: Die Dialogkommunikationsmaßnahmen für die zielgerichtete Ansprache

konnte für die austrittsgefährdeten Mitgliedergruppen der „Sammelnummern“, der „Leiharbeitsbeschäftigten“ und „Erwerbslosen“ etabliert werden. Ziel ist, die Austritte zu reduzieren. Dafür ist wichtig, jedem Menschen die Serviceleistungen und Informationen anzubieten, die zu ihm persönlich passen (Abbildungen 1, 2 und 3).

*Abbildung 2:
Die IG Metall vertritt
auch die Interessen
der Erwerbslosen. Mit
diesem Service-Angebot
in Form eines Ratgebers
konnten die Verwal-
tungsstellen auf die
Betroffenen persönlich
zugehen.*



Evaluation und technische Besserungen

Beim Dialogmarketing liegt der „Rücklauf“ zwischen 6 und 12 Prozent. Das ist vergleichsweise hoch und bedeutet, dass nahezu jeder Zehnte, der per Post oder E-Mail angeschrieben wird, darauf reagiert. Außerdem ist auch allein die Präsenz von Bedeutung: Die IG Metall wird durch Dialogmarketing wahrgenommen und die Möglichkeiten, die sie bietet, werden einem bewusst: „Ich könnte etwas in Anspruch nehmen, wenn ich wollte...“. Gerade dieser sogenannte Options-Nutzen wurde in früheren Projekten zur Dialogkommunikation bei repräsentativen Telefonbefragungen sehr positiv bewertet. Um die Kommunikation mit den Mitgliedern sichtbar zu machen und um Anhaltspunkte für eine zielgerichtete, themen- sowie angebotsorientierte Kommunikation aufzubauen, wurde der Aufbau eines Mitgliederbeziehungsmanagements (CRM) entwickelt.

Fazit: Mit der Weiterentwicklung der Dialogkommunikation hat die Mitgliederbindung insgesamt im Berichtszeitraum an Qualität gewonnen. Die persönliche Ansprache zum richtigen Zeitpunkt mit dem passenden Angebot ist ein Schlüssel für zufriedene Mitglieder.

Abbildung 3: Erfolgreich umgesetzt! Über 60 Kommunikationstrainings zur gezielten Ansprache und Mobilisierung in der Tarifrunde wurden innerhalb von 10 Wochen bundesweit durchgeführt.

Mitgliederrückholung – Moment mal ...



„Jetzt mal ganz laaaaaangsam: Warum willst Du aus der IG Metall austreten?“ Zuhören und nach dem Wieso-weshalb-warum fragen gehört zum professionellen Rückholmanagement. Häufig kann die Verwaltungsstelle helfen, und es kommt gar nicht erst zum Austritt.

Als eine der 13 Kernaufgaben ist die Rückgewinnung ausgetretener Mitglieder als ein Meilenstein guter Verwaltungsstellenarbeit etabliert worden. Denn sie ist von großer Bedeutung für unsere Organisation: Die Reduktion von Austritten und Streichungen trägt zur positiven Mitgliederbilanz bei.

Für die Verwaltungsstellen ist die Rückholarbeit in den Fokus ihrer täglichen Mitgliederarbeit gerückt. Die Erfahrungen zeigen, dass die Bearbeitung von Austritten und Streichungen am besten funktioniert, wenn sie strukturiert und systematisch erfolgt. Das bedeutet: Durch eine zeitnahe und persönliche Ansprache werden „fast verlorene“ Mitglieder von der IG Metall, ihren Zielen, Werten und Leistungen wieder überzeugt und sie können zurückgewonnen werden. Ein wichtiger Punkt für systematisches Vorgehen ist eine berufsbiografisch ausgerichtete Rückholarbeit. Beispielsweise im Übergang vom Berufsleben in die Rente; Analysen zeigen, dass es dann überdurchschnittlich zu Austritten kommt.

Konzepte für Rückhol-Aktionen

Um die flächendeckende Einführung sowie eine systematische Optimierung von Rückholmanagementsystemen zu erreichen, sind in den Bezirken Rückholaktivitäten und Erfahrungsaustausch-Angebote etabliert worden. Der IG Metall-Vorstand unterstützt die Akteure konzeptionell. Dafür gibt es Beratungen und Qualifizierungen vor Ort: Einerseits für das erstmalige Einrichten von Rückholprozessen, andererseits für das Optimieren von schon vorhandenen Maßnahmen.

Ergänzend dazu gibt es spezielle Seminare zum Argumentations-, Kommunikations- und Telefontraining. Diese Trainings finden direkt mit den Rückholteams der Verwaltungsstellen statt. In zentralen Workshops haben die Akteure der Fläche außerdem mit Expertinnen und Experten diskutiert, um praxisnahe Anhaltspunkte für Optimierungen zu ermitteln. Welche Unterstützung braucht ein Rückholer? – war die Ausgangsfrage. Und es ging auch um Details wie Eingabestandards in die Mitgliederdatenbank, um die Entwicklung der Rückholung besser sichtbar und steuerbar zu machen.

Fazit: Die Aktivitäten im Bereich Rückholmanagement haben dazu geführt, dass Austritte und Streichungen weniger geworden sind.

Die Mitgliedergewinnung – Zahlen und Fakten

Im Berichtszeitraum ist es erstmalig seit vielen Jahren gelungen, eine kontinuierlich positive Mitgliederentwicklung zu erreichen. Das Engagement auf allen Ebenen der IG Metall für eine Stabilisierung und Stärkung der Organisation hat Wirkung gezeigt: Die IG Metall wächst wieder.

Der Mitgliederbestand konnte nicht nur stabilisiert werden, sondern es konnte in jedem Jahr seit 2011 ein absoluter Zugewinn verbucht werden. Betrug im Januar 2011 die Mitgliederzahl noch 2.226.431, so ist sie bis Dezember 2014 auf 2.269.281 angestiegen. Das ist ein absoluter Zuwachs von 42.850 Mitgliedern.

Dass die IG Metall auf einen Wachstumspfad und damit zu einem Zugewinn an Bedeutung und Gestaltungsmacht zurückgekehrt ist, wird noch deutlicher, wenn man beachtet, dass die Gruppe der im Betrieb beschäftigten Mitglieder (die sogenannten 1-Prozent-Zahler) deutlich überproportional gewachsen ist:

Die Summe der 1-Prozent-Zahler ist im Berichtszeitraum von 1.455.528 auf 1.534.887 angestiegen (Abbildung 1). Der Nettozuwachs bei dieser – für die betriebliche Kampfkraft entscheidenden Gruppe – betrug somit 79.359 Mitglieder, was einem Wachstum von rund 5 Prozent entspricht.

Überblick: Die Mitgliederzahlen 2011 bis 2014

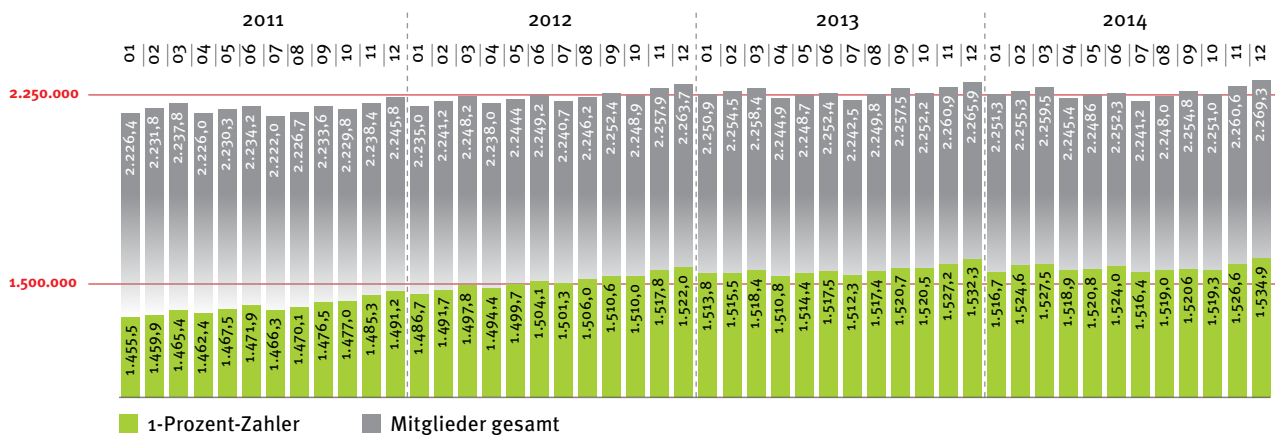


Abbildung 1: Die Mitgliederzahl ist insgesamt gestiegen. Insbesondere auch die Gruppe der 1-Prozent-Zahler.

Auf dem Niveau der Vorjahre stabilisierte sich der Organisationsgrad in den Betrieben (Abbildung 2). Maßgeblich liegt das an der guten

Konjunktur der deutschen Wirtschaft und dem daraus resultierenden Beschäftigungsaufbau in unseren Branchen.

Index Beschäftigungs- und Mitgliederentwicklung, hier Metallwirtschaft

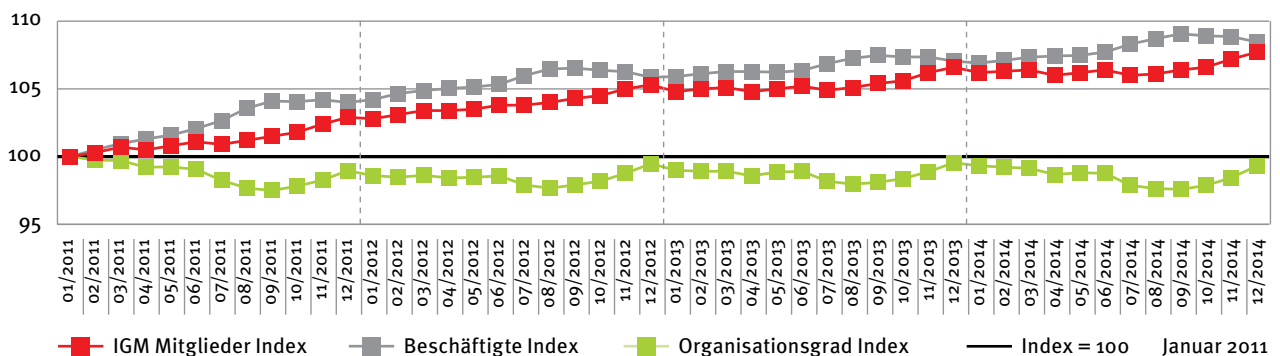


Abbildung 2: Zusammen mit den Beschäftigtenzahlen wuchs auch die Zahl der IG Metall-Mitglieder. Unterm Strich ist damit der Organisationsgrad stabil, wie die grüne Linie zeigt.

Mitgliederzahlen pro Bezirk

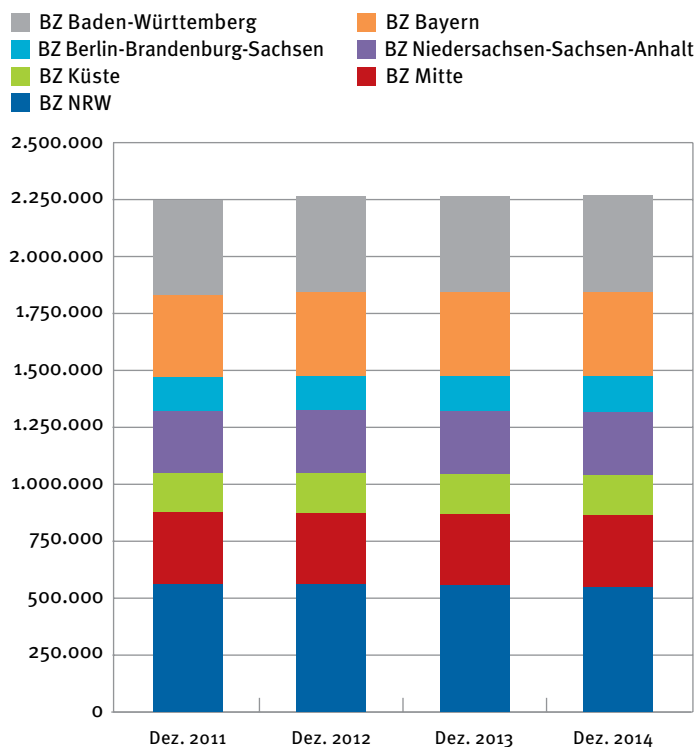


Abbildung 3: Der Bezirk NRW hat in 2014 ein leichtes Minus gegenüber 2011 zu verzeichnen. Die anderen sechs Bezirke haben alle ein absolutes Plus, dabei sticht der Bezirk Bayern mit einem Zuwachs von mehr als 12.000 im Berichtszeitraum besonders hervor.

Gegenüberstellung: Neuaufnahmen gegen Austritte/Streichungen

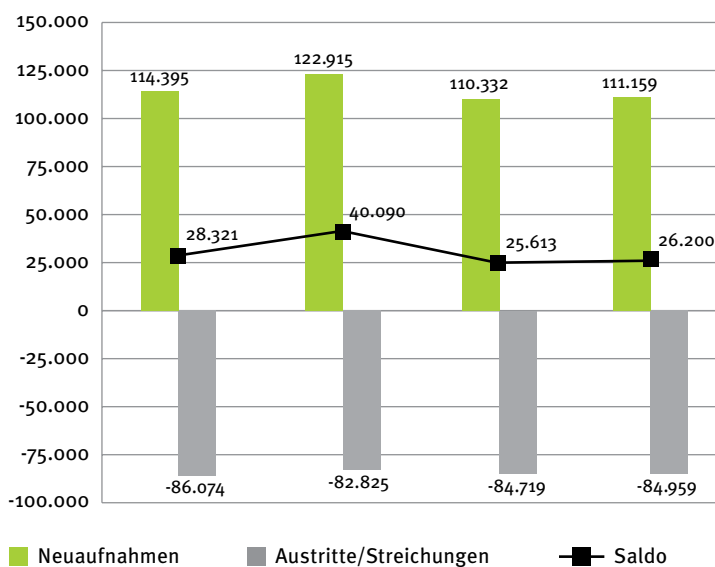


Abbildung 4: In allen vier Jahren des Berichtszeitraums lag der Saldo von Neuaufnahmen und Austritten/Streichungen im Plus, hier zu sehen an der schwarzen Linie.

Bezogen auf die Entwicklung in den einzelnen Bezirken der IG Metall lassen sich in der Gesamtschau leichte Unterschiede feststellen, die mit der regional unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklung einhergehen (Abbildung 3).

Neuaufnahmen versus Austritte und Streichungen

Als beeinflussbare Größe steht das Verhältnis von Neuaufnahmen zu Austritten und Streichungen im besonderen Fokus: Es beeinflusst die Gesamtentwicklung der Organisation maßgeblich (Abbildung 4). Daher hat die IG Metall nicht nur verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung neuer Mitglieder unternommen, sondern auch die Binde-, Halte- und Rückholarbeit ins Zentrum gerückt und mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten versehen.

Im Vergleich zur Vorperiode fällt unmittelbar das kontinuierlich erhöhte Niveau der Neuaufnahmen auf. Lag der Durchschnittswert der jährlichen Neuaufnahmen in den Jahren 2007 bis 2010 noch bei 99.712 Mitgliedern, so kletterte dieser Wert jetzt auf 114.700. Gleichzeitig ist es gelungen, die durchschnittliche Summe der Austritte und Streichungen von 101.065 auf 84.644 zu senken. Damit ist an beiden entscheidenden Stellschrauben für eine gute Mitgliederentwicklung der IG Metall erfolgreich gedreht worden.

Mit Blick auf die Relation zur Gesamtmitgliedschaft lässt sich für das Jahr 2014 exemplarisch festhalten, dass „nur“ 3,7 Prozent der Mitgliedschaften nicht gehalten wurden, während 4,9 Prozent neue Kolleginnen und Kollegen begrüßt werden konnten. Ein Ergebnis, das für eine hohe Zufriedenheit der Mitglieder spricht, zumal die Streichungen teilweise nicht beeinflussbar sind (Sterbefälle) und einen erheblichen Teil der 3,7 Prozent ausmachen. Dazu

Bestandsentwicklung in der Leiharbeit

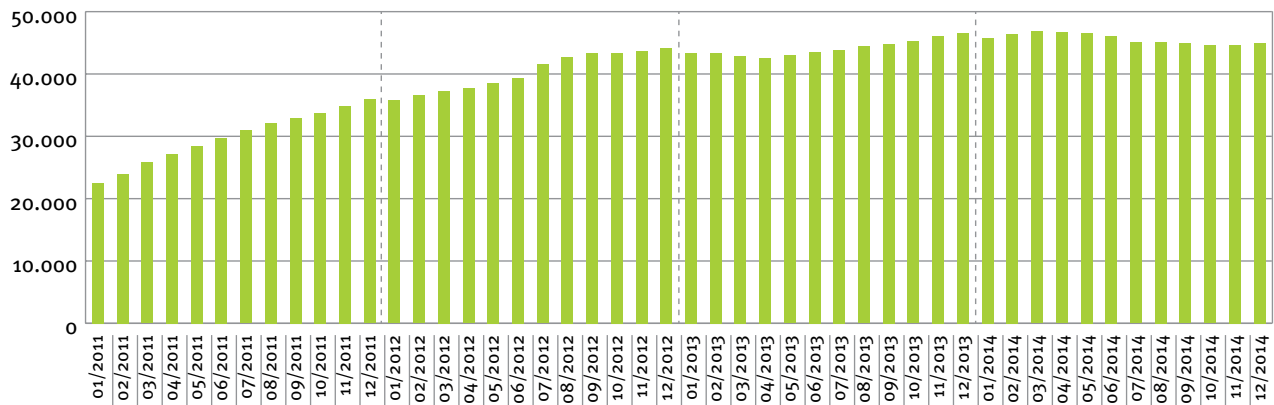


Abbildung 5: In den letzten Jahren hat sich die Gruppe der in der IG Metall organisierten Leihbeschäftigten mehr als verdoppelt – von etwas mehr als 20.000 auf rund 45.000.

kommt, dass sich die Summe der jährlich neu beigetretenen Mitglieder mit über 110.000 auf dem Einwohnerniveau einer kleinen Großstadt bewegt. Damit bleibt die IG Metall nicht nur Deutschlands mitgliederstärkste, konfessionsungebundene Großorganisation, sondern sie stellt auch ihre Attraktivität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Beweis, die bisher nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Leihbeschäftigte treten ein

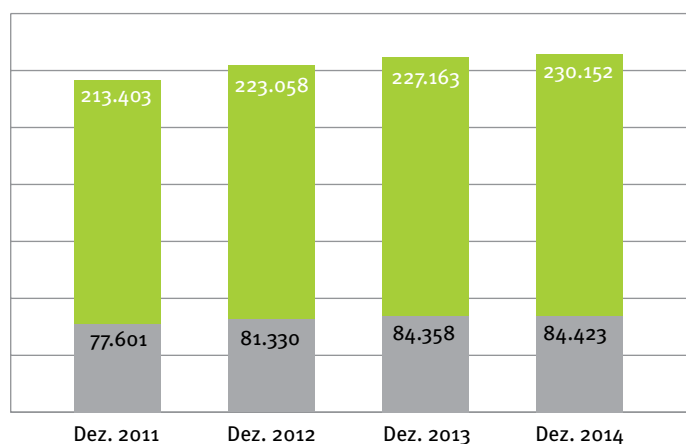
Bemerkenswert ist auch die Entwicklung in der Gruppe der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, welche sich als Beschäftigungsart auf einem Niveau von etwa 800.000 Personen in der Gesamtwirtschaft eingependelt hat. Bereits der vorhergehende und auch der jetzige Berichtszeitraum waren von zahlreichen Aktivitäten rund um die Leiharbeit geprägt, sodass sich viele Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen für die Mitgliedschaft entschieden haben (Abbildung 5). Sie haben damit einen erheblichen Beitrag zur positiven Gesamtentwicklung beigetragen. Die IG Metall kann zu Recht beanspruchen, die wichtigste Interessenvertreterin dieser Beschäftigten zu sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn man beachtet, dass sich betriebliche und tarifliche Aktivitäten zu Leiharbeit vielfach erfolgreich auf die Übernahme der Leiharbeiter in feste Beschäftigungsverhältnisse richten.

Jugend im Fokus

Für die Zukunft der IG Metall ist die Mitgliederentwicklung im Bereich Jugendliche und Auszubildende von hoher Bedeutung. Auch an dieser Stelle spiegeln die Zahlen die positive Entwicklungstendenz der Organisation wider (Abbildung 6). Der Bestand an Jugendlichen bis 27 Jahre konnte um mehr als 16.000 und der Bestand der Auszubildenden (inklusive derjenigen, die eine kombinierte betriebliche und hochschulische Ausbildung absolvieren) um mehr als 6.000 gesteigert werden: Ein deutlicher Hinweis auf eine erfolgreiche Jugendarbeit der IG Metall, der es gelingt, in klassischen Kerngruppen stark zu bleiben und gleichzeitig neue Beschäftigtengruppen erfolgreich anzusprechen.

Abbildung 6: Auch bei der Jugend: Mitglieder-tendenz steigend. In Grün alle Jugendlichen bis 27 Jahre, in Grau der Anteil an Azubis.

Bestandsentwicklung Jugendliche und Auszubildende



Mitgliederentwicklung Angestellte, Kaufleute, Studierende, Technische Experten

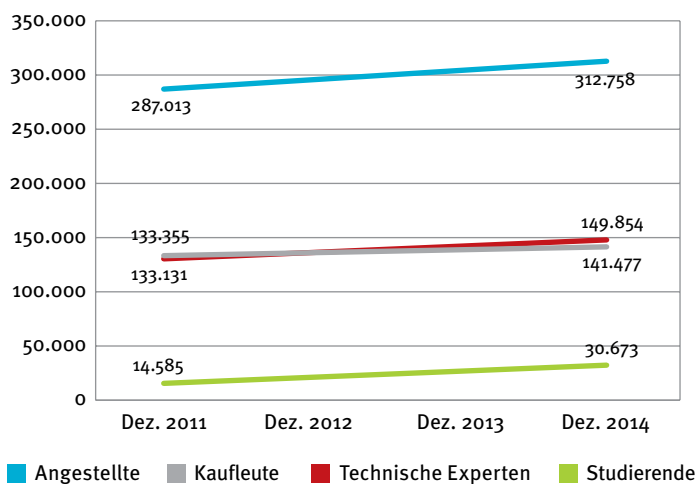


Abbildung 7: Bei den Studierenden hat sich die Mitgliederzahl mehr als verdoppelt. Unter Technischen Experten sind Technische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Ingenieurinnen und Ingenieure zusammengefasst.

Mitgliederentwicklung in der Gruppe „Frauen“

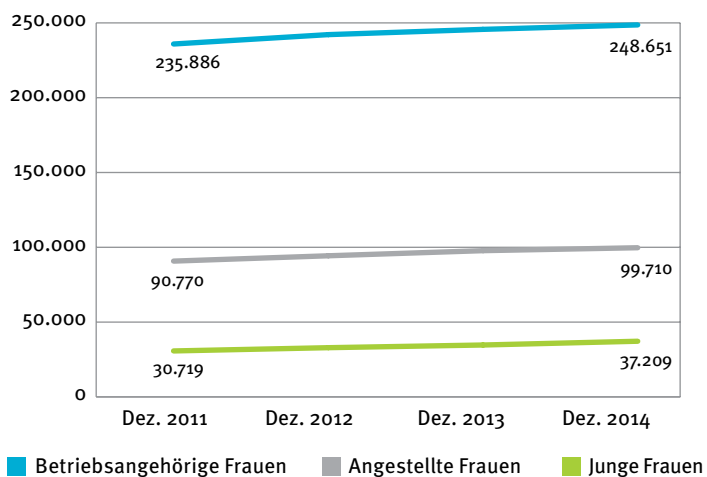


Abbildung 8: Beispiel für die Detailbetrachtung der Gruppe „Frauen“ und ihre Steigerungen: Junge Frauen (grün), Angestellte (grau), alle betriebsangehörigen Frauen (blau).

Attraktiv für Angestellte, Ingenieure und Studierende

Die Erfahrungen aus dem Angestelltenbereich zeigen, dass sich eine systematische und auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeit lohnt. Mitgliederzuwächse können beispielsweise im Rahmen von regelmäßigen Begrüßungsgesprächen oder auch in Konfliktfällen erzielt werden. Insgesamt ist im Berichtszeitraum ein Mitgliederzuwachs von 9 Prozent bei den Beschäftigten in „Angestelltenbereichen“ zu verzeichnen (Abbildung 7).

Auch die Angebote für die Gruppe der Technischen Expertinnen und Experten sowie (dual) Studierenden haben zu Zuwächsen geführt. Bei den Ingenieuren stieg der Mitgliederbestand von 5.762 auf 16.971. Das ergibt einen Mitgliederzuwachs von 187,1 Prozent. Bei den (dual) Studierenden stieg der Mitgliederbestand von 14.582 auf 30.673, ein Zuwachs von 108 Prozent. Derzeit sind circa 1,7 Millionen Angestellte im Organisationsbereich der IG Metall beschäftigt. Neben kaufmännischen Berufen sind rund 750.000 Beschäftigte technischer Berufe in dieser Gruppe vertreten, ein bei rund 310.000 Mitgliedern immer noch sehr großes und strategisch wichtiges Potenzial für die IG Metall.

Frauen stärker vertreten

Im Hinblick auf Frauen- und Gleichstellungspolitik hat die IG Metall die Frage der Mitgliederentwicklung zu einem zentralen Handlungsfeld erklärt und in entsprechende Angebote für weibliche Beschäftigte überführt. Frauen sind mit ihren Themen in der IG Metall sichtbarer geworden. Auch bei dieser Gruppe liegt die Summe der neu aufgenommenen Mitglieder höher als die durch Austritte und Streichungen verlorenen. Insgesamt konnte die Anzahl der weiblichen Mitglieder seit Dezember 2011 in allen Untergruppen bis 2014 gesteigert werden (Abbildung 8): Ein weiteres Beispiel für den Erfolgspfad, auf den sich die IG Metall begeben hat.



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

4 Im Fokus

**Strategische Schwerpunkte
mit Beispielen**

Im Fokus

Arbeitsbeziehungen im Wandel

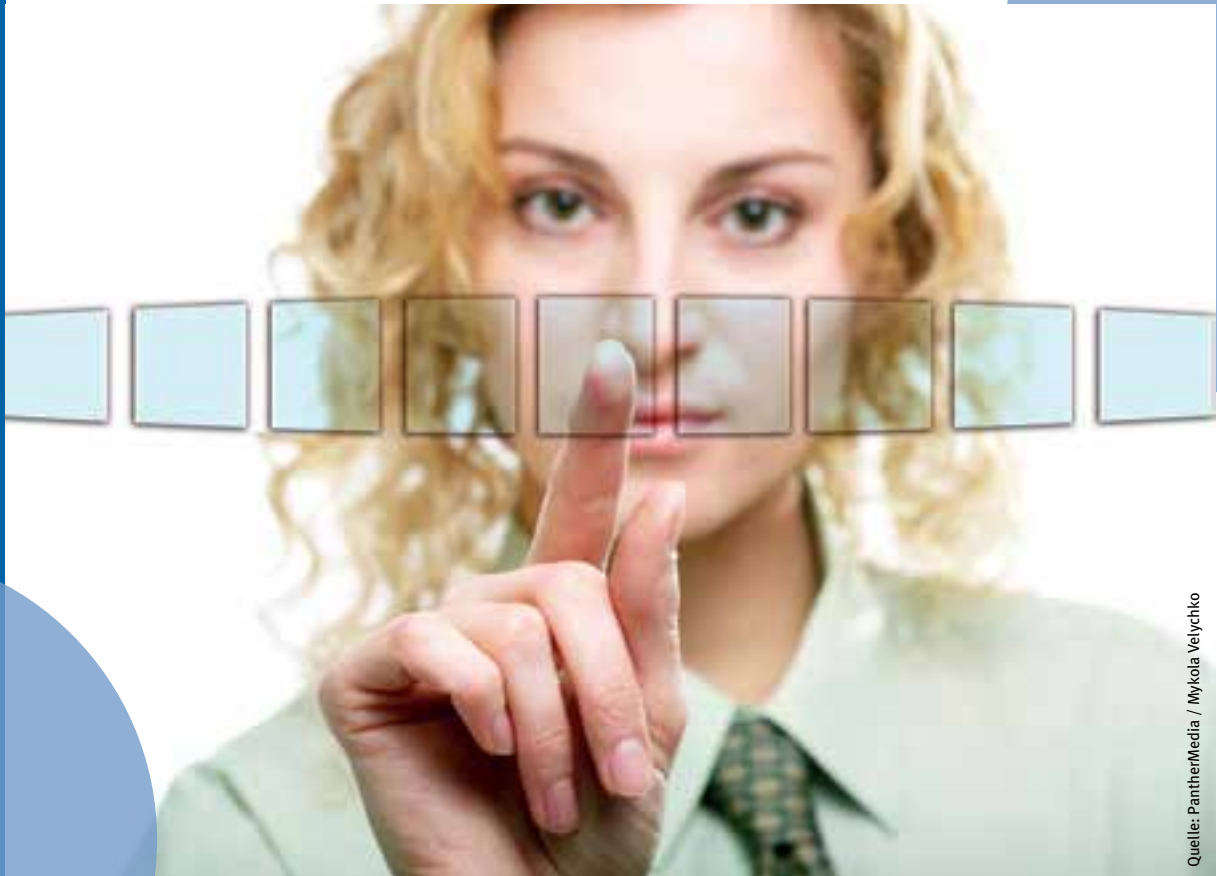
Wir arbeiten und leben in einer Zeit rascher und tiefgreifender Veränderungen, die die alltäglichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsweisen der Menschen umwälzen. Maschinen und Roboter, gesteuert von zunehmend komplexeren und leistungsfähigeren Algorithmen, haben schon heute massive technische Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Das wird sich verstärken. Des Weiteren haben die Internationalisierung und Fragmentierung von Wertschöpfungsketten neue Eckpunkte für die Gestaltung von Industriearbeit geschaffen.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt wirken sich direkt auf die Arbeitsbedingungen und die Art der Beschäftigungsverhältnisse aus. Der Anstieg der prekären Beschäftigung

– insbesondere in Form von Leiharbeit und Werkverträgen – hat erhebliche Folgen für die Beschäftigten und Produktionsprozesse. Zudem werden soziale Ungleichheiten in der Gesellschaft verstärkt. Deshalb will die IG Metall offensiv Gestaltungsstrategien für eine Industriearbeit der Zukunft entwickeln, die die Interessen der Beschäftigten im Blick behält.

Verschiebung von Tätigkeiten

Unsere Aktivitäten basieren dabei auf folgenden Überlegungen: Die industrielle Produktion und damit auch die Arbeitsbedingungen werden sich so deutlich verändern, wie vermutlich seit der Einführung der Dampfmaschine nicht mehr. Die „Tertiä-



Quelle: PantherMedia / Mykola Velychko

sierung“ der Industriearbeit geht – in gebremstem Tempo – weiter. Das heißt konkret, dass die Arbeit in der direkten Fertigung weniger werden wird. Zugleich nehmen Tätigkeiten im Bereich Steuerung, Forschung und Entwicklung zu. Das hat natürlich Folgen für Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen: Auf der einen Seite wird die zunehmende Automation einfache Tätigkeiten wie Maschinenbedienung, produktnahe Kontrollaufgaben und Produktionslogistik abbauen – also gibt es weniger Arbeitsplätze für Un- und Angelernte.

Andererseits werden qualifizierte Arbeitsplätze, zum Beispiel für Techniker oder Ingenieure, durch die Digitalisierung um neue Anforderungen erweitert. Der dritte und

Ab jetzt alles digital, oder wie? Was der technische Wandel für die Beschäftigten in der Industrie von morgen bedeutet, will die IG Metall schon heute rausfinden, um auf Chancen und Risiken zu reagieren.

gewerkschaftspolitisch vielleicht wichtigste Trend betrifft die Fragmentierung von Wertschöpfungsketten und das damit verbundene Outsourcing ganzer Produktionsanteile.

Strategie entlang zweier Stränge

All dies bedeutet gewiss nicht das Ende der Industriearbeit. Es bedeutet vielmehr, die skizzierten Fragen aufzugreifen und Antworten zu entwickeln. Unseren Gestaltungsanspruch zur Zukunft der Arbeit beziehen wir auf zwei wesentliche Stränge:

- › Einerseits steuern wir konsequent einer weiteren Prekarisierung von Industriearbeit durch Leiharbeit und Missbrauch von Werkverträgen entgegen. Bei der Leiharbeit ist es durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Einfluss auf die Gesetzgebung gelungen, den Spielraum für die Arbeitgeber deutlich zu verengen. Ähnliche Aktivitäten haben für die Werkverträge erste Ergebnisse gebracht.
- › Und andererseits entwickeln wir mit einer „neuen Humanisierungspolitik“ konkrete Alternativen für eine Zukunft der Industriearbeit. Dabei spielen Fragen der Arbeitsplatzgestaltung sowie der Ausbildung und Qualifizierung eine herausragende Rolle. Hauptamtliche Expertinnen und Experten beraten in diesem Sinne Betriebsräte und Verwaltungsstellen. Insbesondere werden einzelne Projekte der neuen Digitalisierung in Forschungsverbünden intensiv begleitet, um daraus Ableitungen für Anforderungen an Betriebsabläufe, Produktionsprozesse und Qualifizierung der Beschäftigten zu entwickeln. Nicht zuletzt ist es gelungen, sowohl in den wissenschaftlichen Diskursen als auch in öffentlichen Debatten gefragter Ansprechpartner zu sein.

Beispiele zum Weiterlesen:

Zukunft der Arbeit – Wissen, was auf uns zukommt	76
Leiharbeit – Richtige Schritte durchgesetzt	78
Werkverträge – Erste Schritte, erste Erfolge	82

Zukunft der Arbeit – Wissen, was auf uns zukommt

3-D-Drucker statt Werkbank, Kommunikation mit intelligenten Maschinen statt Gespräche unter Kollegen, ein Netz virtueller Workplaces statt Betrieb? Was heute mit Formulierungen wie „Industrie 4.0“ oder „4. industrielle Revolution“ die Runde macht, wirft viele Fragen auf, auf die die IG Metall rechtzeitig Antworten sucht.

Eines der zentralen Elemente von Industrie 4.0 ist die intelligente Fabrik, auch Smart Factory genannt. Menschen kommunizieren hier mit Maschinen und Ressourcen (Produkten), sie sind über ein digitales Netzwerk ständig in Austausch. Und das wirft jede Menge Fragen über das Drumherum auf.

Worüber reden wir, wenn wir über die „Zukunft der Arbeit“ reden? Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass wir vor einer neuen Phase der Industrialisierung stehen. Die Auswirkungen werden tiefgreifende Folgen

für die Arbeitswelt und für die hergebrachten Formen der Beschäftigung haben. Dieser Herausforderung stellt sich die IG Metall.

Leichtbauroboter und smarte Geräte wie Tablets, Smartphones oder Datenbrillen werden in Fabriken eingeführt. Die fortschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik setzt neue Maßstäbe in der Produktions- und Büroarbeit. Von einer „4. industriellen Revolution“ lässt sich durchaus sprechen, da an die Stelle klassischer Produktionstechnik und mechanischer Produkte zunehmend softwaregesteuerte treten, die untereinander und über das Internet vernetzt sind. Es wächst die berechtigte Sorge, dass „der Computer“ zunehmend eigenständig Planungsaufgaben erledigt, den Menschen überwacht und steuert, ihn in Produktion und Büro ersetzt. Die heute bereits sichtbaren Veränderungen zeigen, dass sich Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen für „direk-



te“ wie „indirekte“ Tätigkeiten wandeln. Auch Arbeits- und Leistungsbedingungen, Arbeitsorte, Beschäftigungs- und Wertschöpfungsstrukturen geraten in Bewegung. Noch ist nicht ausgemacht, wie diese Trends zu bewerten sind: Die Veränderungen bergen Chancen. Arbeitsinhalte können durchaus kreativer und die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten größer werden. Aber sie bergen auch hohe Risiken, weil sie weitere Entgrenzung, Flexibilisierung und prekäre Arbeitsformen begünstigen können.

Die IG Metall stellt sich der technischen Zukunft

Gute Arbeit in Zeiten von Industrie 4.0 kann die IG Metall nur mit einer starken, tarifpolitisch flankierten Arbeitspolitik im Betrieb umsetzen. Konkret geht es um die Gestaltung von Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Qualifikation, Führung und Entgelt. Die Mitgestaltung des Wandels verlangt mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten und neue arbeitspolitische Antworten. So braucht es beispielsweise Technik- und Organisationsansätze, die auf die Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten bauen und sie – sei es im Büro, in der Großserie oder der Werkstatt – in ihren Aktivitäten unterstützen.

Das 2014 neu in der IG Metall-Vorstandsverwaltung eingerichtete Ressort Zukunft der Arbeit

- › bündelt Wissen aus unserer Gewerkschaftsarbeit, Wissenschaft und zukunftsorientierten Arbeitsmarktprojekten,
- › entwickelt gewerkschaftliche Positionen weiter und beteiligt sich an den relevanten Debatten,
- › trägt zur Konzeption von tragfähigen betrieblichen Lösungskonzepten bei,

- › entwickelt praxisnahe Handlungsempfehlungen gemeinsam mit Betriebsräten und Verwaltungsstellen und
- › unterstützt und beteiligt sich an Forschungs- und Umsetzungsprojekten (siehe Kasten).

Projektbeispiel

Intelligente Wissensdienste für die Smart Production (Appsist)

Im Zentrum steht die beteiligungsorientierte Einführung und Gestaltung von intelligenten Assistenzsystemen, die in cyber-physische Systeme integriert sind. Diese sollen die Beschäftigten bei der Inbetriebnahme, dem Betrieb sowie der Wartung und Reparatur von Produktionsanlagen unterstützen.

Eckdaten zum Projekt:

Projektstart: war am 1. Januar 2014, Laufzeit: beträgt 36 Monate, Gesamtfördervolumen: liegt bei 3,9 Millionen Euro durch das BMWi, Projektpartner der IG Metall sind: das Festo Lernzentrum Saar GmbH, die Festo AG & Co. KG Unternehmensgruppe, die MBB Fertigungstechnik GmbH, die Brabant und Lehnert GmbH, die IMC AG, das Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation und die Ruhr-Universität Bochum.

Leiharbeit – Richtige Schritte durchgesetzt

Eine der größten Herausforderungen war und ist die Zunahme der prekären Beschäftigung – seit Mitte der 1990er Jahre steigt sie stetig. Als atypisch Beschäftigte bezeichnet man alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse, die eines oder mehrere dieser Merkmale aufweisen: Befristung, Teilzeit bis zu 20 Stunden, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung. Nach den letzten Erhebungen waren fast ein Viertel der abhängig Beschäftigten atypisch beschäftigt! Der größte Anstieg innerhalb der atypisch Beschäftigten war bei der Leiharbeit zu verzeichnen. Grund genug für die IG Metall, Alarm zu schlagen.

Atypisch beschäftigt zu sein bedeutet für die Menschen in der Regel: niedriges Einkommen, schlechte Arbeitsbedingungen, unsicherer Arbeitsplatz und hohes Arbeitslosigkeitsrisiko. Man fasst das unter dem Begriff „prekär“ zusammen. Und in den Betrieben findet eine Zergliederung der Belegschaften statt: Immer mehr Teile der Produktionskette werden zum Beispiel an Werkvertragsnehmer ausgegliedert oder durch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erledigt. Die Unternehmen versuchen so, die Lohnkosten zu drücken und schieben unternehmerische Risiken auf die Leihbeschäftigten und Werkvertragsnehmer. So werden Tarifverträge unterlaufen, Belegschaften gespalten: Das gewerkschaftliche Prinzip „ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag“ wird unterhöhlt. Im Ergebnis nimmt einerseits der Druck auf die Kernbelegschaften und deren Arbeitsbedingungen zu („die anderen machen’s ja billiger und haben weniger Ansprüche“), während andererseits Beschäftigte für Bedingungen unterhalb des für die Branche geltenden Tarifvertrages arbeiten („ich kriege keinen festen, guten Job“).

Die erste spürbare Folge dieser Arbeitgeberstrategie war die enorme Zunahme der Leiharbeit (Abbildung 1). Zwischen 2003 und 2007 hatte sich die Zahl mehr als verdoppelt und bis 2013 sogar fast verdreifacht. Die Metall- und Elektroindustrie gilt bis heute als eine der größten Nutzerinnen der Leiharbeit. Nach den Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit sind zwischen 30 und 40 Prozent der Leihbeschäftigten dort eingesetzt.

Gleich Arbeit? – Gleiches Geld!

Entsprechend dominant war das Thema für die IG Metall – zum Beispiel auch auf den Gewerkschaftstagen 2007 in Leipzig und 2011 in Karlsruhe. Zusätzlich zu den bereits laufenden bezirklichen Aktivitäten hat der IG Metall-Vorstand 2008 die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ aufgelegt und im Berichtszeitraum weitergeführt. Mit dieser Kampagne sollten die schlechten Arbeitsbedingungen betrieblich und gesellschaftlich skandalisiert werden. So sollte Druck auf Politik und Unternehmen aufgebaut werden, um Verbesserungen zu erreichen, denn sowohl die gesetzlichen Regelungen als auch die Tarifverträge waren Ursachen für die schlechten Arbeitsbedingungen. Beides musste folglich angepackt werden. So regelt das Gesetz zwar einerseits allgemein das Prinzip der Gleichbehandlung von Leihbeschäftigten und Beschäftigten des Entleihbetriebs, lässt aber andererseits eine Abweichung davon durch Tarifverträge oder einzelvertragliche Bezugnahme darauf zu. Die seit 2003 von der DGB-Tarifgemeinschaft unter Beteiligung der IG Metall geschlossenen Tarifverträge ihrerseits regelten aufgrund des Tarifdumpings der konkurrierenden Tarifverträge der im CGZP zusammengeschlossenen „christlichen Gewerkschaften“ ein sehr niedriges Entgeltniveau.

Bestand an Leihbeschäftigten im Jahresdurchschnitt

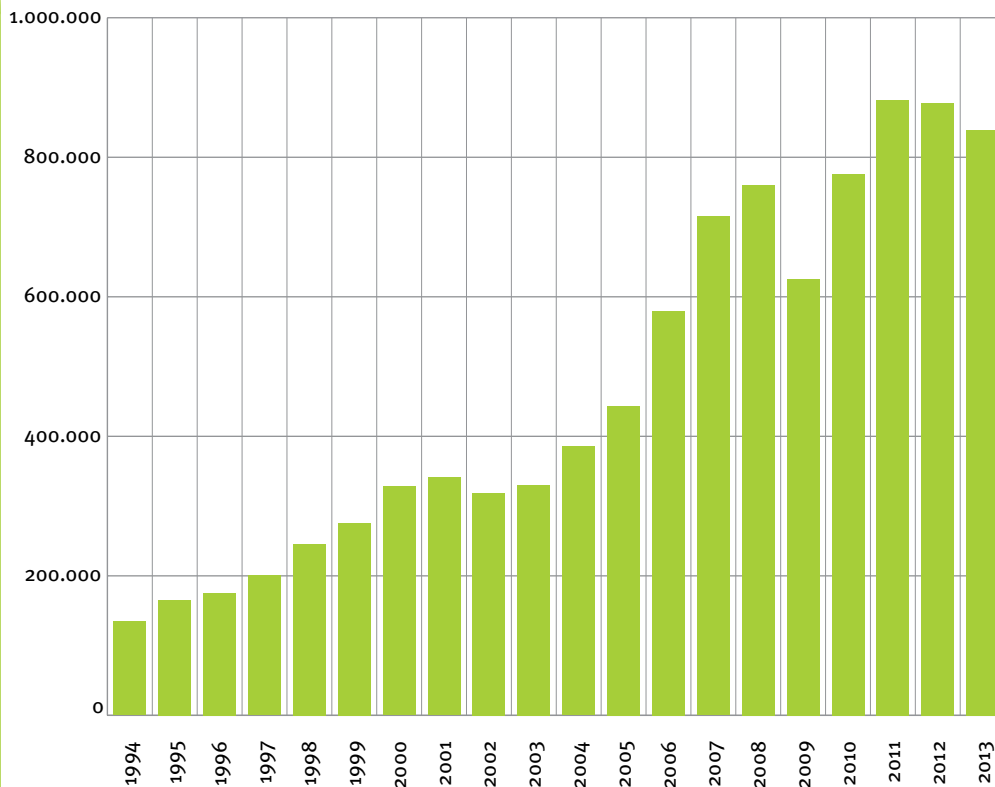


Abbildung 1: Die Arbeitgeber haben die lockeren Leiharbeitsregeln nur zu gerne ausgenutzt – das war garantiert nicht nur eine Maßnahme zum Abfangen von Auftragsspitzen!

Gelungenes Beispiel für gewerkschaftspolitische Kampagne

Die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ hatte drei Schwerpunkte. Zum einen die Skandalisierung der schlechten Arbeitsbedingung der Leihbeschäftigten in der Öffentlichkeit. Zum Zweiten war es wichtig, die Beschäftigten in der Leiharbeit als Mitglieder zu gewinnen, um die Durchsetzungskraft zu erhöhen. Und zum Dritten ging es darum, in den Betrieben gute Beispiele und Regelungen zu schaffen und darauf aufbauend auch die Tarifbedingungen zu verbessern. Alles drei ist durch den hochengagierten Einsatz von Mitgliedern und Funktionären sehr gut gelungen:

Schon bald nach dem Start der Kampagne war das Thema in der öffentlichen Debatte angekommen. Zusätzlich unterstützt durch aufgedeckte Skandale – Beispiel Schlecker, wo nachweisbar Beschäftigte in Leiharbeit gedrängt wurden – entstand ein so großer Handlungsdruck für die Politik, dass 2011 eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erfolgte. Diese Reform war aus Sicht der IG Metall aber unzureichend, wenn auch immerhin eine Lohnuntergrenze im AÜG festgeschrieben wurde. Damit konnte ein auch für ausländische Leiharbeitsfirmen verbindlicher Mindestlohn für die Leihbeschäftigten installiert werden.

70.000 Leihbeschäftigte sind beigetreten

Der Einsatz der IG Metall und die Ansprache der Leihbeschäftigten direkt in den Einsatzbetrieben führte zu einem großen Mitgliederzuwachs: Etwa 70.000 Leihbeschäftigte sind der IG Metall beigetreten. Das war eine wichtige Grundlage für die Erfolge der IG Metall.

Hervorzuheben ist das große Engagement vieler Kolleginnen und Kollegen: Nur damit gelang es, in den Betrieben den Druck auf eine Verbesserung der Bedingungen von Leihbeschäftigten so zu erhöhen, dass innerhalb kürzester Zeit über 500 betriebliche „Besser-Vereinbarungen“ getroffen wurden – durch betriebliche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen konnte der Einsatz von Leiharbeit geregelt oder die Beschäftigungsbedingungen verbessert werden.

Die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft mit den beiden Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP konnten dank der öffentlichen und betrieblichen Debatten ebenfalls weiterentwickelt werden. So gelang es, die beiden Tarifwerke weiter einander anzunähern, die untersten Entgeltgruppen anzuheben und einige Verbesserungen bei den Manteltarifbestimmungen zu erreichen. Hilfreich dafür war auch, dass die Justiz der CGZP die Tariffähigkeit aberkannte und damit die Dumpingtarifverträge ihre Gültigkeit verloren.

2012: Durchbruch mit zwei Vertragswerken

Gestützt auf diese guten Bedingungen setzt die IG Metall das Thema schließlich in der Metall- und Elektrotarifrunde 2012 auf die Agenda. Ziel war es, die Frage von Dauer und Umfang des Einsatzes von Leiharbeit sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leihbeschäftigten zu regeln. Dazu musste sowohl mit den Verleihunternehmen als auch mit den Entleihbetrieben eine Regelung getroffen werden.

Der Durchbruch gelang schließlich mit zwei Tarifverträgen: der tarifvertraglichen Regelung von Branchenzuschlägen mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit und die Regelung des Einsatzes von Leiharbeit in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im neuen Tarifvertrag Leiharbeit/Zeitarbeit. Die Branchenzuschläge sind Aufzahlungen, die der Leiharbeitgeber seinen Beschäftigten zahlen muss, wenn diese im fachlichen Geltungsbereich der Metall- und Elektroindustrie, Textil und Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie eingesetzt werden. Und zwar unabhängig davon, ob der Einsatzbetrieb tarifgebunden ist. Damit wird das Entgelt auf ein Niveau von bis zu 97 Prozent der Metall- und Elektroentgelte angehoben.

Der Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit regelt den Einsatz von Leihbeschäftigten in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Er trifft Regelungen über den zulässigen Einsatz, gibt dem Betriebsrat mehr Mitsprache und regelt für die Leihbeschäftigten einen Anspruch auf Übernahme nach 24 Monaten. Damit konnten mit zwei Tarifvertragsparteien zwei Verträge zur Leiharbeit durchgesetzt werden, die sich ergänzen und ineinander greifen wie Zahnräder.



Klare Botschaft der Beschäftigten bei Conti in Nürnberg bei einem Aktionstag 2011: Wer das gleiche arbeitet wie der Nebenmann oder die Nebenfrau, soll auch das gleiche Geld dafür bekommen!

Werkverträge – Erste Schritte, erste Erfolge

Die Vergabe von Werkverträgen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Das kommt einer Auslagerung von Teilen der Wertschöpfung gleich, riecht nach Missbrauch und verändert die betrieblichen Rahmenbedingungen fast täglich. Betriebs-, tarif- und mitbestimmungs-politisch müssen wir handeln.

Nachdem die IG Metall erfolgreich gegen den Missbrauch der Leiharbeit vorgegangen ist, haben viele Unternehmen ihre Strategie geändert: Weg von der Leiharbeit, hin zur Fremdvergabe! Wo Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bisher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ausgeliehen, jedoch in die eigene Produktion integriert wurden, werden jetzt ganze Arbeitsschritte aus der Produktion herausgeschnitten und an Fremdfirmen, die sogenannten Werkvertragsunternehmen, vergeben (siehe Kasten). Solche Werkvertrags-Geschäfte haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Ob in der Automobilindustrie, auf den Werften, in der Stahlbranche oder in der Luft- und Raumfahrtindustrie – das Phänomen ist mittlerweile allgegenwärtig.

Die IG Metall hat ihren Fokus auf die industrienahen Dienstleistungsbereichen ausgebaut. Die Kampagne „Arbeit – sicher und fair“ wurde um den Schwerpunkt Werkverträge erweitert. Auf Basis einer umfangreichen Bestandsaufnahme in 2013 haben wir Arbeitshilfen für Betriebsräte erstellt,

spezielle Seminare für Haupt- und Ehrenamtliche aufgelegt, Konzepte für eine Branchenarbeit entwickelt und Erschließungsprojekte ins Leben gerufen. Hinschauen, nicht weg-gucken, ist ein zentraler Punkt, besonders für die Betriebsräte! Der Werkzeugkasten „Werkverträge“ für die Betriebsrätearbeit, bietet neben allgemeinen Informationen handfeste Instrumente für den Umgang mit Werkverträgen – von der Recherche-Checkliste bis zur Musterbetriebsvereinbarung.

Gute Werkverträge, schlechte Werkverträge

Die IG Metall ist nicht grundsätzlich gegen den Einsatz von Werkverträgen. Vernünftig eingesetzt, wie zum Beispiel für Reparaturen auf dem Betriebsgelände, macht das Instrument auch Sinn. Dieser eigentliche Zweck rückt aber zunehmend in den Hintergrund: Heute greifen Unternehmen über Werkverträge bewusst in die Wertschöpfungskette ein, um Lohndumping, Abbau von Arbeitnehmerrechten und die Schwächung der Gewerkschaften durchzusetzen. Die IG Metall hat deshalb unter anderem diese Maßnahmen gestartet:

- › Die Betriebsräte in den Kundenbetrieben, die den Werkvertrag machen sollen, sensibilisieren.
- › Das Thema öffentlich skandalisieren bis hin zu den unhaltbaren, menschenunwürdigen Zuständen in den Unternehmen.
- › Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen in den Werkvertragsunternehmen.

Beispiele wie der Firmentarifvertrag bei der Meyer Werft, der Flächentarifvertrag in der Stahlindustrie, die erkämpften Tarifverträge in Werkvertragsunternehmen an industriellen Zentren oder der Abschluss von zahlreichen Betriebsvereinbarungen zeigen: Die IG Metall ist auf dem richtigen Weg!



Mit dem Werkzeugkasten „Viel Arbeit am Rand“ liegt ein erstes Info- und Arbeitspaket für die Problematik Werkverträge vor.

Mit dem Serviceportal www.fokus-werkvertraege.de machen wir unsere Aktivitäten und Erfolge transparent und gleichzeitig ist dies eine Plattform zur Vernetzung der Akteure.

Die klassischen Werkvertragsnehmer sind die industrienahen Dienstleistungs- und Facility-Service-Unternehmen. Bei der Outsourcingwelle der letzten Jahre sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten oftmals

unter die Räder gekommen. In dem 2013 gegründeten Branchenarbeitskreis für Betriebsräte sowie der jährlich stattfindenden Facility-Management-Fachtagung (Motto: FM – Fair miteinander) diskutieren wir über die Entgeltpolitik, die berufliche Bildung und den Arbeitsschutz mit dem Ziel, gewerkschaftliche Positionen zu entwickeln und in der Branche zu platzieren.

Was sind industrienahen Dienstleistungen?

Unternehmens- oder industrienahen Dienstleistungen sind dem Produktionsprozess eines Unternehmens vor- und nachgelagerte sowie prozessbegleitende Aufgabenbereiche. Sie stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Produktion des Kunden. Ein bedeutender Abnehmer von industrienahen Dienstleistungen ist das verarbeitende Gewerbe. Der Sektor wächst. Basis dieses Wachstums sind im Wesentlichen ausgelagerte Aufgabenbereiche der Industriekunden.

Was ist industrielle Kontraktlogistik?

Bei der Logistik geht es längst nicht mehr nur um klassische Transport- oder Lagerhaltungsaufgaben. Logistiker übernehmen auch Konfektionierungs- und Montagetätigkeiten auf dem Produktionsgelände oder in sogenannten Güterverteilzentren am Rande des Produktionsgeländes des Kunden. Wenn Industriekunden Logistikdienstleistungen nicht nur punktuell an Subunternehmen vergeben, sondern mit den Logistikunternehmen komplexe Leistungspakete schnüren, handelt es sich um Kontraktlogistik. Logistiker dringen so zunehmend in Kernbereiche der Produktion des Kunden vor.

Was ist Facility Management?

Das Facility Management befasst sich mit der Abwicklung von technischen, kaufmännischen und infrastrukturellen Aufgaben, die nicht zum unmittelbaren Kerngeschäft des Kunden gehören – zum Beispiel Warten und Betreiben von Industrieanlagen oder technisches Gebäudemanagement.

Was sind industrielle Entwicklungsdienstleister?

Engineering-Dienstleister oder Ingenieurdienstleister sind Unternehmen, die als Entwickler oftmals am Anfang der Produktionskette des Kunden stehen. Diese kommen überwiegend aus der Automobilindustrie. Die Beschäftigten der Unternehmen sind als Ingenieure oder Kaufleute sehr gut ausgebildet.

Im Fokus

Arbeit – sicher und fair!

Handfeste und erreichbare Ziele statt bloßer Appelle sind die Stoßrichtung unserer Kampagnen. Unter dem Dach „Arbeit – sicher und fair“ hat die IG Metall auch in diesem Berichtszeitraum die Topthemen der Beschäftigten gebündelt: die Stärkung der Normalarbeitsverhältnisse, gesunde und gut bezahlte Arbeit, fairer Ausstieg in die Rente.

Druck aufbauen – kein neues Thema für Gewerkschaften. Aber wenn grundsätzliche Verbesserungen das Ziel sind, dann müssen

wir sie strategisch auf allen drei Handlungsfeldern verankern: betrieblich, tariflich und gesellschaftspolitisch. Die Kampagnen haben sich deshalb auch in diesem Berichtszeitraum wieder auf wenige und relevante Themen konzentriert und alle organisatorischen Ebenen der IG Metall unterstützt. Nach diesem Prinzip begnügten wir uns zum Beispiel 2013 nicht nur mit dem Beschreiben von Wünschen und Wirklichkeit, als wir eine große Beschäftigtenbefragung gemacht haben. Aus den Ergebnissen leiteten Betriebsräte mit Blick auf ihr Unternehmen vor Ort konkrete Handlungsbedarfe ab und die IG Metall argumentierte mit den Ergebnissen im Bundestagswahlkampf. Und Sie fanden sich nicht zuletzt in der Metall- und Elektro-Tarifrunde 2014/2015 mit der Forderung nach einer Bildungsteilzeit wieder.

Das funktioniert nur mit Beteiligung

Wesentliches Element aller Kampagnenstränge ist die Beteiligung: sowohl organisatorisch nach innen als auch in der Ansprache von Mitgliedern und Interessierten nach außen. Alle Ebenen müssen die Möglichkeit haben, die Kampagnenziele eigenständig und mit überschaubarem Aufwand mittragen zu können.

*Abbildungen 1 und 2:
Wenn die Presse
die Kamera drauf-
hält, erzeugt man
Druck ...*

*... und das geht am
besten, wenn viele
Menschen an vielen
Orten mit der gleichen
Botschaft rausgehen.*



Einen Erfolg zeigen die Zahlen der Leiharbeit: Seit dem Start von „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ 2008 traten 70.000 Leiharbeiterinnen und -nehmer der IG Metall bei.

Sie sorgten neben 24.000 öffentlichen Kampagnenunterstützern für den entsprechenden Druck, IG Metall-Funktionäre schlossen 1.200 Besservereinbarungen ab. Neue Tarifverträge verbesserten die Einkommensbedingungen der Beschäftigten erheblich. Und nicht zuletzt zwang die gesamte IG Metall die Politik, das Thema auf die gesetzliche Agenda zu setzen (Abbildungen 1 und 2).

Damit Ziele Wirklichkeit werden, bereitet die IG Metall die Inhalte zugespitzt und verständlich auf. Viele Kampagnenelemente sind „niederschwellig“. Das bedeutet: Sie lassen sich unkompliziert in die Alltagsaktivitäten der IG Metall einbauen, sowohl in den Betrieben als auch in den Verwaltungsstellen und Bezirken. Dafür stehen Claims und Logos, Aktionsideen und Handlungshilfen, zielgruppenspezifische Materialien wie Broschüren, Flyer und Websites zur Verfügung.

„Arbeit – sicher und fair“ als Dachkampagne

Während jedes Kampagnenthema für sich natürlich eigene Inhalte hat, bleibt die Leitlinie aller Stränge unter der Dachkampagne „Arbeit – sicher und fair“ gleich (Abbildung 3): die Orientierung an der Basis. Ratgeber befähigen Beschäftigte und Aktive, ihre konkre-

te Arbeitssituation alleine oder mit Unterstützung der IG Metall zu verbessern. Materialien wie Broschüren oder Flyer helfen, weitere Unterstützer zu gewinnen. Öffentlich sichtbare Aktivitäten wie Kinospots, Pressekonferenzen oder bildstarke Aktionen wie Lichtaktionen am Kanzleramt begleiten die Bewegung. „Arbeit – sicher und fair“ lebt. Die Kampagne entwickelt sich weiter. Nach den Erfolgen bei der Leiharbeit etwa ist eine neue Konzentration auf den Missbrauch der Werkverträge nötig. Die Teilkampagnen dagegen sind zeitlich begrenzt. Denn durch betriebspolitische Erfolge, Tarifverträge oder neue Gesetze ist ja ihr eigenes Ziel erreicht: eines Tages als Teilkampagne überflüssig zu werden.



Abbildung 3: Der Bus zur Kampagne, hier mit trommelnden Aktiven in Frankfurt am Main.

Beispiele zum Weiterlesen:

Gute Arbeit – gut in Rente, Analysen, Aktionen, erste Erfolge	86
Die Anti-Stress-Initiative – Politischer Druck zeigt Wirkung	90
Revolution Bildung – Bildung. Macht. Zukunft.	92

Gute Arbeit – gut in Rente

Analysen, Aktionen, erste Erfolge

In den letzten Jahren haben sich die konservativ-liberale Bundesregierung und Arbeitgeberverbände über verschiedene Demografie-Gipfel und Kongresse hinweg bemüht, die Beschäftigungssituation Älterer und die Arbeitsbedingungen schön zu reden. Ihre Botschaft: Ältere Arbeitnehmer sind im Zeichen des Fachkräftemangels gefragt denn je, und Arbeitsplätze für über 60-Jährige sind ausreichend vorhanden. Die Realität ist eine andere. Die IG Metall hat für Reformen Druck gemacht und erste Erfolge erzielt.

Altersgerechte Arbeitsplätze sind nach wie vor Mangelware (Abbildung 1). Und denjenigen Beschäftigten, die nicht mehr können oder wollen, wurde der Ausstieg aus dem Erwerbsleben erschwert: In den letzten beiden

Jahrzehnten wurden Wahlmöglichkeiten im Rentenrecht beseitigt, Rentenzugangsarten gestrichen, die Altersgrenzen angehoben und das Rentenniveau gesenkt. Die Leitragenden sind die Beschäftigten. Für sie heißt es immer öfter: „Zu kaputt für die Arbeit – zu jung für die Rente“. Die IG Metall hat die Initiative ergriffen, Vorschläge für eine auf alters- und altersgerechte Arbeit abgestimmte Unternehmenspolitik entwickelt („Gute Arbeit“) und ein Konzept für eine Reform des Rentenrechts vorgelegt („Gut in Rente“).

Probleme alternder Belegschaften

Anfang 2012 startete die Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ (Abbildung 2). Sie verknüpfte das Ziel, gute und altersgerechte Arbeitsbedingungen in den Betrieben durchzusetzen, mit der Schaffung von zusätzlichen Wahlmöglichkeiten für den vorzeitigen Altersausstieg. In Pilotbetrieben ergriffen Betriebsräte die Initiative und setzten den Altersstrukturwandel auf die Tagesordnung. Je nach betrieblicher Situation wurden Fragen der Altersverteilung im Betrieb bearbeitet und darauf basierend Probleme angegangen wie etwa Personalentwicklung, Weiterbildung, Arbeitszeitgestaltung, psychische und körperliche Belastungen oder der Umgang mit erkrankten Beschäftigten. Erwartungsgemäß gab es auf Seiten der Arbeitgeber – entgegen ihrer öffentlichen Bekenntnisse zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit – kaum Bereitschaft, langfristige Strategien für den Umgang mit älter werdenden Belegschaften zu entwickeln. Betriebliche Regelungen wurden eher zu einzelnen Aspekten getroffen. Zum Beispiel passgenaue Weiterbildungsangebote für Ältere, kürzere Arbeitszeiten bei Schichtarbeit, weniger Nachtschichten oder ein reduziertes Arbeitstempo für Ältere in der Produktion.

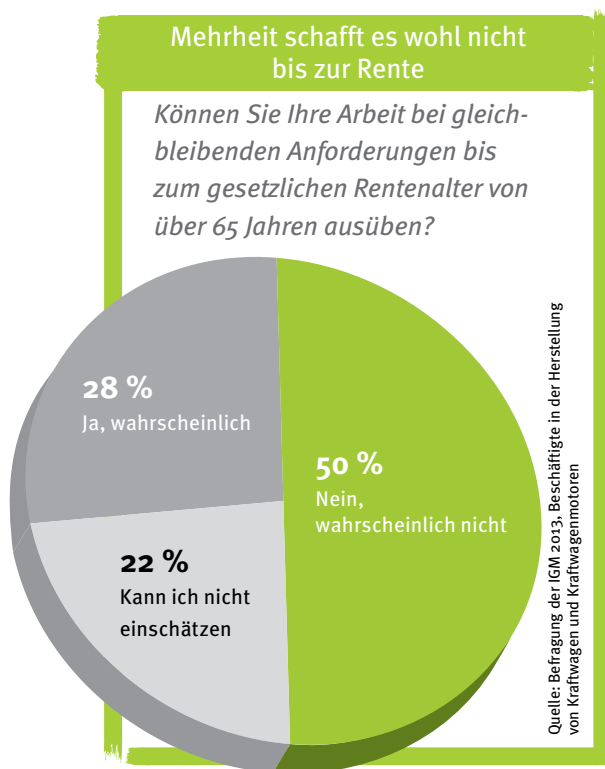


Abbildung 1



Die Lücke wird immer größer: Wie soll man bitteschön bei schlechten Arbeitsbedingungen bis 67 durchhalten?

Aktionswoche setzt Zeichen

Vom 5. bis 9. November 2012 fanden Aktionstage statt, die auf betriebliche Auseinandersetzungen und zugleich auf Forderungen an die Politik fokussierten. In über 100 Verwaltungsstellen der IG Metall fanden vielfältige Aktionen statt. Sie reichten von Betriebs- und Vertrauensleuteversammlungen, Funktiónärskonferenzen bis hin zu Info-Ständen und Aktionen in der Innenstadt (Abbildungen 3 und 4 auf der nächsten Seite). Mit regionaler und überregionaler Pressearbeit hat die IG Metall ihre Botschaften gesetzt. Tenor der Berichterstattung: „IG Metall startet betriebliche Aktionen für altersgerechte Arbeit, gegen die Rente mit 67 und für mehr Wahlmöglichkeiten beim Altersausstieg!“ Es gelang, die Probleme alternder Belegschaften und einer nicht altersgerechten Arbeitswelt betrieblich

und öffentlich zum Thema zu machen, gute Beispiele altersgerechter Arbeitsgestaltung aufzuzeigen (Stichwort: „Es geht auch anders!“) und Arbeitgeber und ihre Verbände zu Stellungnahmen zu zwingen.



Abbildung 2: Die Ente steht für verlässliche Rente statt falsche Ankündigungen: Hier eine Aktion nach einer Pressekonferenz mit Hans-Jürgen Urban und Detlef Wetzel im April 2013.



Abbildung 3: Raus zum Thema Rente: Metalller bei Hydrema in Weimar demonstrierten im November 2012 vom Werk ins Stadtzentrum ...



Abbildung 4: ... und Kolleginnen und Kollegen der Firma Alaris unterstützten die Roadshow in Koblenz.

Vernetzung der Aktiven

Mit der „Werkstatt gute Arbeit“ in 2012 und 2014 stand das Thema alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung im Mittelpunkt zweier bundesweiter Fachtagungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es fanden außerdem zentrale und bezirkliche Vernetzungsveranstaltungen statt, in denen Betriebsräte sich zu ihren Vorhaben der alters- und altersngerechten Arbeitsgestaltung austauschen konnten. Die weiteren Aktivitäten verliefen in den Bezirken unterschiedlich intensiv. Die Erfahrungen in den Pilotbetrieben wurden fortlaufend dokumentiert und auf der Kampagnenhomepage veröffentlicht. In den Pilotbetrieben konnten Beispiele guter Praxis geschaffen und Grenzen der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei aktueller Rechtslage ermittelt werden. Entsprechend spielten sozial- und tarifpolitische Forderungen in den Debatten in und zwischen den Pilotbetrieben jeweils eine wichtige Rolle.

Einfluss auf Wahlkampf zur Bundestagswahl

Im Vorfeld der Bundestagswahl hat die IG Metall ihre sozialpolitischen Anforderungen an die Weiterentwicklung von Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung formuliert. Im Mittelpunkt standen flexible Übergänge in den Ruhestand, die Ablehnung der Rente mit 67, die Anhebung des Rentenniveaus sowie Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente. Zahlreiche Veranstaltungen machten auf betrieblicher, regionaler und bundesweiter Ebene (Sozialpolitisches Forum) Druck auf die Politik. Materialien (Plakate, Flugblätter) und unsere Print- und Onlinemedien halfen bei der Öffentlichkeitsarbeit. Diese Aktivitäten blieben nicht ohne Auswirkung auf die Wahlprogramme der Parteien und den Koalitionsvertrag der schwarz-roten Koalition: Dieser sah etwa einen abschlagsfreien Rentenzugang für langjährig Versicherte, Verbesserungen für Erwerbsgeminderte und bei den Zeiten für Kindererziehung vor.

Bereits bei bekannt werden der ersten Verhandlungsstände zum Koalitionsvertrag standen neben dem Mindestlohn gerade auch Rententhemen im Fokus der Kritik von Arbeitgeberverbänden, großen Teilen der Medien und neoliberalen Wissenschaftlern. So machte der „Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ in seinem Gutachten im November 2013 wuchtig und unmissverständlich seine Haltung zu beabsichtigten Änderungen deutlich. Im Gutachten hieß es: „So gehen viele der derzeit diskutierten Maßnahmen, wie etwa die Mütterrente, die Aufstockung von niedrigen Renten oder großzügige Ausnahmen von der Rente mit 67, überwiegend zu Lasten der kommenden Generationen. Die künftigen Herausforderungen werden sogar um ein Vielfaches schwerer zu bewältigen sein, wenn die Reformen der Agen-

da 2010 verwässert oder in Teilbereichen gänzlich zurückgenommen werden.“ (Jahresgutachten 2013) Damit gab der Sachverständigenrat den Rhythmus vor, nach dem die Kritiker in den Folgemonaten bis hin zur Verabschiedung des sogenannten RV-Leistungsverbesserungsgesetzes gegen die Verbesserungen bei der Alterssicherung trommelten.

Rentenpaket – ein erster Schritt

Die IG Metall hat in der ersten Jahreshälfte 2014 im Rahmen der Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ für die geplanten Verbesserungen mobilisiert, sich mit den Behauptungen der Kritiker öffentlich auseinandergesetzt und zugleich auf weitergehende Reformschritte gedrängt. Auch auf Grund dieser Aktivitäten ist es letztlich gelungen, Erwerbsgeminderte besser abzusichern, anrechenbare Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auszuweiten und langjährig Versicherten nach 45 Versicherungsjahren einen abschlagsfreien Rentenzugang zu ermöglichen. Gleichwohl stehen die notwendigen Strukturreformen im Feld der Alterssicherung noch aus.



Die Broschüren zum Thema: mit Vorschlägen der IG Metall für mehr Wahlmöglichkeiten im Rentenrecht (oben), Fakten und Hintergründen (Mitte) und Gestaltungshinweisen für altersgerechtes Arbeiten (unten).

Die Anti-Stress-Initiative – Politischer Druck zeigt Wirkung

Immer mehr Beschäftigte klagen über psychische Belastungen im Arbeitsalltag; der Job gilt als Stressfaktor Nummer eins. Deshalb hat die IG Metall eine Anti-Stress-Initiative gestartet und den Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung vorgelegt. Erste Erfolge sind bereits zu verzeichnen: So haben sich sowohl Bundesrat als auch die drei Oppositionsfraktionen des letzten Deutschen Bundestages der gewerkschaftlichen Forderung nach einer Verordnung angeschlossen. Mehr noch: Die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung sah sich aufgrund des politischen Drucks genötigt, erste Änderungen im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen.

unfähigkeitstage infolge dieser Erkrankung wächst dramatisch an. Dennoch sind ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss psychischer Belastungen nach wie vor die Ausnahme. Und dort, wo es sie gibt, mussten sie von Betriebsräten hart erkämpft werden.

Zur schnellen Verbesserung der betrieblichen Prävention fordert die IG Metall deshalb eine Modernisierung des Arbeitsschutzrechts: Um den Umsetzungsdefiziten bei Gefährdungsbeurteilungen psychischer Arbeitsbelastungen wirksam begegnen zu können, bedarf es verbindlicher Vorschriften und Regeln, die den Arbeitgeber verpflichten, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Gesundheitsgefährdungen zu ergreifen. Bislang fehlt eine klare Orientierung, wie Prävention auf dem Feld psychischer Belastungen auszusehen hat. Wenn es um Gefahrstoffe, Lärm oder Licht geht, ist das anders. Hierfür gibt es Verordnungen und Regeln. Nur bei psychischen Belastungen überlässt der Ordnungsgeber die Verantwortlichen im Betrieb sich selbst. Deshalb hat die IG Metall im Sommer 2012 eine

Abbildung 1: „Stress lass nach“, fordern die Beschäftigten. Hier der Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz der IG Metall Hamburg mit Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben.

Der Schutz der Gesundheit vor Gefährdungen durch psychische Arbeitsbelastungen ist eine wichtige Aufgabe. Psychische Erkrankungen bilden mittlerweile die häufigste Frühverrentungsursache und die Zahl der Arbeits-



Anti-Stress-Initiative gestartet und nach intensiver Diskussion den Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung vorgelegt, der auf große Resonanz stieß (Abbildung 1).

Anti-Stress-Verordnung findet breite Unterstützung

Auch in den Institutionen des Arbeitsschutzes, der Fachöffentlichkeit und in der Politik spielt der Verordnungsentwurf jetzt eine große Rolle. In Anlehnung an die IG Metall-Initiative haben sozialdemokratisch geführte Länder ebenfalls einen Verordnungsentwurf zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen vorgelegt, der vom Bundesrat mit großer Mehrheit angenommen wurde. Hinzu kommt: Alle Oppositionsfraktionen des damaligen Bundestages (SPD, Grüne und Die Linke) forderten in Anträgen an den Deutschen Bundestag die amtierende schwarz-gelbe Regierung auf, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Um die Debatte zu bündeln und praktische Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, hat die IG Metall im Frühjahr 2013 einen „Anti-Stress-Kongress“ durchgeführt. Neben den betrieblichen Akteuren waren alle Fachinstitutionen des Arbeitsschutzes sowie die politisch Verantwortlichen beteiligt (Abbildungen 2 und 3).

Erste Erfolge sind sichtbar

In Folge des (fach)öffentlichen und politischen Drucks hat die schwarz-gelbe Bundesregierung das Arbeitsschutzgesetz geändert: Die Arbeitgeber werden nunmehr eindeutig verpflichtet, die psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Damit sind langwierige betriebliche Konflikte über die Frage, ob psychische Belastungen überhaupt Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung sein müssen, geklärt. Eine



*Abbildungen 2 und 3:
Die IG Metall legte 2012
im Rahmen der Anti-Stress-
Initiative den Entwurf für eine
Anti-Stress-Verordnung vor.
Im April 2013 diskutierten
Kolleginnen und Kollegen,
Sachverständige und Politiker
auf dem Anti-Stress-Kongress
über das Thema.*

Anti-Stress-Verordnung, die klarstellt, auf welche Art und Weise dies zu geschehen hat, steht allerdings noch aus. Die IG Metall hat eine Zwischenbilanz gezogen, die auch die Argumente der gegenwärtigen schwarz-roten Regierungskoalition gegen eine Anti-Stress-Verordnung diskutiert (Abbildung 4). Die IG Metall bleibt mit den politisch Verantwortlichen weiterhin in Verhandlungen und wird den Druck aufrechterhalten.

*Abbildung 4: 2014 folgte
die Zwischenbilanz: Der
Arbeitgeber ist nun in
die Pflicht genommen.
Weitere Schritte müssen
folgen.*



Revolution Bildung – Bildung. Macht. Zukunft.



*Gemeinsam geplant,
gemeinsam durchgeführt,
mit Spaß bei der Sache:
Revolution Bildung*

in die Stadt am Rhein und darüber hinaus – bis in die Tagesschau. Das Festival war der Höhepunkt der Kampagne Revolution Bildung im Jahr 2014.

Die Forderungen

Nach einer breiten Diskussion in den Betrieben und den Jugendausschüssen zurrten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungskonferenz im März 2014 in Filderstadt die Forderungen der Kampagne fest:

- › Zeit und Geld für Weiterbildung durch einen Tarifvertrag: Individueller Anspruch auf Zeit für Weiterbildung und ein gesichertes Einkommen während der Weiterbildung – unabhängig von ihrer Dauer.
- › Ein funktionierendes Weiterbildungsgesetz: volle Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, Freistellungsrechte.
- › Eine Reform des Berufsbildungsgesetzes: Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Formen der betrieblichen Ausbildung, Festschreiben von Qualitätsstandards, Entlastung der Jugendlichen von ausbildungsbedingten Kosten, Mitbestimmung an Berufsschulen.



„Die angeblich unpolitische Generation Y ist in der IG Metall aktiv – und plant eine Revolution.“ So stand es in der Frankfurter Rundschau vom 27. September 2014. Dahinter steckt die Kampagne „Revolution Bildung“ mit einem großen Aktionstag in Köln für mehr verbrieftete Rechte auf Bildung.

Am 27. September 2014 fand das Aktionsfestival der IG Metall-Jugend in Köln statt. Über 20.000 Jugendliche trugen an diesem Tag die Forderungen der Kampagne Revolution Bildung

- › Eine radikale Reform des BAföG: deutliche Erhöhung des BAföG-Satzes, Unterstützung unabhängig vom Einkommen der Eltern, Aufheben der Altersbegrenzung; keine Rückzahlung.

Was lange währt, wird richtig gut: Die wichtigsten Stationen

Die Beteiligung von 20.000 Jugendlichen am Aktionstag kommt nicht von ungefähr: Sie ist Ergebnis einer auf breite Beteiligung angelegten Kampagnenarbeit und einer offenen Diskussion um Inhalte und Zuspitzungen. Anderthalb Jahre lang ebneten die Jugendlichen landauf, landab mit dezentralen Aktionen und Veranstaltungen den Weg für das fulminante Finale in Köln.

Die wichtigsten Stationen waren:

- › **August bis Oktober 2012:**
Workshops mit Ehrenamtlichen
- › **März 2013:**
Kick-off in Frankfurt am Main: Konferenz an der Universität mit 300 Jugendlichen, Demo in der Innenstadt
- › **Herbst 2013:**
Aktionen zur Bundestagswahl
- › **November 2013:**
Revolutionäre Bustour zur DGB-Jugendkonferenz
- › **Dezember 2013:**
Nikolausaktionen in über 80 Städten
- › **März 2014:**
Revolutionärer Bildungskongress: Festzurren der Forderungen
- › **April bis Mai 2014:**
Umfragen zu Ausbildung und Studium in den Betrieben
- › **Juni 2014:**
Öffentlichkeitswirksame regionale Vorfeldaktionen
- › **27. September 2014:**
Aktionsfestival in Köln

Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut

Ebenso wichtig wie die Aktionen war ihre Begleitung in den Sozialen Medien wie Facebook, Twitter, Youtube und Flickr. Die Online-Kampagnen-Kanäle konnten erfolgreich ausgebaut werden: Im Vergleich zur letzten Kampagne Operation Übernahme“ haben sich die Besucherzahlen der zentralen Webseite mehr als verdoppelt. Die Facebook-Artikel erreichen mittlerweile über 40.000 Menschen, am Aktionstag selbst teilten dort Tausende Teilnehmer ihre Begeisterung.

Über 20.000 Jugendliche kamen unter dem Motto „Bildung. Macht. Zukunft.“ zum Aktionstag nach Köln.



Im Fokus

Mehr Beteiligung – mehr Mitbestimmung – mehr Demokratie

Demokratische Mitsprache in der Wirtschaft bedeutet in Deutschland: Vertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte und Vertrauensleute, Mitbestimmung im Aufsichtsrat sowie Gewerkschaftseinfluss in der Tarif-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Aber für die Akteure – vor allem die Betriebsräte und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – wird es immer schwieriger, ihre Rechte durchzusetzen. Die Rahmenbedingungen einer immer komplexer werdenden Wirtschaft erfordern zweierlei: eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte sowie eine beteiligungsorientierte Erneuerung der Mitbestimmung „von innen“.

In der Krise, die ab 2008 die Welt erschütterte, hat uns das deutsche Modell der Mitbestimmung vor dem Schlimmsten bewahrt. Die Arbeitsplatzverluste schlugen nicht so stark zu Buche wie in anderen Ländern, weil Tausende Unternehmen mit Hilfe von Überstundenabbau und Kurzarbeit ihre Belegschaften und somit auch ihre Fachkompetenzen in den Betrieben halten konnten. Ohne den Einsatz von Betriebsräten und Gewerkschaftern wäre dies nicht möglich gewesen.

Auf Höhe der Zeit mit mehr Mitbestimmung

Trotzdem behaupten Vertreter der globalistisch-neoliberalen Ökonomie weiterhin, das deutsche Modell habe keine Zukunft, denn es gerate auf Grund von Globalisierung, Individualisierung, Finanzmarkt- und Wettbewerbsdruck zunehmend in Schieflage. Mitbestimmung, sagen sie, sei nicht mehr zeitgemäß und dem Erfolg im Weg. Richtig ist: Die Rahmenbedingungen haben sich gewandelt. Aber der Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit sowie die zunehmend transnationalen Wertschöpfungsketten erfordern eben nicht den Ab-

bau, sondern den Ausbau von Mitbestimmung. Es gilt, das erfolgreiche System gemeinsamer betriebs- und tarifpolitischer Koordinierung wieder auf die Höhe der Zeit zu bringen. Dazu gehören zum Beispiel Mitbestimmungsrechte beim Fremdfirmeneinsatz, europäische Mitbestimmungsstandards sowie eine tatsächliche Parität im Aufsichtsrat samt einem Mindestkatalog an qualifizierten Mehrheitsbeschlüssen.

Auf der Höhe der Zeit mit individueller Beteiligung

Mitbestimmung auf der Höhe der Zeit erfordert jedoch auch: eine Erneuerung „von innen“. Die besten Gewerkschafts- und Mitbestimmungsrechte nützen nichts, wenn die Beschäftigten nicht mit an Bord sind. Beteiligung ist unverzichtbar für die Stärkung einer wirklichen gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungspolitik. Die Menschen wollen in ihrer Arbeit mehr Mit- und Selbstbestimmung, sie wollen bei Veränderungs- und Gestaltungsprozessen gehört werden.

Gute Beispiele zeigen: Beteiligung von Beschäftigten und Mitgliedern stärkt die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der kollektiven Vertretungsstruktur. Was dahinter steckt ist nichts anderes als die Vielfalt von Interessen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen besser wahrzunehmen. Wenn individuelle Stimmen zählen, steigt die Zahl der Aktiven im Betrieb und der Gewerkschaftsmitglieder. Das verdeutlicht: Mitbestimmung einerseits und die Beteiligung der Beschäftigten andererseits sind gar nicht mehr voneinander zu trennen.

Bürger am Arbeitsplatz, Bürger in einer Demokratie

Ohne Frage, Beteiligung stellt zusätzliche Anforderungen an die Rolle von Betriebsräten,



Das Mitspracherecht der Beschäftigten muss immer wieder gegen die Vorbehalte der Arbeitgeberseite verteidigt werden. Dabei ist klar: Demokratische Mitsprache ist ein Bürgerrecht, das nicht am Werkstor endet.

Vertrauensleuten und Hauptamtlichen. Das bedeutet: Das Stellvertreter-Prinzip wird um eine Beteiligungskultur erweitert. Beide Komponenten für sich genommen sind bereits starke Muskeln, aber im Zusammenspiel können sie die Dinge richtig in Bewegung bringen.

Und: Die individuellen Rechte des Menschen gelten ja auch am Arbeitsplatz. Wenn die Menschen hier nichts zu sagen haben, wird sich auch außerhalb des Betriebs die Beteiligungsverdrossenheit weiter breit machen. Eine der Ursachen für die zunehmende Politikverdrossenheit ist die Entfernung der Politik von der Lebenswirklichkeit der Menschen.

Gerade die IG Metall mit ihren lebensnahen Anknüpfungspunkten hat die Rolle als Impulsgeber für demokratische Gestaltungsprozesse. Beteiligung kann daher auch über Betrieb und Gewerkschaft hinaus eine Antwort auf Fragen der Postdemokratie und Politikverdrossenheit sein. Denn wer die Erfahrung macht, sich zusammen mit anderen erfolgreich für eine Sache einzusetzen, der wird auch in der Zivilgesellschaft engagiert für Veränderungen ein treten.

Beispiele zum Weiterlesen:

Die IG Metall auf dem Weg zur Beteiligungsgewerkschaft – durch Beteiligung zu neuer Stärke	96
Die Beschäftigtenbefragung 2013 – Justierung unserer Forderungen	100
Kooperation mit der Initiative „Respekt – kein Platz für Rassismus“	104
44 Jahre Sprockhövel – Bildung aus Tradition	105

Die IG Metall auf dem Weg zur Beteiligungsgewerkschaft – Durch Beteiligung zu neuer Stärke

Die Beschäftigten wollen mitentscheiden. Unsere Beschäftigtenbefragung hat belegt, dass dieser Trend ungebrochen ist. Und Beteiligung bringt nur dann wirklichen Fortschritt, wenn sie sich nicht in rein formaler Einbeziehung erschöpft. Denn nur die Betroffenen selbst sind schließlich die Expertinnen und Experten in eigener Sache und können zusammen etwas bewegen.

Warum hat sich die IG Metall vorgenommen, eine Beteiligungsgewerkschaft zu sein? Ganz einfach: Wurde eine Position von vielen Menschen gemeinsam erarbeitet, so ist es einfacher, sie gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten und Druck aufzubauen. Mitglieder identifizieren sich durch Beteiligung stärker mit ihrem Betrieb, mit ihren Interessenvertretern, mit ihrer Gewerkschaft. Die Politikverdrossenheit ist uns eine Warnung; nur die wenigsten haben das Gefühl, dass die gewählten Politikerinnen und Politiker ihre Interessen überhaupt kennen, geschweige denn vertreten. Es gilt, dringend die Abkehr von demokratischen Möglichkeiten zu verhindern. Diese Möglichkeiten für jeden Einzelnen müssen reanimiert und ausgebaut werden.

Beteiligung hat Tradition

Eine Beteiligungsgewerkschaft zu werden heißt aber nicht, dass bislang einige wenige Funktionäre über andere hinweg entschieden haben. Im Gegenteil: Die IG Metall

hat in ihrer langen Tradition die Betroffenen immer als Beteiligte verstanden. Sie leitet ihr Denken und Handeln aus den Bedürfnissen der Beschäftigten ab. Kaum eine Organisation

hat derart demokratische Strukturen, so viele Gremien und Mitmach- und Bildungsangebote wie die IG Metall. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen: Je mehr Menschen ihre Meinung sagen, sich in Diskussionen einmischen und sich einbringen können, desto deutlicher ist die Wahrnehmung unserer Themen in der Öffentlichkeit, desto erfolgreicher die Mitgliederentwicklung und schließlich: desto größer sind unsere Erfolge im Betrieb, in Tarifverhandlungen und bei den politischen Weichenstellungen. Einige Beispiele aus der „Beteiligungsarbeit“ des IG Metall-Vorstands aus den letzten Jahren sind:

Beschäftigtenbefragungen

Die im Jahr 2013 durchgeführte Beschäftigtenbefragung unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ war mit 514.000 Beschäftigten noch größer und inhaltlich umfangreicher als die Befragung „Gemeinsam für ein gutes Leben“ im Jahr 2008. Sie ist die bislang umfassendste Datenerhebung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen, die je gemacht wurde. Sie ist damit auch prominentes Zeichen der beteiligungsorientierten Ausrichtung an den Interessen der Mitglieder. Der Anspruch, Demokratie im Betrieb zu stärken, wurde mit Leben gefüllt. Die Befragungsergebnisse waren und sind wertvolle Orientierungspunkte für unsere gewerkschaftspolitischen Ziele.

Betriebliche Innovationen durch Ideen der Beschäftigten

„Besser statt billiger“ steht seit vielen Jahren für ein erweitertes Mitbestimmungsverständnis. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs nicht durch die Arbeitgebermasche „billiges Material und billiges Personal erhöhen meinen Gewinn“ anzustreben. Sondern durch Besser-sein, also mit den besten Voraus-



setzungen die besten Produkte zu schaffen. Die Beschäftigten, die Vertrauensleute und die Betriebsräte, die diese Strategie gestalten, hinterfragen also die vermeintlichen Sachzwänge des Arbeitgebers im Vorfeld unternehmerischer Entscheidungen und liefern Argumente und Ideen für nachhaltige betriebliche Konzepte. Dabei setzen sie vor allem auf ihre eigene Kompetenz – denn sie sind es, die ihre Arbeitsschritte und Produkte am besten kennen. Im Rahmen des vom IG Metall-Vorstand angebotenen „ARIBERA-Projekts“ können sich Betriebsräte und Vertrauensleute zu überbetrieblichen Innovationspromotoren weiterbilden. Das Projekt unterstützt sie dabei, pro-aktiv zu handeln und Innovationsthemen stärker in die Betriebe hineinzutragen. Das zentrale Anliegen kann man so zusammenfassen: Eigene Initiativen gemeinsam mit den Beschäftigten starten, statt darauf zu hoffen, dass der Arbeitgeber etwas in Gang setzt (Abbildung 1). Es geht darum, mit Hilfe von Mitbestimmung und Tarifverträgen die Voraussetzungen dafür zu verbessern, dass alle Beschäftigten sich engagiert und motiviert in Innovationsprozesse einbringen können. Als Beteiligungsgewerkschaft sind wir damit auch eine Innovationsgewerkschaft.

Kommunikation zum Mitmachen

Auch hat sich in den letzten Jahren die zentrale Kommunikation beteiligungsorientierter aufgestellt: Über die boomenden sozialen Medien wie Facebook und Twitter können die Mitglieder und Interessierte mitdiskutieren und Inhalte teilen. Ein Beispiel: 11.298 Menschen haben über Facebook und auch die Kampagnen-Webseite die Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ namentlich unterstützt. Über eine sogenannte Argumentewand haben viele auch ihre eigene Situation – oder ihre Ängste – zum Altersausstieg öffentlich gemacht.

Viele Aktionen sind personalisierbar. Das heißt, jeder kann Videos, elektronische Postkarten und Themenplakate mit einem eigenen Foto oder Kommentar versehen. An so manch einer Bürotür hängt dann während einer Tarifrunde ein individuelles Schild. Über die interaktive Seite www.Wasmichbewegt.de können Mitglieder und Interessierte der IG Metall sagen, was sie beschäftigt und was sie sich für ihren Arbeitsplatz wünschen.

Die sieben Leitthesen

Im Berichtszeitraum haben zwei große Veranstaltungen zur gewerkschaftlichen Beteiligungsorientierung stattgefunden. Die Beteiligungskonferenz im März 2013 präsentierte neue und/oder sehr konsequent durchgeführte Beispiele von Beteiligung aus den Betrieben sowie die sieben Leitthesen der IG Metall zur stärkeren Beteiligungsorientierung (siehe Aufzählung auf der nächsten Seite). An der Konferenz nahmen 100 haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen teil. Sie hat gezeigt, dass es bereits viele positive Erfahrungen gibt, aber weitere Anstrengungen notwendig sind, um Beteiligung in die Regelarbeit zu integrieren. Zentrale Frage dabei war: Wie können konkrete Projekte vor Ort unterstützt werden? Die Antwort fand sich im Oktober 2013 im „Arbeitsprogramm Beteiligung“. Es knüpft an bereits geleistete Vorarbeiten in der IG Metall an, definiert die Ziele und zeigt praktische Beteiligungsformen. Einerseits ist damit eine Handlungshilfe für die Aktiven in Betrieb und IG Metall entstanden (Abbildung 2 nächste Seite), andererseits sind nun auch die Vorstellungen



Abbildung 1:
„Anpacken statt abwarten“
als Motto für betriebliche
Akteure. Zum Beispiel, sich über
grüne Innovationen Gedanken zu
machen. Dafür gibt es seit 2013
Beratungsmöglichkeiten von
Experten der IG Metall.

der IG Metall zur Beteiligung und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft geschärft. Die Leitthesen lauten:

- › Wir werden die Elemente direkter Mitgliederbeteiligung stärken.
- › Wir wollen alle Adressatengruppen (Nichtmitglieder, Mitglieder und Funktionäre) berücksichtigen.
- › Mehr Beteiligung in der Betriebs- und Tarifpolitik soll pilothaft getestet werden.
- › Es sind entsprechende Kommunikations- und Kampagnenformen zu entwickeln.
- › Wir werden neue Beteiligungsformen sowie neue gesellschaftliche und technische Entwicklungen untersuchen und bewerten.
- › Der Beteiligungsprozess innerhalb der IG Metall soll gestärkt werden.
- › Es gilt, einen Politikansatz und gegebenenfalls Forderungen im Rahmen eines beteiligungspolitischen Gesamtkonzepts zu entwickeln.

Inzwischen sind betriebliche und organisationsinterne Projekte gestartet (siehe Kasten rechte Seite). Sie zeigen, dass Beteiligung und eine erfolgreiche Betriebs- bzw. Gewerkschaftspolitik zusammengehören.

Bundesweiter Kongress

Dass Mitbestimmung und Beteiligung zwei Seiten der gleichen Medaille sind, die sich ergänzen, war auch die Kernaussage der zweiten großen Veranstaltung: Der Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress im November 2014 in Mannheim. 350 Teilnehmende diskutierten in 17 Foren über die verschiedenen Herausforderungen von Beteiligung und Mitbestimmung auf betriebs-, unternehmens- und tarifpolitischer Ebene. Darüber hinaus wurde bei Podiums-



Abbildung 3: Der Politikwissenschaftler Colin Crouch (rechts) im Gespräch mit Detlef Wetzels. Crouch: „Wenn man sich im Betrieb engagiert, dann ist man Teil eines Kollektivs und erkennt Zusammenhänge. Engagement in Betrieb und Gewerkschaft politisiert deshalb auch über den Arbeitsplatz hinaus.“

diskussionen auch ein Blick über den Teller- rand geworfen. Detlef Wetzels diskutierte mit dem Politikwissenschaftler Colin Crouch über die Phänomene der Postdemokratie (bedeutet: einige wenige bestimmen als politische Elite über viele) und wie Gewerkschaften darauf reagieren können (Abbildung 3). Vertreter und Vertreterinnen anderer Verbände – zum Beispiel des Vereins „Mehr Demokratie“ und des Bundesnetzwerks „Bürgerschaftliches Engagement“ – wiederum stellten ihre Erfahrungen mit direkter Beteiligung von Mitgliedern oder Bürgern vor. Ein Highlight des Kongresses war der Beteiligungspreis: Die Teilnehmenden konnten ihre betrieblichen Beteiligungsmaßnahmen vorstellen und von einer Jury – bestehend aus Betriebsrätinnen und Betriebsräten – bewerten lassen. Die drei hervorstechendsten wurden prämiert.



Abbildung 2: Neu: Die Handlungshilfe „Mehr Beteiligung wagen“. Sie informiert Betriebsräte, Vertrauensleute und Funktionäre über praktische Möglichkeiten und Handlungsfelder zur Beteiligung im Betrieb.

Drei Beispiele zu den Pilot-Beteiligungs-Projekten

1. *Hella Hamm: Beim Automobilzulieferer HELLA KG Hueck & Co. in Hamm fand eine aktivierende Befragung der Belegschaft zu neuen Pausenkorridorzeiten statt. Die Abstimmung – vom Betriebsrat durch Abstimmzettel am Werkstor initiiert – war mit einer enorm hohen Beteiligung und einer Rücklaufquote von 85 Prozent ein großer Erfolg.*



2. *JAV im VW-Werk Salzgitter: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung des VW-Werks in Salzgitter führte eine Jugendversammlung durch, die die Teilnehmenden durch ein beteiligungsorientiertes Format überzeugte. Beispielsweise gab es im Vorfeld Frage- und Abstimmungsmöglichkeiten auf Pinnwänden, das Versammlungsthema „Qualität der Berufsschulen“ wurde im Vorfeld kommunikativ begleitet. Die Veranstaltung setzte im Betrieb ein starkes betriebs- und gewerkschaftspolitisches Signal.*



3. *IG Metall Chemnitz: Die Verwaltungsstelle Chemnitz gestaltete ihre Delegiertenversammlung beteiligungsorientiert, indem sie dabei diskussionsfördernde Methoden umsetzte. Die Rechenschaftsberichte der Bevollmächtigten beispielsweise waren in Einzelthemen aufgegliedert, mit der Methode „Markt der Möglichkeiten“ haben Arbeitsgruppen dann rotierend dazu diskutiert. Der Einstieg in die Themen fiel den Teilnehmenden dadurch leichter.*



Die Beschäftigtenbefragung 2013 – Justierung unserer Forderungen

Mit der großen Beschäftigtenbefragung hat die IG Metall im Jahr 2013 sehr erfolgreich eine Beteiligung von Mitgliedern und Beschäftigten praktiziert. Die Ergebnisse der Befragung sind eine wichtige Grundlage für die Arbeit der IG Metall in den Betrieben sowie in der Tarif- und Gesellschaftspolitik.

Die Erfolgsfaktoren: Betriebsräte – Spendenaktion – Betriebliche Auswertungen

Möglich wurde dieser Erfolg durch die breite Beteiligung in den Betrieben: Viele tausend aktive Metallerrinnen und Metaller – nicht nur die Betriebsräte, auch Vertrauensleute und JAVis – haben die Fragebögen in mehr als 8.000 Betrieben verteilt, viel erklärt, mit den Kollegen und Kolleginnen diskutiert oder schon mit der Verteilung erste Aktionen in den Betrieben verknüpft.

Unterstützt hat auch die begleitende Spendenaktion: Für jeden ausgefüllten Fragebogen haben die Verwaltungsstellen je einen Euro bekommen, um eine soziale Einrichtung in der Region zu unterstützen. Motto: Wir reden nicht nur. Wir handeln auch. Die Spendenaktion sorgte durch zahlreiche Berichte in den Tageszeitungen für eine positive Darstellung der IG Metall in der Öffentlichkeit.

Der Aufwand hat sich auch für die Betriebe gelohnt: Die Fragebögen waren mit einem Betriebscode versehen. Alle Betriebe konnten ab einem Rücklauf von 100 Bögen ab Juni 2013 eine Auswertung erhalten. Diese betrieblichen Auswertungen haben vielfach die inhaltliche Vorbereitung der Betriebsratswahlen unterstützt, damit wurde auch den Belegschaften signalisiert: Wir nehmen Euer Anliegen auf – es ist gut, dass Ihr Euch beteiligt habt. Und das gilt auch für die gesamte Befragung.

Beteiligung verpflichtet!

Die IG Metall setzt mit der Befragung auf direkte Beteiligung, auf ein authentisches, differenziertes und aussagekräftiges Meinungsbild. Es geht um ein Votum der Beschäftigten selbst. Das stärkt unsere Kompetenz in Sachen Arbeit und vertieft das Vertrauen in die IG Metall. Um das erfolgreich fortzusetzen ist die Befragung deshalb eine wesentliche Grundlage für unsere betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung und auch der gesellschaftspolitischen Positi-

Abbildung 1:
Der Fragebogen umfasste
knapp 20 Fragen und einige
(anonyme) Angaben zur Person.
Und es bestand die Möglichkeit
eines individuellen Statements.

Zwischen Februar und April 2013 waren die Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall aufgefordert, per Fragebogen über ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu berichten (Abbildung 1). Das Ziel war, von den Beschäftigten direkt zu erfahren: Wie sind ihre Erfahrungen im Betrieb? Was erwarten sie von ihrer beruflichen Zukunft? Und im Jahr der Bundestagswahl ging es natürlich auch um die Anforderungen der Menschen an die politische Rahmenset-

zung für die Arbeitswelt.

Mitgemacht haben mehr als 520.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zwei Drittel davon mit Mitgliedsbuch der IG Metall. Dieses Ergebnis hat alle Erwartungen übertroffen! Die IG Metall legt mit dieser Beschäftigtenbefragung die umfassendste empirische Erhebung zu zentralen Gestaltungsfragen für den industriellen Sektor vor – einschließlich industrienaher Dienstleistungen und Handwerksbranchen.

onsbestimmung. Erforderlich ist deshalb die gründliche Auswertung und die Debatte über die Schlussfolgerungen in der Organisation. Dieses Ziel hatte die zweite Phase der Befragung:

Zunächst wurden einfache Auswertungen – Verteilungshäufigkeit pro Antwort – für die Betriebe, Verwaltungsstellen, Bezirke, Bundesländer und insgesamt erstellt und veröffentlicht (Abbildung 2).

Zentrale Aussagen waren:

- › Die Beschäftigten wollen einen politischen Kurswechsel: Erhalt und Pflege der sozialen Sicherungssysteme und gleiche Bildungschancen unabhängig von der Herkunft waren die wichtigsten Anforderungen an die Politik.
- › Die Beschäftigten wollen gute und sichere Arbeitsbedingungen: Flexibilität hat einen herausragenden Stellenwert im Arbeitsalltag. Die Beschäftigten sind bereit zu hoher Arbeitszeitflexibilität, aber wollen dafür einen fairen Ausgleich durch eigenen Gestaltungsspielraum.

Berthold Huber und Detlef Wetzels stellten die Ergebnisse in Berlin auf einer Pressekonferenz vor. Das Medienecho war gleichermaßen positiv und umfangreich; auch in vielen Betriebs- und Delegiertenversammlungen wurden die Ergebnisse diskutiert.

Im Oktober 2013 fand in Frankfurt eine erste große Arbeitstagung mit gut 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu den Befragungsergebnissen statt (Abbildung 3 auf der nächsten Seite).



Abbildung 2: Erster Teil der Auswertung

Vertiefte Analyse der Ergebnisse

Nach der Bundestagswahl und dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag startete der Zeitraum der vertieften inhaltlichen Debatten: Im Januar 2014 wurde die Broschüre „Beschäftigtenbefragung – Analyse der Ergebnisse“ vorgelegt und wieder Datensätze mit betrieblichen, regionalen und bezirklichen Ergebnissen erstellt. Für alle Themen wurden differenzierte Auswertungen nach Beschäftigtengruppen, Alter und Betriebsgröße, zum Teil auch nach Haushaltstypen, erstellt.



*Abbildung 3:
Berichte aus der Praxis –
Betriebsräte, Vertrauensleute
und Bevollmächtigte über ihre
Erfahrungen mit der Befragung.*

Inhaltlich stand folgende Frage im Fokus: Welche Schlussfolgerungen zieht die IG Metall konkret für die betriebliche und tarifpolitische Arbeit?

Nach fünf Themenfeldern gegliedert wurden Vorschläge zur Debatte gemacht:

- › Flexibilisierung und Arbeitszeit
- › Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- › Weiterbildung und berufliche Entwicklung
- › Alters- und altersngerechtes Arbeiten
- › Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge

Auf dieser Materialbasis waren Mitglieder und Funktionäre in den Betrieben, Gremien, Tarifkommissionen, Bezirken und Personengruppen gefordert, sich mit den Themen zu beschäftigen. In 2014 haben deshalb viele Veranstaltungen stattgefunden. Den Bezirken und Bildungszentren wurden von der Hauptkasse Gelder zur Verfügung gestellt, um große Workshops organisieren zu können.

Im ARIBERA-Programm wurden auch Betriebe und Verwaltungsstellen entsprechend unterstützt – etwa 40 Tagesveranstaltungen wurden allein in diesem Rahmen dadurch ermöglicht. Eine Zwischenbilanz bot die betriebspolitische Konferenz, die im Mai 2014 in Frankfurt am Main stattfand (Abbildungen 4, 5 und 6). Im Mittelpunkt stand die betriebliche Arbeit: Zu allen fünf Themenfeldern wurden mehrere „Themeninseln“ erstellt: Aktive aus den Betrieben stellten jeweils zu einem Thema ihren Ansatz vor. Zum Thema Flexibilisierung etwa das Beispiel bei Bosch: die „Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten“.

Und so geht es weiter

In der Vorbereitung für die Tariffbewegung Metall-Elektro 2015 haben die Gliederungen der IG Metall, insbesondere die Tarifkommissionen, sowohl die Befragungsergebnisse selbst als auch die bisherigen Diskussionen in den Bezirken genutzt. Im Laufe der Debatten hatte sich die Frage der Arbeitszeitgestaltung

und Flexibilisierung als zentral herausgestellt. Der Handlungsbedarf ist hier für die Beschäftigten am dringendsten – auch und weil sie eng mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verknüpft ist. Im weiteren Prozess wurden deshalb zwei Teilthemen des über-

greifenden Arbeitszeitthemas zu qualitativen Forderungen der anstehenden Tariffbewegung entwickelt. Damit ist aber die Umsetzung der Befragung nicht am Ende; es gibt weitere Facetten des Arbeitszeitthemas aber auch andere Fragen, die zur Bearbeitung anstehen.



Abbildung 4: Jörg Hofmann: „Wir haben mit der Befragung eine gute Grundlage, um unsere arbeitszeitpolitische Strategie weiterzuentwickeln.“



Abbildung 5: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zu Gast auf der Konferenz: „Arbeitszeitpolitik ist eines der wichtigsten Themen für die Menschen.“



Abbildung 6: Anhand einzelner Beispiele haben kleine Arbeitsgruppen über Schlussfolgerungen für die betriebliche Arbeit diskutiert.

Kooperation mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“

Die IG Metall kooperiert seit 2011 erfolgreich mit der Initiative „Respekt!“, um Diskriminierung und Ausgrenzung jeglicher Art in den Betrieben und der Öffentlichkeit zu thematisieren und Rassismus politisch entgegen zu wirken. Seitdem haben sich Kolleginnen und Kollegen in Betrieben und Verwaltungsstellen an mehr als 350 Veranstaltungen beteiligt, die durch themen- und anlassbezogene Aktivitäten und Seminare begleitet wurden.

Den Kern der Initiative „Respekt!“ ist das Anbringen von Respekt-Schildern. Vertrauensleute und Betriebsräte haben das genutzt, um das Thema Respekt in den Betrieben zu platzieren und um Zeichen gegen Rassismus zu setzen. Aus diesen symbolischen Aktionen sind viele Folgeaktivitäten mit nachhaltiger Wirkung entstanden – und neben den Betrieben haben sich auch Verwaltungsstellen aus allen Bezirken an der Initiative beteiligt:

Mit Sport- und Kulturveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Bildungsveranstaltungen nutzten sie ganz unterschiedliche Formate, um möglichst viele Menschen zum Mitmachen zu

Für die Kolleginnen und Kollegen bei VW Salzgitter war das normale Respekt-Schild zu klein, sie zogen ein etwa 200-Quadratmeter-Transparent vor. Fazit: Eindrucksvoll!



Ex-Fußball-Profi Sandra Minnert begleitete als Respekt-Botschafterin und Schirmfrau der Initiative viele Veranstaltungen der IG Metall. Hier mit dem Ersten Bevollmächtigten Martin Kunzmann der IG Metall Pforzheim bei einer Schildanbringung.

bewegen und um öffentliche Resonanz zu erzeugen. Die vielen positiven Reaktionen der regionalen Presse sprechen für den Erfolg dieser Aktivitäten und haben insgesamt dazu beigetragen, dass sich die IG Metall deutlich gegen Rassismus positionieren konnte.

Das Themenfeld Respekt in der Bildungsarbeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit des IG Metall-Vorstands hat diese Veranstaltungen organisatorisch und inhaltlich unterstützt und zum Beispiel zwei Broschüren mit guten Beispielen erstellt. Sie dokumentieren eindrücklich die Vielfalt und Wirksamkeit der Aktivitäten. Mit einem zentralen Angebot von Seminaren für Aktive, Vertrauensleute und Betriebsräte hat der Bildungsbereich zusammen mit den Bildungszentren die politische Arbeit gegen Diskriminierung inhaltlich gestärkt und über eigene Veranstaltungen politische Akzente gesetzt: Beispielsweise in der Aufklärungsarbeit zu den NSU-Prozessen, zum Thema Rechte Politik in Europa und zur Flüchtlingspolitik.



44 Jahre Sprockhövel – Bildung aus Tradition

Seit nunmehr 44 Jahren ist Sprockhövel eine feste Instanz der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und damit Motor für die Beteiligung an einer gestaltenden Arbeitswelt. 2011 eröffnete der Neubau seine Türen als hochmodernes Bildungs- und Konferenzzentrum der IG Metall.

Der Abriss der alten Bildungsstätte war nicht unumstritten. Kein Wunder: Für viele Generationen von Metallerinnen und Metaller ist Sprockhövel ein wichtiger Ort ihrer persönlichen gewerkschaftlichen Biografie. Gleichwohl war der Anspruch an Bildungsangebote, Unterkunft und Service enorm gestiegen. Zudem drohten die Betriebs- und Sanierungskosten ein Fass ohne Boden zu werden. „Die Entscheidung für den Neubau war schwierig, aber richtig und zukunftsweisend für die eigenständige Bildungsarbeit der IG Metall. Wir haben rund 35 Millionen Euro investiert – bestens angelegtes Geld für unsere Mitglieder“, stellt Bertin Eichler bei der Eröffnung fest, bis 2013 Hauptkassierer und zuständig für Bildung.

Auch dank des großen Engagements der Belegschaft ist ein breit anerkanntes und gut ausgelastetes Veranstaltungszentrum entstanden. Bis zu 15.000 Bildungshungrige besuchen jährlich Seminare, Tagungen, Workshops und Klausuren, um

Erfahrungen auszutauschen, voneinander und miteinander Neues zu lernen. Dabei verbinden zeitgemäße Lern- und Konferenztechnik, beste Verpflegungs- und Unterkunftsbedingungen sowie ein moderner Freizeitbereich Lernen und Wohlfühlen. Zudem senkt der Neubau die Energiekosten um 80 Prozent, die IG Metall spart so eine halbe Million Euro im Jahr.

Mehr Beteiligung, mehr Mitbestimmung, mehr Demokratie fallen nicht vom Himmel. Wir müssen sie erstreiten und durchsetzen. Bildung ist dafür ein wichtiger Baustein. Viele Menschen werden das „neue Sprockhövel“ ins Herz schließen als Garant zukunftsweisender Bildungsarbeit auf einem festen Erfahrungsfundament.

Ein paar Fakten: Energieeffizienz durch Erdwärme in Verbindung mit Ökostrom und hohen Dämmstandards; 14 Seminarräume mit Multimedia-Ausstattung, flexible Saalgrößen für bis zu 480 Gäste; 126 Zimmer, davon 101 Einzelzimmer, 19 Eltern-Kind-Zimmer, zwei Schwerbehindertenzimmer und vier Allergiker-Zimmer; moderne Freizeitmöglichkeiten; Bibliothek, Druck- und Kopiercenter, Audio-Visuelles-Zentrum für die Erstellung von Filmen; ganzjährige Kinderbetreuung; eigenes Service- und Küchenteam für Restaurant, Bistro, Bar, Kneipe.

„Hier geht es um Begegnung in kollegialer Atmosphäre. Hier können wir uns frei bewegen, Ideen sichtbar machen, die politisch sind und originell. Wir können dem Haus ein Profil geben!“

„Man fühlt sich superwohl hier. Das Haus bietet Service, Kinderbetreuung, Ruhe und Natur pur. Warum also bitte das Geld unserer IG Metall in fremde Hotels tragen, wenn wir selbst etwas Besseres zu bieten haben?“



Im Fokus

Mitgliederentwicklung heute und morgen

Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben seit Mitte der 1980er Jahre etwa die Hälfte ihrer Mitglieder verloren. Gleichzeitig sinkt die Tarifabdeckung von Beschäftigungsverhältnissen: Inzwischen unterliegen nur noch 60 Prozent der Beschäftigten im Westen und weniger als 50 Prozent im Osten einer Tarifbindung. Für viele Menschen außerhalb der tariflich abgesicherten Bereiche ist das durch unsichere und niedrig entlohnte Arbeit spürbar. Mitgliederschwund und Bedeutungsverlust von Gewerkschaften gehen Hand in Hand

und finden ihren Ausdruck in den sich – für einen Teil der Arbeitnehmerschaft – verschlechternden Arbeitsbedingungen. Die IG Metall hat jedoch gute Nachrichten zu vermelden.

*148 Seiten für die Praxis:
Das elektronische Organizing-Handbuch mit vielen Praxisbeispielen und Tipps.*



Die IG Metall ist im Aufwind: In der zurückliegenden Berichtsperiode ist es ihr erstmalig seit mehr als 20 Jahren gelungen, eine Stabilisierung der Mitgliederentwicklung und sogar mehrere Jahre hintereinander ein Mitgliederplus zu verzeichnen. Neben sachlichen Faktoren, wie etwa der Zunahme von Beschäftigung in den von uns vertretenen Branchen, ist dies vor allem auf unsere eigenen Anstrengungen und Aktivitäten zurückzuführen. So hat beispielsweise die Bearbeitung des Themas Leiharbeit von ersten Besser-Vereinbarungen bis zum Abschluss von Branchenzuschlägen nicht nur zu Verbesserungen für Leihbeschäftigte geführt, sondern auch dazu, dass sich Zehntausende von ihnen in der IG Metall organisiert haben. Ähnliches gilt für die Studierendenarbeit der IG Metall, die mitgliederwirksam gestaltet wurde und zeigt, dass der Mitgliederschwund gestoppt werden kann.

Die Voraussetzung ist, dass Probleme im Betrieb, die gleichzeitig Konfliktpunkte sind, bearbeitet werden. Beispiele wie Leiharbeit, die Erschließung neuer Betriebe und eine ausdifferenzierte Angestelltenarbeit zeigen, dass dies nicht stellvertretend erfolgen kann, sondern unsere Arbeit mitglieder-, beteiligungs- und zugespitzt auch konfliktorientiert ausgerichtet sein muss.

Die Legitimität der Interessenvertretung und der gewerkschaftlichen Politik entsteht eben nicht nur durch das gute Ergebnis einer Vereinbarung oder eines Tarifvertrages. Sondern im Prozess des Handelns, der beteiligungsorientiert angelegt ist. Erst durch das kollektive gewerkschaftliche Handeln entsteht ein konkret erfahrbarer Nutzen. Gleichzeitig steckt in diesem gemeinsamen gewerkschaftlichen Handeln der Keim zur Veränderung in der Haltung des Einzelnen: von einer passiven Rolle hin zu Gemeinschaftlichkeit und Aktivität, die emanzipative Prozesse erst ermöglicht.

Am Ball bleiben:

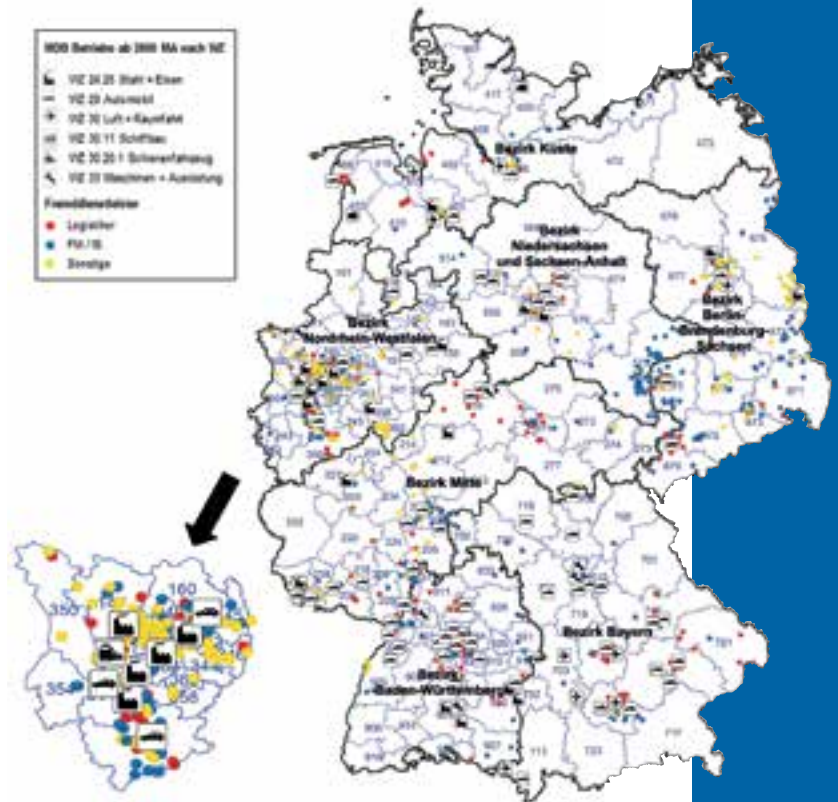
Unsere Aufgaben in der Zukunft

In der Mitgliederarbeit liegt unsere Zukunftsaufgabe vor allem darin, sie auf die politischen Herausforderungen in einer sich schnell und vielfältig verändernden Arbeitswelt auszurichten. Dabei müssen wir in den traditionell gut organisierten Bereichen und Zielgruppen stark bleiben, und gleichzeitig für neue Teile der Arbeitnehmerschaft attraktiv werden.

Exemplarisch das Themenfeld Jugend: Neben einer Fortführung unserer erfolgreichen Politik mit jugendgerechter Ansprache rund um das Thema Ausbildung gilt es, gleiches auch bei der neuen und wachsenden Gruppe der dual Studierenden zu leisten, die eine Schnittstelle von Betrieb und Hochschule darstellen. Die Altersentwicklung in der IG Metall hängt maßgeblich von einer erfolgreichen Jugendarbeit ab und bleibt deshalb auch in Zukunft von herausragender Bedeutung.

Unsere Forderungen an die Politik sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Branchen vertreten. Der wachsende Teil von Hochqualifizierten muss von der IG Metall noch besser vertreten werden, ebenso wie die Beschäftigten in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Bei Letzteren sind vor allem jene zu nennen, die vom Missbrauch von Werkverträgen betroffen sind.

Gleichzeitig können wir unsere Mitgliederarbeit nicht auf unsere traditionell erschlossenen Betriebe beschränken. Weiße Flecken ohne Mitbestimmung – quer durch alle Branchen – müssen ebenso erschlossen werden, wie es notwendig ist, gezielt Beschäftigte neu-



Eine gute Recherche ist die Basis, um gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen: Werkvertragsfirmen rund um unsere strukturbestimmenden Betriebe.

er Branchen und Wertschöpfungsketten darin zu unterstützen, Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretung für sich zu erreichen. Da dies oft nur gegen den Widerstand der Arbeitgeberseite durchzusetzen ist, erfordert das einen besonderen Ressourceneinsatz und strukturierte Organizing-Konzepte. Das lohnt sich: Unsere Aktivitäten zur Neugründung von Betriebsräten und die Erschließung der Erneuerbaren Energien in den letzten Jahren haben das gezeigt.

Beispiele zum Weiterlesen:

Windindustrie: Besser mit Betriebsrat! – Das Beispiel Enercon	108
Studierendenarbeit im Betrieb und an den Hochschulen	110

Windindustrie: Besser mit Betriebsrat! Das Beispiel Enercon

Die Windindustrie ist eine aufstrebende Branche. Der IG Metall ist es gelungen, sich dort zu verankern, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Tarifverträge abzuschließen. Mit einem Anteil von rund 50 Prozent dominiert das gewerkschaftsfeindliche Unternehmen Enercon den Markt. Durch Organizing konnte die IG Metall den Beschäftigten den Rücken stärken und Mitbestimmung etablieren.

Durch die Förderung der Erneuerbaren Energien seit Anfang des neuen Jahrtausends ist mit der Windenergieanlagen-Herstellung eine neue Industriebranche entstanden – mit inzwischen mehr als 100.000 Arbeitsplätzen. Viele Unternehmen haben klein angefangen und sich zu Konzernen mit globaler Bedeutung entwickelt. Im Jahr 2010 hat die IG Metall ein Organizing-Team zur Erschließung der Windindustrie ins Leben gerufen. Es kam zu vielen Betriebsratsgründungen, der Wahl von rund 150 neuen Vertrauensleuten und einem Mitgliedererfolg von

mehr als 1.500 Beitritten. Anfang 2013 war der Tarifvertrag bei Senvion (ehemals Repower) der vorläufige Höhepunkt.

Fuß rein beim Marktführer

Damit war der Grundstein gelegt, auch die Kolleginnen und Kollegen des aggressiv mitbestimmungsfeindlich agierenden Marktführers Enercon organisieren zu können. Immer wieder hatten sich Enercon-Beschäftigte mit der Bitte um Unterstützung an die IG Metall gewandt. Allen war klar, dass jene Kolleginnen und Kollegen, die Betriebsratswahlen initiieren wollen, mit Repressionen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes rechnen müssen. Entsprechende Fälle gab es in der Vergangenheit genug. Wie durchbricht man nun den Widerstand? Die Organizer entschlossen sich zu einer synchron – in einer ganzen Sparte des Konzerns – laufenden Wahlorganisation.

Damit verbunden war eine große „Blitzaktion“ über mehr als

zwei Wochen: 150 ehren- und hauptamtlich

verteilte Aktive verteilten sich im ganzen Bundesgebiet auf die mehr als 130 Servicestationen, um die Beschäftigten anzusprechen und zu unterstützen (Abbildung 1).

Mit überwältigendem Erfolg: Deutlich mehr als die

Hälfte der Beschäftigten hat sich nicht einschüchtern lassen und im September 2013 an den Wahlversammlungen teilgenommen. In allen neun Betrieben der Servicesparte wurden erst Wahlvorstän-



Abbildung 1:
Plakat-Aktion
an den Enercon-
Standorten
Aurich und
Magdeburg.



Quelle: picture alliance / ZB

Abbildung 2: Betroffen ist einer – gemeint sind alle: Gelungene Soli-Aktion für den gekündigten Betriebsratsvorsitzenden der WEA Service Ost, Nils-Holger Böttger.

de und dann mit Wahlbeteiligungen von bis zu 92 Prozent Betriebsräte gewählt! Durch diese Entschlossenheit und Kollektivität hat sich die Unternehmensleitung zunächst nicht getraut, Einzelne zu maßregeln.

Widerstand führte zu Soli-Aktionen und Gerichtsurteil

Im Zuge weiterer Betriebsratsgründungen im Frühjahr 2014 kam es aber zu Abwehrreaktionen: So sind IG Metall-Mitglieder in einem Betrieb in der Nähe des Auricher Stammsitzes massiv unter Druck gesetzt worden – mittels Drohungen bis hin zu Strafversetzungen, inklusive gesundheitsschädlicher Tätigkeiten. Dem Betriebsratsvorsitzenden eines Betriebes mit Service-Monteuren wurde gekündigt, weil er sich für Leihbeschäftigte eingesetzt hatte. Tausende Solidaritätsbekundungen aus dem ganzen Land stärkten dem Betroffenen den Rücken (Abbildung 2), ebenso wie das Arbeitsgericht: Die Kündigung war unwirksam. Ungeachtet dieser anhaltenden Gewerkschaftsfeindlichkeit der Unternehmensleitung ist die Verankerung der IG Metall in der Enercon-Gruppe (mit mehr als 11.000 Beschäftigten in Deutschland in etwa 45 eigenständigen

Betrieben) vorangekommen, getragen von einer breiten Welle der Solidarität in der Öffentlichkeit:

- › Seit Anfang 2013 wurden 15 Betriebsratsgremien erstmalig gewählt. Der Arbeitgeber konnte keine der Wahlen verhindern.
- › In vielen Betrieben haben sich IG Metall-Aktivenkreise etabliert.
- › Anfang 2013 hatten wir in nur 8 Betrieben IG Metall-Mitglieder. Bis Mitte 2014 waren es dann 36.
- › Trotz einer klaren Anti-IG-Metall-Botschaft des Arbeitgebers sind mehrere Hundert Enercon-Beschäftigte Mitglied geworden – und der Zuwachs hält an.

Fazit: Die Enercon-Beschäftigten haben es zusammen mit der IG Metall geschafft, nach Jahrzehnten der Bevormundung endlich ein erstes Stück Mitbestimmung durchzusetzen. Damit kommen sie besseren Arbeitsbedingungen ein Stück näher – was für die zwar innovative, aber sozial vielfach noch rückständige Windbranche – eine große Signalwirkung hat.

Studierendenarbeit im Betrieb und an den Hochschulen

Eine systematische und kontinuierliche Herangehensweise an Ansprache und Werbung von Mitgliedern führt zum Erfolg. Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Studierendenarbeit. Innerhalb von drei Jahren hat die IG Metall die Anzahl studierender Mitglieder auf über 30.000 verdoppelt.

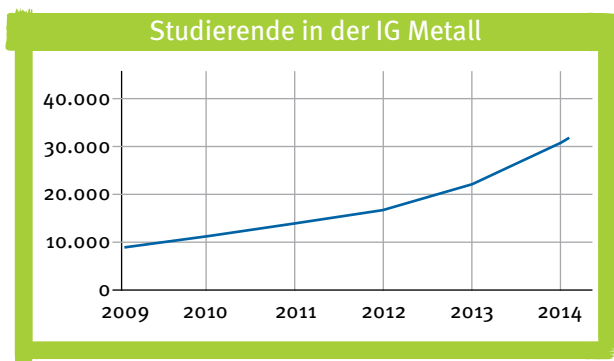


Abbildung 1: Ab durch die Decke – die IG Metall hat die Zahl ihrer studierenden Mitglieder in den letzten Jahren mehr als verdoppelt.

Mit der Arbeitswelt verändern sich auch die Ausbildungsgänge und Zugänge in die Betriebe. In der Metall- und Elektroindustrie sind mittlerweile rund 15 Prozent aller Auszubildenden Studierende oder dual Studierende. Sie kommen nach ihrem Hochschulabschluss in die Unternehmen. Das bedeutet: Die Hochschulen werden immer mehr zu Ausbildungsstätten, die wir gewerkschaftlich betreuen müssen.

Unser Ansatz:
Augenmerk auf Studierende
Die gewerkschaftliche Studierendenarbeit ist eine wichtige Zukunftsaufgabe. Sie ist der nachhaltigste Ansatz, Akademikerinnen und Akademiker für die IG Me-

tall zu gewinnen. Das ist uns in den letzten Jahren gut gelungen (Abbildung 1). Es gilt: Je früher wir Menschen ansprechen, desto leichter ist es, sie als Mitglieder zu werben. Studierende kommen bereits als Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten, während der Diplom- oder Bachelorphase sowie als Ferienbeschäftigte in die Unternehmen. Mit ihnen gewinnen wir wichtige Mitstreitende für die Gestaltung der Arbeitswelt. Seit 2012 gibt es in den sieben Bezirken insgesamt elf Projektsekretäre für die Studierendenarbeit. Sie decken die für uns bedeutenden Technischen Hochschulstandorte ab. Von der Vorstandsverwaltung aus werden die Studierendenprojekte koordiniert und vernetzt, Ansprachekonzepte und Materialien entwickelt (Abbildung 2). Wir bieten Qualifizierung und Beratung an – auch über die Projekte hinaus.

Erfolgsgeheimnis: die ganze Biografie begleiten

Der Schlüssel zum Erfolg ist eine systematische, biografiebegleitende Ansprache im Betrieb und an der Hochschule. Sie beginnt mit Angeboten für junge Kolleginnen und Kollegen, die nach ihrer Ausbildung ein Studium aufnehmen wollen, über Praktika, Unterstützung beim Nebenjob und beim Berufseinstieg.

Darauf kommt es an:

- › Präsenz an der Hochschule, etwa durch Veranstaltungen, Infostände (Abbildung 3) und Angebote für Betriebsexkursionen.
- › Ansprache in den Betrieben durch Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen.
- › Angebote zur Haltearbeit, zum Beispiel durch Newsletter oder Praktika-Listen.
- › Schulungen von Vertrauensleuten, Betriebsräten und JAV-Mitgliedern für die Ansprache.



Abbildung 2: Die Schnittstelle erscheint jeweils zu Semesterbeginn und unterstützt die Ansprache von (dual) Studierenden in den Betrieben und an den Hochschulen.

- › Gestaltung der Arbeitsbedingungen von (dual) Studierenden.
- › Strukturen schaffen, zum Beispiel Hochschulgruppen.
- › Integration in die Gremien der Verwaltungsstellen, etwa den Ortsjugendausschuss.

Beispiele aus den Bezirken

Im Bezirk Küste wurden Studierende im Rahmen einer Campus-Tour zu ihrer Studiensituation befragt – von Ehrenamtlichen aus Betrieben und Hochschulgruppen. In Baden-Württemberg konnten wir zahlreiche Ferienbeschäftigte und Werkstudierende für die IG Metall gewinnen. Sie werden unter anderem durch einen bezirklichen Newsletter auf dem Laufenden gehalten. Im Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt ist die IG Metall mit Veranstaltungen an Hochschulen präsent: zum Beispiel zu Innovationsthemen, Mitbestimmung und Tarifpolitik oder

einer Demonstration gegen Studiengebühren (Abbildung 4). In Bayern informiert die IG Metall angehende Ingenieure über Einstiegsgehälter und Arbeitsverträge. In Aachen findet – unterstützt durch eine aktive IG Metall-Hochschulgruppe – regelmäßig eine Ringvorlesung für Studierende der Ingenieurwissenschaften statt, die berufliche, technische und gesellschaftliche Themen verbindet. In Berlin entstand die viel beachtete Ausstellung „Murks Showroom“ über geplante Obsoleszenz (eingebautes Verfallsdatum in Produkten). Im Bezirk Mitte führen Aktive gemeinsam Aktionen und Veranstaltungen an der Hochschule durch. Viele dieser Beispiele werden auch in anderen Bezirken umgesetzt und von der Ansprache in Betrieben sowie einer aktiven Mitgliederarbeit flankiert.



*Abbildung 3:
Zielgruppen-
gemäße Ansprache:
Infostand auf der
Erstsemestermesse
in Kaiserslautern.*



Abbildung 4: Demonstration gegen Studiengebühren in Niedersachsen. Die IG Metall hat gemeinsam mit Studierenden rund 18.000 Unterschriften für die Abschaffung von Studiengebühren gesammelt.

Im Fokus

Europa – Unser Job!

Die anhaltende europäische Krisen- und Sparpolitik hat die wirtschaftliche, soziale und politische Situation in der EU weiter verschärft. Immer mehr Europäerinnen und Europäer wenden sich von den etablierten Parteien ab, wählen rechts-populistisch oder gehen gar nicht mehr zur Wahl. Ein „Weiter so!“ zerstört letztlich die Sozialstaaten, untergräbt die Demokratie und damit die Verwirklichung eines sozialen Europas.

Wir sind als IG Metall gefordert, uns für Europa, aber dennoch kritisch in die öffentliche Debatte einzubringen. Dadurch signalisieren wir unseren (potenziellen) Mitgliedern, der Politik und den EU-Institutionen, dass wir sowohl bereit als auch kompetent sind, ein soziales Europa aktiv mitzugestalten (Abbildung 1). Es gibt dabei einen erheblichen Bedarf in der Organisation, europapolitische Themen stärker zu berücksichtigen und in den internen Prozessen sowie in unserer Öffentlichkeitsarbeit zu verankern. Eine erfolgreiche europäische

Interessenvertretung kann allerdings nur gelingen, wenn wir europapolitischen Fachdiskussionen eine betriebliche Basis geben und die Kompetenz und das Engagement unserer Ehrenamtlichen stärker miteinbeziehen.

Unsere Mitglieder erwarten von der EU, dass sie auch eine Schutz- und soziale Gestaltungsgemeinschaft ist. Angesichts der Milliardenbeträge,

die für Bankenrettungen ausgegeben wurden, während gleichzeitig die Arbeitslosigkeit in Europa – vor allem bei Jugendlichen – rapi-



Abbildung 1: Mit einer spektakulären Aktion apel-lierte die IG Metall 2013 an die Bundeskanzlerin: Europas Jugend braucht Ausbildung und Arbeit!

de angestiegen ist, wurden diese Erwartungen mehr und mehr enttäuscht.

Wie weiter nach der Wahl?

Die meisten unserer europapolitischen For-derungen bleiben auch nach der Europawahl und der Ernennung des Kommissionspräsi-denten Jean-Claude Juncker brandaktuell (sie-he Kasten). Zwar hat die Europäische Kom-mission im Dezember 2014 einen Investitionsplan vorgelegt, der ein maßgeblicher Eckpfeiler zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Förderung von Wachstum in der EU darstel-len soll. Damit hat die Europäische Kommis-



sion eine wesentliche Forderung der IG Metall aufgegriffen. Ob dies im Sinne einer koordinierten Industrie- und Investitionspolitik für einen sozialen und ökologisch nachhaltigen Wachstumspfad ausreicht, muss allerdings bezweifelt werden. Was noch fehlt, sind Aktionspläne für eine Re-Industrialisierung Europas, einschließlich einer energie- und ressourceneffizienten Infrastruktur und moderner Produktionssysteme. Diese sollen im Sommer 2015 vorgelegt werden. Die IG Metall wird sich weiter als kritisch-konstruktiver Player einbringen.

Zusätzlich brauchen wir Investitionen in die sozialen Sicherungssysteme und, um neues Vertrauen zu schaffen, den (Wieder-)Aufbau öffentlicher Infrastruktur.

Eine grundsätzliche Abkehr vom marktradikalen Kurs in Europa bleibt für uns die größte Baustelle für die EU-Institutionen, insbesondere für die Europäische Kommission und den Rat. Das heißt auch: Angriffe auf die Tarifautonomie, Tarifverträge, Lohnkürzungen, Sozialabbau und der Abbau von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in Europa nimmt die IG Metall nicht hin. Wir haben mehrere europäische Aktionstage von industriAll Europe und EGB gegen die Austeritätspolitik in den Jahren 2012, 2013 und zuletzt am 4. April 2014 unterstützt. Die IG Metall hat sich maßgeblich auch an Aktionstagen auf Unternehmensebene (zum Beispiel bei Alstom, ArcelorMittal, Fiat/Iveco und ThyssenKrupp) beteiligt (Abbildung 2). Solidarität muss auch in Europa konkret werden. Dafür arbeiten wir.



Foto: Lorenzo Gaudenzi

Abbildung 2: Conservatori di coraggio – Mut bewahren. Im Oktober 2014 demonstrierten eine Million Menschen in Rom gegen die Pläne der Regierung von Ministerpräsident Renzi, vor allem die Lockerung des Kündigungsschutzes. Dazu aufgerufen hatte der größte italienische Gewerkschaftsdachverband CGIL.

Zur Europawahl am 25. Mai 2014 hat die IG Metall fünf Forderungen formuliert, die nach wie vor aktuell sind:

- 1. Wir müssen die Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen, um nicht eine ganze Generation zu verlieren.*
- 2. Wir brauchen Wachstumsimpulse durch gezielte Investitionen statt einseitiges Sparen.*
- 3. Investitionen müssen in nachhaltige Industrien fließen: reale Arbeitsplätze statt Profite durch kurzfristige Finanzspekulationen.*
- 4. Arbeitsplätze müssen sicher und fair sein, nicht prekär und schlecht bezahlt.*
- 5. Wir brauchen mehr Demokratie und Mitbestimmung in Europa statt einer Politik über die Köpfe der Menschen hinweg.*

Beispiele zum Weiterlesen:

Stark im politischen Europa – Mitgestalten, was uns betrifft	114
Betriebliche Netzwerke – Das Beispiel Ungarn	116

Stark im politischen Europa – Mitgestalten, was uns betrifft

Die IG Metall hat ihre europapolitische Präsenz seit Juli 2014 mit einem Verbindungsbüro in Brüssel verstärkt und die Europawahl 2014 mit einer groß angelegten Kampagne begleitet. Ein starkes Europa braucht den Rückhalt der Menschen. Dies kann nur gelingen, wenn sich Europa verändert – hin zu einem sozialen Europa.

Die Auswirkungen von Europa betreffen zunehmend Interessen der IG Metall-Mitglieder. So beeinflussen etwa die europäischen CO₂-Emissionsziele die Flotten- und Produktionsgestaltung der Automobilhersteller. In ihrem Weißbuch Verkehr beschreibt die EU-Kommission das Ende konventioneller Verbrennungsmotoren als mittel- bis langfristiges Ziel ihrer Verkehrspolitik – ohne zu beantworten, wo die Verkehrsträger der Zukunft gebaut



Abbildung 1: Mit der IG Metall im Gespräch über die Klimapolitik im Verkehrssektor: Miguel Arias Cañete, EU-Kommissar für Klimapolitik und Energie, auf einer Veranstaltung der IG Metall in Brüssel, hier mit Wolfgang Lemb (links). Es geht um die Zukunft der Beschäftigung – nicht nur in der Automobilindustrie.

werden sollen. Unzählige Richtlinien und Verordnungen wirken sich auf die betriebliche Realität und den Arbeitsalltag der Menschen aus, etwa jene zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung, zur Entsendung von Beschäftigten oder zur konzerninternen Arbeitnehmer-Überlassung. Unsere Interessen als IG Metall in Brüssel zu vertreten, ist legitim und notwendig. Durch die Einrichtung des Brüsseler Büros

bringt sich die IG Metall stärker als europapolitischer Akteur ein und vertritt die Interessen der Beschäftigten noch besser gegenüber den europäischen Institutionen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen unseres Europäischen Dachverbandes industriAll Europe, dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem Verbindungsbüro des DGB beschäftigt uns die Frage, wie Europa wieder sozialer werden kann.

Mit ihrem Verbindungsbüro im Europäischen Gewerkschaftshaus positioniert sich die IG Metall – analog zum Berliner Büro in Berlin – als Gesprächspartnerin für Politik und Verbände in Brüssel und fungiert gleichzeitig als politischer Dienstleister für die Gliederungen der IG Metall und interessierte Betriebsräte. Auf Fachkonferenzen und Tagungen zu aktuellen Themen (Abbildung 1) sowie beim Industriepolitischen Frühstück kommen regelmäßig Kolleginnen und Kollegen mit EU-Abgeordneten sowie Vertreterinnen und Vertretern von EU-Institutionen zusammen. Mit einem neuen Newsletter für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre informiert das Büro über europapolitische Themen und Trends, zu denen die IG Metall Stellung bezieht.

Die Europawahlkampagne

Seit dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag im November 2013 hat die IG Metall ihre europapolitischen Aktivitäten erheblich gestärkt und ausgeweitet. Zur Europawahl am 25. Mai 2014 wurde eine große Kampagne mit zahlreichen Aktivitäten aufgelegt. Die Verwaltungsstellen und betrieblichen Funktionäre erhielten Materialien und Angebote, mit denen sie in den Betrieben Aktionen zur Wahlmotivierung durchführen konnten (Abbildungen 2 und 3). Damit haben wir einen eigenen Beitrag geleistet, um die Wahlbeteili-



Abbildung 2: Im Vorfeld der Europawahl im Mai 2014 hat die IG Metall umfangreiches Kampagnenmaterial bereitgestellt.

gung bei den Beschäftigten und Mitgliedern zu erhöhen und ein Bewusstsein für die Europapolitik und die Forderungen der IG Metall zu schaffen. Diese Ziele wurden erreicht. Die Lieferungen von Kampagnenmaterial an etwa 110 Verwaltungsstellen und 4.700 Betriebe belegen, dass die politischen Inhalte Interesse weckten und von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen gut angenommen wurden.

Für die Kampagne standen Plakate mit fünf unterschiedlichen Motiven, Tablett-Einleger und Flyer zur Verfügung. Ergänzt wurden diese Aktionsmaterialien durch eine Kampagnenwebsite (igmetall-fuer-europa.com) sowie durch einen von DGB und ÖGB produzierten Wahlspot, der in die Kampagne eingebunden wurde. Eine weitere Ergänzung ist das Themenheft „Das soziale Europa... damit unser Europa eine Zukunft bekommt“. Es liefert Hintergründe zur Funktionsweise der Europäischen Union, erläutert ak-

tuelle Entwicklungen und Fragestellungen und nimmt zu ausgewählten Themen kritisch Stellung. Es erscheint mittlerweile in einer dritten, überarbeiteten Auflage für die gewerkschaftliche Bildungs- und Betriebsarbeit.

Abbildung 3: Auch die Verwaltungsstellen waren – wie hier in Ingolstadt – aktiv im Europa-Wahlkampf: Für die Kampagne gab es Plakate mit fünf unterschiedlichen Motiven, Tablett-Einleger und Flyer.



Quelle: IG Metall Ingolstadt

Betriebliche Netzwerke – Das Beispiel Ungarn

Globalisierte Unternehmen, aber national verankerte Gewerkschaften – dieser Widerspruch wird immer deutlicher. Deshalb richtet die IG Metall ihre internationale Arbeit strategisch neu aus. Sie verstärkt ihre Anstrengungen insbesondere bei der Vernetzung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen auf der transnationalen Unternehmensebene und entlang globaler Wertschöpfungsketten. Im Fokus sind zunächst Automobilhersteller und Zulieferer in Ungarn.

Ein paar hundert Kilometer von Ingolstadt und Rastatt entfernt haben Audi und Mercedes-Benz parallele Produktionsstandorte aufgebaut in Ungarn. Viele Zulieferer und industrielle Dienstleister haben sich ebenfalls dort angesiedelt. Die Menschen in Ungarn sind gut ausgebildet, das Arbeitsrecht ist im Vergleich zu Deutschland schwach, die Gewerkschaftslandschaft sehr pluralistisch.

Audi und Mercedes-Benz finden in Ungarn aus Unternehmenssicht hervorragende Bedingungen vor. Sie können neue Arbeitsbewertungssysteme und Arbeitszeitmodelle ausprobieren. Gewerkschaften und Betriebsräte haben kaum Mitbestimmungsrechte. Immerhin gibt es bei Audi und Mercedes-Benz Gewerkschaft

und Betriebsrat. Die ungarischen Beleg-

schaften sind auch in den Europäischen Betriebsräten vertreten.

Durch die vergleichbaren Produktionen und den ständigen Einsatz deutscher Kolleginnen und Kollegen in Ungarn und umgekehrt erkennen Betriebsräte und Vertrauensleute, dass sie enger zusammenrücken und sich wesentlich intensiver austauschen müssen, als dies im Eurobetriebsrat möglich ist.

In Ungarn wurden 2012 zwei von sechs Teilprojekten der „Internationalen Netzwerkinitiative“ der IG Metall bei den beiden Autobauern gestartet. Seitdem finden dort deutsch-ungarische Workshops und Arbeitsgruppen mit Vertrauensleuten statt. Die ungarische Gewerkschaft VASAS und die IG Metall entwickeln zusammen ein Projekt, wie wir gemeinsam Zulieferer und industrielle Dienstleister erschließen und dann handlungsfähige Strukturen aufbauen. Ziel auch hier: die grenzüberschreitende Vernetzung der betrieblichen Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen.

Für eine Zusammenarbeit entlang globaler Wertschöpfungsketten gibt es so gut wie keine rechtlichen Grundlagen. Einzige Ausnahme sind Globale Rahmenvereinbarungen über die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten, die auch die Lieferkette mit einbeziehen. Das ist ein wichtiger Ansatzpunkt. Aber entscheidend ist der politisch-strategische Wille von Gewerkschaften, diese Zusammenarbeit zum elementaren Bestandteil ihrer Arbeit zu machen. Was auf der örtlichen Ebene in jedem Industriepark gilt, muss auch auf der internationalen Ebene gelten.

Schulterschluss

Gewerkschaften sind national verankerte Organisationen. Aber sie können enger zusammenarbeiten. Betriebliche Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Ländern

Solidarität in einer globalisierten Arbeitswelt – betriebliche Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Ländern können und wollen sich über konkrete gemeinsame Themen austauschen. Und sie wagen den Schulterschluss.





Gut vernetzt ist halb gewonnen: Deutsche und ungarische Gewerkschaftsaktive sprechen in einem gemeinsamen Seminar (fast schon) die gleiche Sprache. Seit 2012 gibt es gemeinsame Workshops und Arbeitsgruppen für Vertrauensleute an den ungarischen Automobilstandorten von Audi und Mercedes-Benz.

können und wollen sich über gemeinsame Themen austauschen. Sie können den Schulterschluss wagen. Durch Zusammenarbeit bündeln sie ihre Stärken und gleichen ihre Schwächen aus. Sie können voneinander lernen und verabreden, wie sie mit ihren manchmal auch gegensätzlichen Interessen umgehen. Sie können verhindern, dass diese gegeneinander ausgespielt werden.

Die IG Metall erprobt derzeit in verschiedenen transnationalen Vernetzungs- und Erschließungsprojekten mit Partnergewerkschaften diese neuen Wege. Alle Projekte haben gemeinsam: Der Bedarf kommt aus Betrieben und Verwaltungsstellen, es geht um konkrete betriebliche Themen. Die Netzwerke fokussieren sich auf ein bestimmtes Ziel, sie sind überschaubar und setzen sich passend zum Thema zusammen. Sie funktionieren partnerschaftlich und jede Gewerkschaft trägt dazu bei, was sie kann und so viel sie

kann. Die Projekte geben den Netzwerken Starthilfe und entwickeln nachhaltige und sich später selbsttragende Strukturen der Zusammenarbeit. Diese Erfahrungen entwickeln wir weiter und stellen sie wiederum neuen Netzwerkiniciativen zur Verfügung.

Was bedeutet „Internationale Netzwerkiniciative“?

Wir arbeiten partnerschaftlich mit befreundeten Gewerkschaften in anderen Ländern zusammen, wo deutsche Unternehmen mit Standorten besonders stark vertreten sind. Gemeinsam starten wir betriebliche Vernetzungsprojekte. Seit kurzem arbeiten wir auch an gemeinsamen Erschließungsprojekten.

Im Fokus

Zukunftsfähige Industrie

Die Industrie hat für Arbeitsplätze, Wachstum, Wohlstand und Innovation eine enorme Bedeutung. Sie steht vor einem Scheideweg: Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und demografischer Wandel – Wie wird sich das auf Arbeitsplätze, Beschäftigte und Industriestandorte auswirken? Um eine moderne, wissensbasierte, zukunftsfähige Industrie in Deutschland zu gestalten, brauchen wir Antworten.

Die IG Metall begreift eine aktive Industriepolitik für den Erhalt und die Entwicklung industrieller Standorte und Arbeitsplätze, für Gute Arbeit und Nachhaltigkeit im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sie gestaltet und beschleunigt den Strukturwandel in Richtung eines sozial-ökologischen Umbaus und dort, wo Fehlentwicklungen gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Frage stellen. Sie bildet einen Gegenpol, wenn finanzmarktgetriebene Unternehmenssteuerung oder neoliberale Wirtschaftspolitik unsere leistungsfähigen, innovativen Arbeitsplätze und Gute Arbeit bedrohen.

Wettbewerbs- und zukunftsfähig bleiben

Auch wenn die deutsche Wirtschaft im globalen Kontext heute gut da steht, bleibt die Frage nach ihrer

Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit auf der Tagesordnung. Denn zum einen ist in Europa die Krise trotz positiver Signale keineswegs beseitigt. Insbesondere die südeuropäischen Länder leiden unter einer extrem hohen Arbeitslosigkeit, die einerseits auf die Austeritätspolitik zurückzuführen ist, andererseits strukturelle Schwächen sichtbar gemacht hat. Anhaltende De-Industrialisierungsprozesse sowie fehlende industrielle Kerne sind hierfür sichtbare Zeichen. Aufgrund der engen wirtschaftlichen Verflechtungen innerhalb Europas liegt es auch in unserem Interesse, dass sich diese Länder wirtschaftlich stabilisieren. Zum anderen kommt es – unabhängig von Krisensituationen – im Zuge des industriellen Strukturwandels zu einer fortlaufenden Verschiebung von Wertschöpfung und Beschäftigung innerhalb und zwischen den Sektoren. Trotz der Widersprüche zwischen dem staatlichen Handeln in der Krise und der politischen Grundüberzeugung vor der Krise, dass „es der Markt schon richten wird“, haben viele Akteure und staatliche Stellen rasch und unkonventionell gehandelt. Durch die Erfahrungen der letzten Jahre kann niemand mehr die Augen vor der Bedeutung der Industrie für eine Volkswirtschaft – für Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand – verschließen.

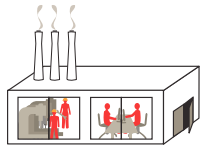
Nachhaltig und ressourcenschonend

Doch die pragmatische Herangehensweise wurde in Deutschland leider nicht in eine grundsätzlich andere Wirtschafts- und Industriepolitik überführt. Von einem nachhaltigen Strukturwandel im Sinne einer positiven ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung kann deshalb keine Rede sein. Um die Ziele einer wirtschaftlich produktiven, ressourcenschonenden und sozial gerechten Entwicklung zu erreichen, ist ein Politikwechsel erforderlich. Das primäre Setzen auf die

Ein neuer Anlauf in der Industriepolitik zur Sicherung von Beschäftigung und Wertschöpfungsketten ist notwendig. Darauf setzt die IG Metall im nationalen „Bündnis für Industrie“.

Quelle: Panthermedia





Zahl der Vollzeitstellen
steigt um 7,2–11 Millionen Stellen



Beiträge zu Sozialversicherungen
steigen um 45–56 Milliarden Euro



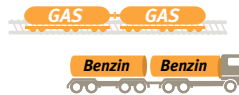
Kosten aufgrund von Arbeitslosigkeit
sinken um 16–20 Milliarden Euro



Steuereinnahmen
steigen um 83–104 Milliarden Euro



Bruttoinlandsprodukt
steigt um 312–390 Milliarden Euro



Kosten für Brennstoffimporte
sinken um 300 Milliarden Euro

Investiert Europa jährlich 260 Milliarden Euro zusätzlich in klimafreundliche Energien, nachhaltige Technologien, Bildung und Ähnliches, wirkt sich das wie folgt aus (die Angaben zeigen die minimalen bis maximalen Effekte)

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Steuer-, Wirtschafts- und Finanzpolitik, Umsetzung: direkt 6/2014

Dringend mehr Investitionen

Um in Zukunft Industrieproduktion und damit Arbeitsplätze und volkswirtschaftliches Wachstum zu erhalten, sind Innovationen, qualifizierte Fachkräfte und vor allem öffentliche und private Investitionen erforderlich. Öffentlich finanzierte staatliche Infrastrukturprojekte (unter anderem Energie, Stromtrassen, Verkehr, flächendeckende Breitbandversorgung) und solide Rahmenbedingungen könnten für Wachstumseffekte sorgen. Die Innovationsfähigkeit der Industrie und ihrer Beschäftigten muss durch Qualifizierung und Mitbestimmung gestärkt werden. Innovationen sind notwendig für eine nachhaltige Energiewende und nachhaltige Mobilität. Im Bereich der Mobilität ist bereits ein wesentlicher Schritt durch die von der IG Metall angestoßene und mitgetragene „Nationale Plattform Elektromobilität“ erfolgt.

Marktkräfte in der Vergangenheit hat sich als ein folgenschwerer Irrtum erwiesen. Ein neuer Anlauf in der Industriepolitik zur Sicherung von Beschäftigung und Wertschöpfungsket-

ten ist notwendig. Darauf setzt die IG Metall im nationalen „Bündnis für Industrie“, aber auch in zahlreichen regionalen Initiativen.

Beispiele zum Weiterlesen:

Engineering- und IT-Tagungen — Imagewandel bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss 120
Fachkräfte sichern! — Eine Strategie für die Zukunft 122

Engineering- und IT-Tagungen – Imagewandel bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss



Abbildung 1:
Gespannte Aufmerksamkeit: Diskussion auf der Engineering-Tagung 2014 in Rüsselsheim bei der Adam Opel AG.

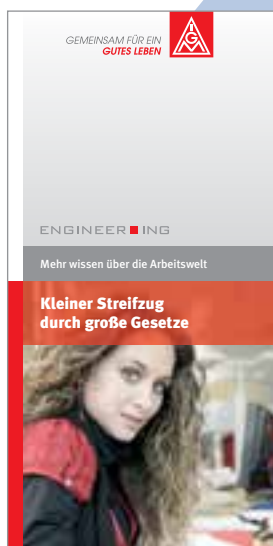
Die Mosaikhalle der Siemens-AG in Berlin ist von oben bis unten in blaues Licht getaucht. In den Pausen flimmert eine TV-Komödie über Technik-Nerds über die Leinwand. Vor dem Mittagessen fliegen zur Menü-Auswahl kistenweise Tischtennisbälle von der Balustrade. Auch wenn man es nicht gleich vermutet – dies ist eine Gewerkschaftsveranstaltung: die Engineering- und IT-Tagung.

Seit 2009 findet jährlich eine Engineering- und IT-Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall statt (Abbildung 1). Gastgeber sind jeweils Unternehmen mit großen Forschungs- und Entwicklungsbereichen. Im Schnitt kommen dort 300 bis 400 Ingenieure und technische Experten zusammen, um über ihre Arbeitsbedingungen, neue Trends in Forschung und Entwicklung und Chancen und Risiken von neuen Technologien zu diskutieren. Ziel der Tagung ist es, Mitbestimmungskompetenz mit technischer Kompetenz zu verbinden und Impulse für die Engineering- und IT-Arbeit der IG Metall vor Ort zu geben.

Ideen und Impulse

Betriebsräte und Vertrauensleute der gastgebenden Betriebe nutzen die Tagung meist als Auftakt oder Unterstützung für ihre Aktivitäten in den Engineering- und IT-Bereichen und auch als Schnupperangebot für Beschäftigte. So

*Zielgruppenarbeit:
Die IG Metall bietet Ingenieurinnen und Ingenieuren auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Informationsbroschüren.*



Teilnehmende der Engineering- und IT-Tagungen

2009	177 Teilnehmende
Airbus Hamburg, Thema „Zukunft sichern – Innovationskraft stärken“	
2010	223 Teilnehmende
Mercedes-Benz Werk Sindelfingen, Thema „Umweltfreundliche Technik. Gute Arbeit. Mehr Nachhaltigkeit durch Mitbestimmung“	
2011	288 Teilnehmende
Thyssen Krupp Essen, Thema „Global Engineering – Solidarität statt Konkurrenz“	
2012	327 Teilnehmende
Auto-Uni VW AG Wolfsburg, Thema „Zukunft der Arbeit“	
2013	289 Teilnehmende
Siemens AG Berlin, Thema „Zusammenarbeit“	
2014	365 Teilnehmende
Opel Rüsselsheim, Thema: „Die digitale Arbeitswelt gestalten“	

Tendenz steigend: Die Engineering- und IT-Tagungen wurden für immer mehr Teilnehmende zum wiederkehrenden Highlight.

entstanden durch die Tagung 2014 bei Opel in Rüsselsheim neue Impulse für die Vertrauensleute-Arbeit im Engineering-Bereich. Bei Airbus gründete der Betriebsrat nach der Tagung das Engineering-Forum, das sich seitdem monatlich trifft und 2014 bereits sein fünfjähriges Bestehen feierte.

Auch nachhaltige Mitgliedereffekte wurden bereits erzielt, wie etwa Andreas Köppe, Vertrauenskörper-Leiter der Salzgitter Flachstahl GmbH, berichtet: „Wir haben schon oft Teilnehmende zu der Tagung geschickt. Einige von ihnen wurden danach gewerkschaftliche Überzeugungstäter und brachten uns reihenweise neue Kollegen vorbei, die ein Aufnahmegespräch führen wollten – und zur allgemeinen Begeisterung auch tatsächlich IG Metall-Mitglieder wurden.“ Nach der Tagung bei Volkswagen, so Köppe, konnte man in Salzgitter auch erleben, dass ein Ingenieur sein Jackett gegen eine Warnstreikweste tauschte und sich an der Tarifraktion vorm Werkstor beteiligte.

Die Trends verstehen und gestalten

Thematisch bewegen sich die Tagungen am Puls der Zeit: Trends wie Elektromobilität, Lean Office, Crowd Sourcing, Mobiles Arbeiten, Gamification, Digitalisierung etc. werden lebhaft und kontrovers diskutiert. Regelmäßig geht es auch um Nachhaltigkeit und ökologische Innovation. Das interessiert besonders Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie Studierende, die wir aktiv in die Vorbereitung der Konferenzen einbinden.

Nachhaltigkeit ist auch ein wichtiges Anliegen für Annette Maier, Betriebsrätin bei Hewlett Packard, Böblingen: „Bei uns muss noch viel passieren, damit das Unternehmen seinen ökologischen Ansprüchen stärker gerecht wird und sich sozial nachhaltig weiterentwickelt – etwa durch langfristige Personalentwicklungsstrategien. Die Engineering- und IT-Tagung ist der richtige Ort, um mir dafür Anregungen zu holen.“

Mit den Engineering- und IT-Tagungen beweist die IG Metall: Wir sind auf der Höhe der Zeit und blicken mit Optimismus in die Zukunft.

Fachkräfte sichern! Eine Strategie für die Zukunft

Wer, wenn nicht die Fachkräfte sorgen für Innovationen? Ohne sie hätte die deutsche Wirtschaft eine düstere Zukunft. Sie erarbeiten reale Werte, sind der Motor von Innovationen und sichern damit Wachstum und Wohlstand. Die Sicherung von Fachkräften ist deshalb eine zentrale soziale und ökonomische Aufgabe. Und für die IG Metall ist klar: Das geht nur mit Bildung, guten Arbeitsbedingungen, dem Gleichgewicht zwischen Job und Leben und mit Tarifbindung. Seit 2014 gibt es das Fachkräftesicherungs-Konzept der IG Metall.

Fachkräfte zu sichern bedeutet die Zukunft der Industrie zu sichern. Das wird allerdings nur gelingen, wenn Fachkräfte über gute Arbeit gewonnen und gehalten werden. Das bedeutet: sichere und faire Arbeit, top Entwicklungsmöglichkeiten, mehr Gestaltungsfreiraum.

Mit neuen Konzepten alte Zöpfe abschneiden

Sogar die Arbeitgeber erkennen an, dass die Weichen in puncto Sicherung von Fachkräften neu gestellt werden müssen (siehe Kasten).

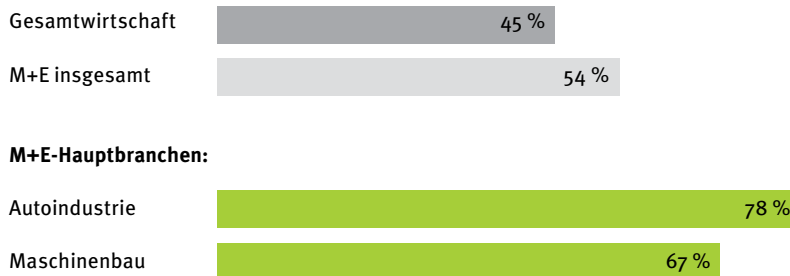
Bislang aber beantworten sie diese Herausforderungen von morgen mit Rezepten von gestern. Ihre Lieblingswörter: länger arbeiten, Rente mit 67, „Flexi-Rente“, Zuwanderung, höhere wöchentliche Arbeitszeit. Auch die Politik hat es bisher versäumt, eine gescheite Strategie zu entwickeln. Stattdessen verliert sie sich im Klein-Klein, in unkoordinierten Aktivitäten und symbolischen Einzelmaßnahmen. Es ist an der Zeit, dass Politik, Sozialpartner und Unternehmen gemeinsam eine erfolgversprechende Strategie entwickeln.

Was dabei nicht passieren darf: Dass die Fachkräftedebatte für einen weiteren Abbau von sozial- und arbeitsmarktpolitischen Errungenschaften missbraucht wird. Die IG Metall steht für einen anderen Weg. Einen Weg, der die berufliche Entwicklung der Menschen, die moderne Industrie und eine zeitgemäße Sozialpartnerschaft ins Zentrum rückt. Ganz wichtig: Es gibt mehrere Handlungsfelder, und diese kann man nicht separat behandeln, nach dem Motto „ein bisschen davon und ein bisschen hiervon“. Der Vier-Punkte-Plan der IG Metall bezieht sie aufeinander und zeigt trotzdem konkrete Maßnahmen auf.



Präzisionsarbeit und Spezialwissen: Dafür stehen die Fachkräfte in Deutschland.

Anteil der Betriebe, die in 2013 und 2014 mindestens ein Personalproblem erwarteten



Zwei der deutschen Kernindustrien, die Autoindustrie und der Maschinenbau, sorgen sich weit überdurchschnittlich um Personalengpässe. Die IG Metall hat vier Handlungsfelder definiert, um Fachkräfte zu sichern:

- › Gute Bildung und bessere Qualifizierung
- › Gute Arbeit sowie mehr und bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- › Bessere Verzahnung der Arbeits- und Lebenswelt
- › Gute Arbeitsbeziehungen

Quelle: IAB-Betriebspanel

Gute Bildung von Anfang bis Ende

Bildung definiert die Entwicklungschancen eines jeden Einzelnen und bietet die Potenziale, um Wirtschaft und Gesellschaft aktiv voranzubringen. Und wenn sich die Arbeit so rasant ändert wie beispielsweise durch die Digitalisierung, dann sind Weiterbildungen wichtiger denn je. Deshalb sagt die IG Metall: Gute Bildung und bessere Qualifizierung! Beispielsweise:

- › Die duale Berufsausbildung ist neben der Tarifautonomie und der Sozialpartnerschaft die entscheidende Grundlage für Innovationen und wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland. Die Ausbildungszahlen sind jedoch trotz robuster Konjunktur und steigenden Schulabgängern auf einem historischen Tiefstand. Die Arbeitgeber sind gefordert, wieder mehr auszubilden.
- › Unternehmen müssen stärker in Fort- und Weiterbildung investieren. Die „Qualifizierungs-Teilzeit“ war deshalb im Forderungskatalog in der Metall- und Elektrotarifrunde Anfang 2015.

Fachkräfte halten mit Guter Arbeit

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist paradox. Neuen Rekorden bei den Erwerbstätigenzahlen steht ein riesiger Berg an atypischen Beschäftigungsformen gegenüber. Vorhandene Potenziale werden so nicht genutzt. Deshalb plädiert die IG Metall: Gute Arbeit und mehr und bessere Aufstiegsmöglichkeiten! Unter anderem:

- › Die IG Metall will den demografischen Wandel mit den Maßstäben der Guten Arbeit gestalten. Dazu gehören verlässliche sowie lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen und die Eindämmung psychischer Belastung.
- › Zentral sind auch die Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten, welche Frauen, Ältere, Geringqualifizierte und Ungelernte sowie Menschen mit Migrationshintergrund in die Betriebe integrieren. Bei gut qualifizierten Frauen etwa ließe sich das Potenzial nicht genutzter Arbeitskraft durch Equal Pay und flexible Arbeitszeit freisetzen.



Fachkräfte ausbilden, halten und weiterqualifizieren: Eine wichtige und komplexe Aufgabe der Gesellschaft. Der IG Metall-Vorstand hat 2014 ein durchdachtes Konzept vorgelegt, unter anderem als Broschüre „Fachkräfte sichern! Gute Strategien zur Umsetzung“.

Je nach Lebensphase unterschiedlich viel arbeiten

Die Arbeit an sein Leben anpassen, und nicht umgekehrt: Das ist die Kurzformel für die sogenannte „lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung“, die Gute Arbeit ausmacht und darüber hinaus ungenutztes Erwerbspotenzial erschließen kann. Wir brauchen Wahloptionen, um auf unterschiedliche Bedürfnisse im Leben reagieren zu können. Die Politik muss dafür den gesetzlichen Rahmen schaffen, die Arbeitgeber die Voraussetzungen in den Unternehmen. Ein Modell für alle – das passt heute nicht mehr!

Deshalb fordern wir:

- › Die Politik muss Kinderkrippen, Kitas und Ganztagschulen ausbauen und ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz gesetzlich absichern.
- › Die Arbeitszeiten müssen für die Beschäftigten sowohl flexibel als auch verlässlich und nicht nur nach betrieblichen Interessen ausgerichtet sein. Eine gute Vereinbarkeitspraxis beinhaltet planbare Zeiten und flexible Möglichkeiten auf Unvorhersehbares im Leben zu reagieren. Auf betrieblicher Ebene muss es möglich sein, dass Arbeitszeitkonten individuell auf- und abgebaut werden und dass man seine Vollzeit vorübergehend reduziert.

Tarifbindung erhöhen

Mit schlechten Arbeitsbedingungen lassen sich keine geeigneten Fachkräfte finden und an den Betrieb binden. Daher ist der in den letzten zwei Jahrzehnten praktizierte Aufbau von Verbänden

ohne Tarifbindung kontraproduktiv. Er belastet die Sozialpartnerschaft enorm. Wir wollen: gute Arbeitsbeziehungen!

Dazu gehört:

- › Das duale System der Arbeitsbeziehungen zwischen Sozialpartnern auf Branchenebene und den Betriebsräten hat sich bewährt. Insbesondere in der jüngsten Finanzkrise trug die Verknüpfung von Branchenregulierung und betrieblicher Flexibilität zur ökonomischen Stabilisierung bei.
- › Tarifverträge berücksichtigen nicht nur die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen und gewährleisten damit die branchenspezifische Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Flächentarifverträge sind auch ein Gütezeichen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Tarifvertraglich geregelte, attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Grundlage für die Wirtschaft, um im Wettbewerb um knappe Fachkräfte und Auszubildende erfolgreich zu sein.

Für die IG Metall ist klar: Wenn wir auch in Zukunft eine leistungsstarke Industrie haben wollen, müssen wir in die Kompetenzen und die Entwicklung der Menschen investieren. Mit ihrem Fachkräftekonzept will die IG Metall einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten. Es wurde im Dezember 2014 auf der Fachkonferenz „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Industrie – Zukunft der Demokratie“ in Berlin vorgestellt. Im Jahr 2015 wird die Debatte auf der bezirklichen und regionalen Ebene weitergeführt. Darüber hinaus bringen wir unsere Positionen in die „Partnerschaft für Fachkräfte“ aktiv ein. An diesem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordinierten Gremium nehmen regelmäßig geschäftsführende Vorstandsmitglieder der IG Metall teil.



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

5

**Handlungsfelder in Betrieb,
Politik und Gesellschaft**

› Tarifpolitik

Ökonomische Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der Tarifpolitik 2011–2014

Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Tarifrunden im Berichtszeitraum waren: Nach dem Zwischenhoch der Jahre 2010 und 2011 mit Wachstumsraten von 4,1 Prozent beziehungsweise 3,6 Prozent war die wirtschaftliche Entwicklung der Jahre 2012 und 2013 mit Wachstumsraten von 0,7 und 0,1 Prozent eher stagnativ. Im Gesamtjahr 2014 hat sich die gesamtwirtschaftliche Leistung der deutschen Volkswirtschaft relativ kräftig um (preisbereinigt) 1,5 Prozent erhöht. Damit ist sie wieder deutlich stärker gewachsen als in den beiden vorangegangenen Jahren und ist auf einen stabilen Wachstumspfad eingeschwenkt.

Schwerpunkte unserer Tarifpolitik im Berichtszeitraum waren:

- › Einkommen sichern durch Entgeltsteigerungen, die mindestens den verteilungsneutralen Spielraum ausschöpfen.
- › Die Tarifbindung erhalten und erweitern, die tarifpolitische Handlungsfähigkeit in Fläche und Betrieb stabilisieren.
- › Prekäre Beschäftigungsverhältnisse begrenzen, Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Leihbeschäftigten an die tariflichen Bedingungen der jeweiligen Branche heranführen (Orientierung an Equal Pay und Equal Treatment).
- › Jungen Beschäftigten eine Perspektive schaffen durch unbefristete Übernahme nach der Ausbildung.

Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen

Die Anzahl unternehmensbezogener Regelungen hat auch in diesem aktuellen Berichtszeitraum in den alten und neuen Bundesländern zugenommen (Abbildung 1). Um eine realistische Einschätzung und Bewertung zu ermöglichen, erfasst die IG Metall die unternehmensbezogenen Regelungen seit 2014 im Tarifarchiv gesondert. Firmentarifverträge werden dabei in drei Kategorien unterschieden: abweichende Regelungen für verbandsgebundene Betriebe, Haustarifverträge und Anerkennungstarifverträge (beide für nichtverbandsgebundene Betriebe).

Mit Stand vom 30. Juni 2014 registrierte unser Archiv insgesamt 4.244 Firmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie, davon 1.396 Tarifverträge mit abweichenden Regelungen für verbandsgebundene Betriebe, 2.072 Haustarifverträge sowie 776 Anerkennungstarifverträge für nicht verbandsgebundene Betriebe.

Dabei handelt es sich um diejenigen Tarifverträge, die aktuell gelten. Die Laufzeiten dieser Verträge sind jeweils unterschiedlich. Im Vergleich zu 2012 und 2013 ist der Anteil der abweichenden Tarifverträge an der Gesamtzahl der Firmentarifverträge bei etwa 33 Prozent stabil geblieben.

In knapp der Hälfte der verbandsgebundenen Betriebe (49 Prozent) gibt es abweichende oder ergänzende Regelungen zu den gültigen Verbandstarifverträgen. Hiervon sind 60 Prozent der Beschäftigten und 65 Prozent der Mitglieder in verbandsgebundenen Betrieben betroffen. Zu beachten ist hierbei, dass in diesen Zahlen neben Sanierungs- und „Pforzheim“-Regelungen auch ergänzende Tarifverträge z.B. zu Arbeitszeitkonten, Befristungs- und ERA-Regelungen, enthalten sind.

Der Betrieb ist ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld mit Relevanz für eine erheb-

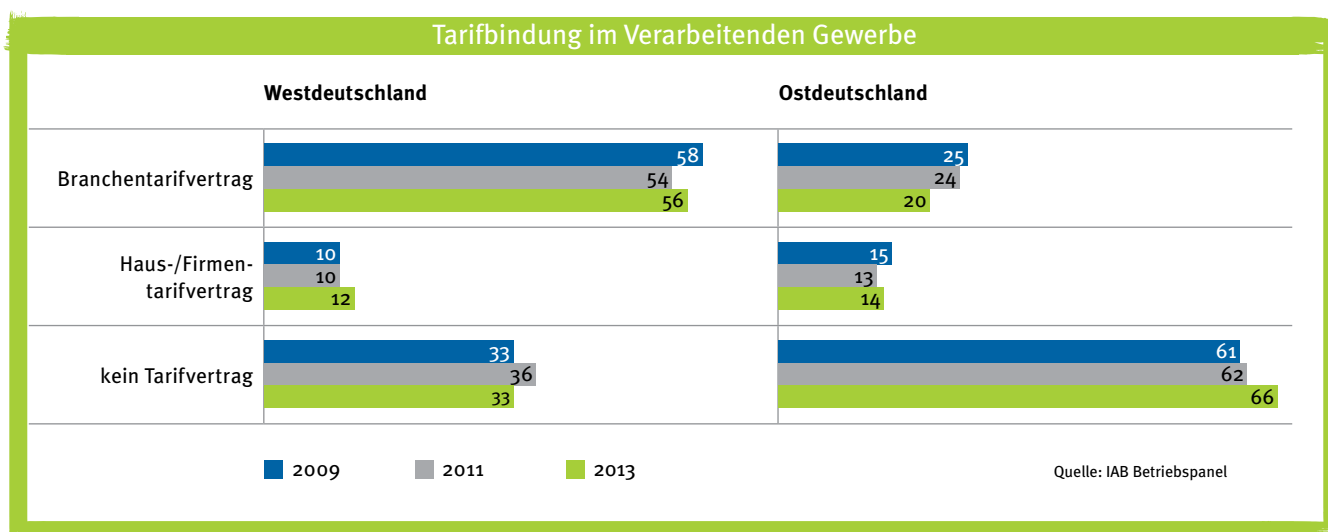


Abbildung 1

liche Anzahl von Mitgliedern. Der IG Metall geht es nach wie vor um die Stabilisierung des Flächen-tarifvertrags. Dafür ist es sehr wichtig, die bestehenden Koordinationsregelungen zu erhalten und weiter zu entwickeln.

In Westdeutschland waren 2013 (grüner Balken) 12 Prozent aller Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe durch Haus- oder Firmentarifverträge tarifgebunden. Gegenüber 2011 (grauer Balken) ist das eine Steigerung. Damals waren es noch 10 Prozent.

In Ostdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten mit Haus- und Firmentarifverträgen im gleichen Zeitraum von 13 auf 14 Prozent angestiegen. Verglichen mit Westdeutschland sind es hier doppelt so viele Beschäftigte, die keiner Tarifbindung unterliegen.

Tarifbewegungen 2011 bis 2014

Metall- und Elektroindustrie

Sowohl 2012 als auch 2013 konnten in den Verhandlungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie deutliche Einkommenszuwächse erreicht werden – 2012 außerdem die unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Verbesserungen für die Leihbeschäftigten.

Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2012

Zur Tarifbewegung 2012 hatte die IG Metall eine Forderung mit drei gleichgewichtigen Forderungselementen aufgestellt. Ziele waren die Anhebung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6,5 Prozent, tarifliche Regelungen

zur unbefristeten Übernahme von Ausgebildeten und zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit (Einstiegsqualifizierung) sowie bessere Rechte der Betriebsräte beim Einsatz von Leihbeschäftigten.

Nachdem die Arbeitgeber bis zum Ende der Friedenspflicht kein verhandelbares Angebot vorgelegt hatten, verliehen rund 830.000 Beschäftigte durch Warnstreiks unseren Forderungen Nachdruck (Abbildung 2). So erzielten wir am 19. Mai 2012 für die Beschäftigten der

Abbildung 2: Feuer und Flamme – in der Tarifrunde 2012 verliehen 830.000 Beschäftigte ihren Interessen durch Warnstreiks Nachdruck.





Abbildung 3:
Unter dem Motto
„Plus für uns –
Plus für alle“ trat
die IG Metall in der
Tarifrunde 2013
für eine deutliche
Einkommens-
steigerung ein.

Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg ein Verhandlungsergebnis, das in den übrigen Tarifgebieten übernommen wurde. Bei den qualitativen Themen gab es regionale Unterschiede.

Die Eckpunkte dieses Ergebnisses waren:

Die Entgelte wurden wie folgt erhöht:

- Für April 2012 gelten die ERA-Entgelttabellen vom 1. April 2011 weiter.
- Die Tariftabellen werden ab 1. Mai 2012 um 4,3 Prozent angehoben.
- Die Ausbildungsvergütungen steigen entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt der Entgeltgruppe 7.
- Nach dem Ablauf des Entgelttarifvertrags gibt es keine Friedenspflicht.
- Die Entgelttarifverträge sind erstmals zum 30. April 2013 kündbar.

Zudem wurden Tarifverträge zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit (Förderjahr) und tarifliche Regelungen zur Übernahme Ausgebildeter durchgesetzt:

Die Tarifregelungen zur Übernahme Ausgebildeter legen fest, dass diese in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet übernommen werden. Die Anzahl der Ausbildungsplätze soll nach Möglichkeit gesteigert werden, zumindest aber konstant bleiben. Über die Zahl der Auszubildenden und die über den Bedarf hinaus Ausgebildeten kann der Betriebsrat vor Ausbildungsbeginn eine freiwillige Betriebsvereinbarung schließen. In diesem Fall haben nur die nach Bedarf Ausgebildeten einen Anspruch auf unbefristete Übernahme.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Betriebsräte mehr vereinbaren: Die als Bedarf festgestellte Anzahl Ausgebildeter muss un-

befristet übernommen werden, alle anderen befristet für mindestens 12 Monate. Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31. Dezember 2012 endet.

Verbesserungen für Leiharbeit

Die Grundsätze des vereinbarten Tarifvertrags lauten: Der Einsatz von Leiharbeit darf Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten nicht beeinträchtigen und ihre Arbeitsplätze nicht gefährden. Er darf nur vorübergehend erfolgen. Das ist dann der Fall, wenn die Leiharbeit zeitlich befristet ist oder ein Sachgrund vorliegt, etwa Bedarf an speziellen, nicht im Betrieb vorhandenen Qualifikationen oder in Vertretungsfällen wie Krankheit oder Schwangerschaft. Auch um Auftragsspitzen abzufangen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzuarbeiten, kann man vorübergehend auf Leiharbeit zurückgreifen. Nach 18 Monaten im Betrieb ist die Übernahme von Leihbeschäftigten zu prüfen, nach 24 Monaten muss ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten werden. Hiervon kann durch Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die die Bedingungen von Leiharbeit im Betrieb regelt, abgewichen werden.

Für eine bessere Mitbestimmung der Betriebsräte wurden zusätzliche Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 BetrVG eingeführt und durch Informationsrechte verbessert. Es ist jetzt schwieriger, Leihbeschäftigte ohne Zustimmung des Betriebsrats als „vorläufige personelle Einzelmaßnahme“ einzusetzen.

Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2013

In der Tariffbewegung 2013 forderte die IG Metall eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 5,5 Prozent. Das Motto der Tarifrunde lautete: „Plus für uns – Plus für alle“ (Abbildung 3). Nachdem die Arbeitgeber

Abbildung 4: 2013 war sprichwörtlich der Teufel los – es ging um 5,5 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütungen.



bis zum Ende der Friedenspflicht kein verhandelbares Angebot vorgelegt hatten, beteiligten sich rund 800.000 Beschäftigte an Warnstreiks (Abbildungen 4 und 5).

Am 14. Mai 2013 gab es für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Bayern ein Verhandlungsergebnis, welches – mit regionalen Unterschieden bei den Ausbildungsvergütungen – bundesweit übernommen wurde.

Die Eckpunkte dieses Ergebnisses:

- › Vom 1. Mai 2013 bis 30. Juni 2013 gelten die ERA-Entgelttabellen, die Lohn- und Gehaltstabellen sowie die Ausbildungsvergütungen, jeweils gültig ab 1. Mai 2012, weiter.
- › Die Entgelte, Löhne und Gehälter steigen ab 1. Juli 2013 um 3,4 Prozent und ab 1. Mai 2014 um weitere 2,2 Prozent.
- › Die Ausbildungsvergütungen wurden ab 1. Juli 2013 relativ zum Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe B folgendermaßen festgelegt:
 1. Ausbildungsjahr - 33,00 Prozent,
 2. Ausbildungsjahr - 34,75 Prozent,
 3. Ausbildungsjahr - 37,00 Prozent,
 4. Ausbildungsjahr - 38,50 Prozent.
 Diese Regelung kann gesondert gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2018.
- › Die Verträge sind erstmals kündbar zum 31. Dezember 2014.

Für die Tariffbewegung 2015 stellte die IG Metall im November 2014 – zum Ende des Berichtszeitraums – die Forderung nach 5,5 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütungen für 12 Monate. Die Forderung beinhaltet außerdem einen verbesserten Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente sowie den Neuabschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung, erweitert um Regelungen für eine tarifliche Bildungsteilzeit.

Eisen- und Stahlindustrie

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie 2011

Die Konjunkturprognosen für die Jahre 2011 und 2012 waren positiv. In der Stahl-Tarifrunde 2011 gab es massive Warnstreiks mit knapp 20.000 Beteiligten (Abbildung 6). Das Ergebnis konnte sich sehen lassen:

- › 3,8 Prozent mehr Einkommen bei einer Laufzeit von 16 Monaten
- › Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten ab 2012 als Regelfall
- › Eine bessere Tarifvereinbarung für die Altersteilzeit

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie 2013

Diese Tarifrunde musste die IG Metall bei abkühlender Stahlkonjunktur bestreiten. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation strebten wir eine kurze Tarifrunde an. Die Beschäftigten waren aktiv dabei (Abbildung 7 nächste Seite). Nach drei Verhandlungsrunden stand das Ergebnis:

- › Die Entgelte steigen um 3,0 Prozent für 15 Monate.
- › Der TV Altersteilzeit wird verlängert und die Quote während der Laufzeit von 4,0 auf 5,0 Prozent erhöht. Der Inflationsausgleich bei Altersteilzeit-Abfindungen wird bei neuen Altersteilzeitverträgen auf 2 Prozent erhöht.
- › Der TV Beschäftigungssicherung wird unverändert verlängert.
- › Der Arbeitgeberbeitrag für Auszubildende bei Inanspruchnahme von Altersvorsorgewirksamen Leistungen wird auf 26,59 Euro verdoppelt.



Abbildung 5: Gas geben für unsere Forderungen! Auch motorisiert engagieren sich die Metallerinnen und Metaller in der Tarifrunde 2013.



Abbildung 6: Mit Rückenwind für einen guten Abschluss: Die Beschäftigten des Stahlwerks in Duisburg-Hamborn beim Warnstreik am 23. September 2010.



Abbildung 7: Geschlossen zum Erfolg: Das Tarifiergebnis 2013 lag nach drei Verhandlungsrunden vor. Aktionen wie diese Warnstreikrunde im März 2013 haben zu dem schnellen Ergebnis beigetragen.

Die Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie 2014

Die Ertragslage in der Stahlindustrie war 2014 unzureichend. Nach einer Warnstreikrunde, an der sich rund 18.000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten, konnte Anfang Juli folgendes Tarifiergebnis erreicht werden:

- › Steigerung der Löhne und Gehälter ab 1. Juli 2014 um 2,3 Prozent und ab 1. Mai 2015 um 1,7 Prozent. Steigerung der Ausbildungsvergütung um monatlich 36 Euro in allen Ausbildungsjahren. Die Laufzeit beträgt 17 Monate.
- › Verlängerung des TV Beschäftigungssicherungen bis zum 31. Oktober 2015. Verlängerung der Übernahme der Ausgebildeten (§3 TV Besch) bis 31. Januar 2018.
- › Verlängerung des TV Altersteilzeit und Anpassung an die neuen gesetzlichen Rentenregelungen. Laufzeit bis 31. Oktober 2015.
- › Regelung tarifvertraglicher Standards für Werkverträge mit einer Laufzeit von 24 Monaten (1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2016).

Textile Branchen

Für gut 100.000 Beschäftigte in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie verhandelt die IG Metall mit dem westdeutschen und dem ostdeutschen Arbeitgeberverband die Flächentarifverträge.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt acht Tarifabschlüsse erzielt und der Mindestlohn für Großwäschereien durchgesetzt.

Die Tarifbewegungen in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie 2011 bis 2014 Am 21. Februar 2011 erreichte die IG Metall neben Einmalzahlungen eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen von 3,6 Prozent. Außerdem wurde vereinbart, dass betriebliche Arbeitsgruppen Vorschläge zur Bewältigung des demografischen Wandels erarbeiten können.

Im November 2012 schloss die IG Metall einen zweistufigen Tarifvertrag mit Erhöhungsstufen in Höhe von 3,0 Prozent ab 1. Mai 2013 und einer weiteren Erhöhung von 2,0 Prozent ab 1. Juni 2014 ab. Für Januar bis April 2013 wurden Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 60 Euro erreicht, die betrieblich veränderbar waren. Für Auszubildende wurden Einmalzahlungen von jeweils 25 Euro vereinbart.

Mit der Tarifrunde 2014 (Abbildung 8) schloss die IG Metall einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit ab und löste so einen Teil der Anforderungen aus den Arbeitsgruppen Demografie ein. Außerdem wurden folgende Eckpunkte erreicht:

- › Fünf Einmalbeträge von jeweils 60 Euro, die betrieblich erhöht oder reduziert werden können
- › 60 Euro mehr als tabellenwirksamer Erhöhungsbetrag ab Juni 2015
- › Dauerhaft 30 Euro im Monat mehr für die Auszubildenden ab Juni 2015



- › 2,4 Prozent höhere Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab Juni 2016
- › Laufzeit des Tarifvertrags bis zum 31. Januar 2017

Die Tariffbewegungen in der ostdeutschen Textilindustrie

Die IG Metall erreichte eine Erhöhung von 2,5 Prozent ab Juni 2011 – und nochmals 2,3 Prozent mehr ab April 2012. Außerdem wurde vereinbart, im Rahmen von Demografie-Arbeitsgruppen die Themen Übernahme der Ausgebildeten und verpflichtende Altersteilzeit anzugehen.

Der Tarifabschluss 2013 brachte mit einem Tarifvertrag „Übernahme der Ausgebildeten“ einen schnellen Erfolg der Gespräche über den demografischen Wandel. Unter dem Motto „Mehr ist fair“ (Abbildung 9) wurden außerdem ordentliche Entgeltsteigerungen durchgesetzt: 3,0 Prozent ab Mai 2013 und weitere 2,6 Prozent ab Juli 2014.

Die Tarifrunde für Textile Dienste 2011

Für der Beschäftigten der Textilien Dienste forderte die IG Metall in der Tarifrunde 2011 eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 5,5 Prozent. Am 28. März 2011 konnten wir in der dritten Verhandlung folgendes Ergebnis erzielen:

- › Ab dem 1. Juni 2011 steigen die Löhne und Gehälter im Tarifgebiet West um 2,7 Prozent, ab dem 1. Juni 2012 um weitere 2,3 Prozent.
- › Die Erhöhungsbeträge für das Tarifgebiet West werden auf die Tarifeinkommen im Tarifgebiet Ost übertragen.
- › Die Ausbildungsvergütungen werden überproportional erhöht.
- › Es wird ein neuer Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vereinbart, der demografische Elemente vorsieht. Der Aufstockungsbetrag liegt bei 450 Euro.

Die Tarifrunde für Textile Dienste 2013

Vor der Aufnahme der Tarifverhandlungen machten die Arbeitgeber am 16. Januar 2013 das Angebot einer vorfristigen Weiterentwicklung des Flächentarifvertrags. Das Ergebnis lag am 5. März 2013 vor:

- › Die Löhne und Gehälter erhöhen sich um 2,5 Prozent ab dem 1. Juni 2013 und um weitere 2,5 Prozent ab dem 1. Juni 2014.
- › Die Erhöhungsbeträge für das Tarifgebiet West werden auf die Tarifeinkommen im Tarifgebiet Ost übertragen.
- › Die Ausbildungsentgelte steigen überproportional.
- › Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit wird bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Der Aufstockungsbetrag wird ab 2014 auf 475 Euro erhöht.
- › Die Arbeitgeberbeiträge zur tariflichen Entgeltumwandlung und Altersvorsorge werden ab 2014 auf 190 Euro und ab 2015 auf 210 Euro erhöht.

Der Mindestlohn in der Branche Textil Service (Großwäschereien)

Im Jahr 2013 gelang es der IG Metall, mit dem Industrieverband Textil Service einen Mindestentgelttarifvertrag zu vereinbaren. Nach mehreren Sondierungsgesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitsministeriums und mit dem konkurrierenden Arbeitgeberverband DTV/TATEX wurde am 25. September 2013 ein gemeinsamer Mindestlohn-Tarifvertrag abgeschlossen.

Der Tarifvertrag sieht folgende Erhöhungsstufen vor:

West:	ab 1.12.2013:	7,50 Euro
	ab 1.10.2014:	8,00 Euro
	ab 1.7.2016:	8,75 Euro
Ost:	ab 1.12.2013:	8,25 Euro
	ab 1.10.2014:	8,50 Euro
	ab 1.7.2016:	8,75 Euro

Abbildung 8: In der Tarifrunde 2014 der Textil- und Bekleidungsindustrie verhalf uns das große WIR zum Durchbruch.



Abbildung 9: „Mehr ist fair“ forderten Beschäftigte während der Tarifrunde Textil Ost am 9. April 2013 bei dem Warnstreik bei der Firma Autoliv in Döbeln.

Dieser Tarifvertrag wurde mit Wirkung zum 1. Februar 2014 vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt.

Holz und Kunststoff – Industrie und Handwerk

Vorrangig ging es um Erhalt und Ausbau von Flächentarifverträgen für die unterschiedlichen Teilbranchen von Holz und Kunststoff. Während im Handwerk Erfolge erzielt wurden, bröckelte in der Industrie die Fläche bis zum Verlust eines ganzen Tarifgebietes.

Tarifverträge in der Holz- und Kunststoffindustrie ...

Flächentarifverträge für Holz und Kunststoff gibt es in der Holzverarbeitenden Industrie (HVI). Im Bezirk Bayern bestehen Tarifverträge für die Schreib- und Zeichengeräte- und für die Sägeindustrie, in Nordrhein-Westfalen für die Kunststoffindustrie.

2012, 2013 und 2014 gelang es, wieder Tarifverträge für das Tischlerhandwerk, das Modell- und Formenbauerhandwerk sowie für das Parkett- und Bodenlegerhandwerk in der Fläche abzuschließen.

In den Kernbereichen von Holz und Kunststoff (HVI) wurden 2011, 2013 und 2014 neue Entgelttarifverträge abgeschlossen.

2011 forderte die IG Metall 5,8 Prozent für 12 Monate und deutliche Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen. Abgeschlossen wurden 4,0 Prozent Entgelterhöhung. An der Auftaktkundgebung für die Tarifrunde 2013 am Rande der Möbelmesse nahmen über 1.000 Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland teil (Abbildung 10).

In der Tarifrunde 2013 forderte die IG Metall 5 Prozent. Erzielt wurde eine Erhöhung von 3 Prozent mit einer Verlängerung der Laufzeit bis 30. April 2014. 2014 war die wirtschaftliche Lage in der Branche angespannter als in den Vorjahren, deshalb forderte die IG Metall 4,5 Prozent für 12 Monate. Wir konnten 3,0 Prozent durchsetzen – um den Preis einer deutlich längeren Laufzeit und vier Leermonaten.

... und im Handwerk bei Holz und Kunststoff

In Jahr 2012 gelang es wieder, für alle Tarifgebiete Verträge für das Tischler- und Schreinerhandwerk abzuschließen. In 2013 kam ein bundesweiter Tarifvertrag (alte Bundesländer) für das Modell- und Formenbauerhandwerk dazu. Dieser Vertrag weist die Besonderheit auf, dass die Erhöhungen der Tarifverträge für das Tischlerhandwerk Nordverbund übernommen werden.

Metall- und Elektrohandwerk

Bei der Handwerksarbeit der IG Metall geht es vor allem um den Erhalt und Ausbau von Flächentarifverträgen in den unterschiedlichen Gewerken. Im Handwerk setzen wir uns für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von rund 91.500 Mitgliedern ein.

Abbildung 10:
Auf nach Köln für
unsere Forderungen!
Aktion anlässlich
der Möbelmesse
im Januar 2013



Kraftfahrzeughandwerk

In den letzten vier Jahren entwickelte sich die Tarifbindung im Kfz-Handwerk durch regionale Flächentarifverträge rückläufig. Die IG Metall in Nordrhein-Westfalen schloss, nachdem sich die Arbeitgeberseite der Tarifgemeinschaft Kfz NRW aufgrund ihrer Mitgliederschwäche für handlungsunfähig erklärte, einen Entgelttarifvertrag mit dem Verband Metall NRW, Fachgruppe Dienstleistungen/Kfz-Dienstleistungen. In diesem Verband sind hauptsächlich die Niederlassungen von Daimler und BMW organisiert. Die Tarifgemeinschaften und Innungen in den anderen Bundesländern sind unterschiedlich stark aufgestellt. Durch eine verbesserte bundesweite Koordination konnte die IG Metall 2012 mit viel Kraft bis hin zu Warnstreiks in allen Bundesländern eine Einkommenserhöhung von zweimal 2,8 Prozent sowie eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen durchsetzen. Unterstützung dafür boten bundesweite Kfz-Konferenzen, in denen sich die IG Metall mit den Entgelten und auch mit qualitativen Themen auseinandersetzte.

Elektrohandwerk

Neben der Weiterentwicklung der Flächentarifverträge in Rheinland-Pfalz, Hessen, NRW, Baden-Württemberg und Teilen Bayerns konnte die IG Metall erreichen, dass in Berlin-Brandenburg der Entgelttarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Für die Jahre 2014 und 2015 wurde ein weiteres, bundesweites und allgemeinverbindliches Mindestentgelt durchgesetzt. Erstmals hat der IG Metall-Vorstand mit dem Zentralverband der Elektrohandwerke und dem Bundesministerium für Finanzen ein Bündnis gegen Schwarzarbeit geschlossen (Abbildung 11).

Andere Handwerksbranchen und Offensive Handwerk

Im Heizung-Sanitär-Handwerk und im metallverarbeitenden Handwerk wird es immer schwieriger, die flächendeckende regionale Tarifverbindung aufrecht zu erhalten. Die Innungsverbände und Handwerksunternehmen versuchen immer mehr aus der Tarifbindung zu flüchten. Umso erfreulicher ist es, dass die IG Metall keine weiteren Tarifgebiete verloren hat. Bei dem bundesweiten Tarifvertrag der Galvaniseure konnte sogar ein neuer Entgelttrahmentarifvertrag vereinbart werden, der den alten Lohn- und Gehaltstarifvertrag ablöst. In vielen nicht verbandsgebundenen Handwerkskonzernen bzw. deren Tochterfirmen konnte die IG Metall bezirksübergreifende Tarifbindungen erzielen.

Auch durch das Projekt „Offensive Handwerk“ soll die Tarifbindung verbessert und ausgebaut werden.

Heimarbeit

Die Heimarbeitsausschüsse regeln in bindenden Festsetzungen Mindestentgelte und Mindestarbeits- und Vertragsbedingungen. Grundlage hierfür sind die Referenztarifverträge, die in der Regel die jeweiligen Flächentarifverträge in den entsprechenden Branchen darstellen. Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die Niveauunterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern abzubauen, indem der Osten weiter an den Westen angeglichen wird. Insbesondere bei Urlaubstagen und Urlaubsgeld konnten wir durch die Angleichung mehr Gerechtigkeit schaffen.



Abbildung 11: Schwarzarbeit. Nicht mit mir! Am 4. Juni 2014 haben der zweite Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, der Vizepräsident vom Zentralverband der Elektrohandwerke (ZVEH), Lothar Hellmann und Finanzminister Dr. Wolfgang Schäuble in Berlin ein Bündnis gegen Schwarzarbeit im Elektrohandwerk verabredet.

Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche (ITK)

Die Branche befindet sich in einem massiven Umbruch. Von technologischen und organisatorischen Veränderungen getrieben, strengten viele große IT-Unternehmen Umorganisationsprozesse an. Dies schlug sich in der Tarifpolitik nieder. So führte die IG Metall Auseinandersetzungen gegen den Abbau von Arbeitsplätzen oder Angriffe auf die Tarifbindung – mit unterschiedlichem Erfolg. So konnten gute Regelungen durchgesetzt und die Tarifbindung erhalten werden. Dies konnten wir teilweise für neue Gestaltungsansätze nutzen und in diesen Auseinandersetzungen die Tarifbindung sichern oder ausweiten. Weiterhin überwiegen in der Branche aber Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind. Daneben gibt es eine Reihe von großen Unternehmen mit Firmentarifvertrag. In dieser heterogenen Tariflandschaft ist der IG Metall 2013 zum Beispiel bei Atos, dem drittgrößten IT-Dienstleister Deutschlands, ein Durchbruch gelungen. So konnte im Rahmen der Tarifbewegung mit dem Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen ein Flächentarifvertrag geschaffen werden, der die Besonderheiten der Branche aufnimmt und gestaltet und gleichzeitig die Erhöhungen der Metall- und Elektroindustrie sichert. Erstmals wurde damit für die Branche ein Flächentarifvertragsangebot geschaffen.

Industriennahe Dienstleistungen und Entwicklungsdienstleister

Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse steigen in den Betrieben Outsourcing von Dienstleistungen und die Werkvertragsvergabe an industriennahe Dienstleistungsunternehmen. Industriennahe Dienstleister sind oft entweder nicht tarifgebunden oder wenden einen Tarifvertrag mit deutlich niedrigeren Standards an. Wenn trotz der Auseinandersetzung darum, Arbeitsaufgaben und Beschäftigung in den Herstellerunternehmen zu behalten, Auslagerung oder Vergaben nicht verhindert werden können, ist es wichtig, die Tarifbedingungen in den industriennahen Dienstleistungsbetrieben zu regulieren. Nur so kann der Druck auf die IG Metall-Tarifverträge durch Dumpingkonkurrenz auf Kosten der dort Beschäftigten verhindert werden. Betriebe und industriennahe Dienstleistungsunternehmen, bei denen wir die Arbeitsbedingungen tarifvertraglich regulieren konnten, gehören dabei unterschiedlichen Branchensegmenten an. Von Logistikunternehmen bei großen Herstellern wie Schnellecke bis hin zu Entwicklungsdienstleistern der Automobilindustrie wie MB-Tech hat die IG Metall in verschiedensten Betrieben erfolgreich Beschäftigte organisieren und Tarifverträge durchsetzen können. Noch ist die Abdeckung aber unzureichend. Auch müssen wir ihre Strategie weiterentwickeln, wie die Tarifbedingungen gestaltet werden sollen: Zum einen geht es darum, Ausgliederungen von industriellen Dienstleistungsbereichen zu verhindern, zum anderen müssen wir bei industriellen Dienstleistern die Tarifverträge so gestalten, dass die Beschäftigten angemessene Arbeitsbedingungen erhalten und kein Druck auf die anderen Tarifverträge entsteht.

Tarifpolitische Handlungsfelder

Tarifrecht und Tariffähigkeit

Bereits im Oktober 2010 hatte das Bundesarbeitsgericht mit einer Entscheidung über die christliche „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB“ (GKH) die Kriterien für Tariffähigkeit klargestellt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat daraufhin im September 2011 festgestellt, dass es sich bei der GKH nicht um eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung handelt, da diese weder aufgrund ihrer Mitgliederzahl noch aufgrund ihres organisatorischen Aufbaus eine ausreichende organisatorische Leistungsfähigkeit besitzt. Die Tarifverträge der GKH für das Tischler-/Schreinerhandwerk sind somit unwirksam. In der Folgezeit ist es der IG Metall gelungen, für diesen Bereich wieder Tarifverträge abzuschließen. Bei der Bekämpfung von Dumping-Tarifverträgen sogenannter „christlicher“ Gewerkschaften arbeitet die IG Metall eng mit anderen DGB-Gewerkschaften zusammen. Im Berichtszeitraum wurde auch den Pseudogewerkschaften BiGD (Dienstleistungsbereich), medsonet (Gesundheitsbereich) und ALEB (Landwirtschaft) die Tariffähigkeit aberkannt. Gegen die DHV wird derzeit von Verdi ein Verfahren durchgeführt, an dem die IG Metall beteiligt ist. Zusammen mit der Aberkennung der Tariffähigkeit der „christlichen“ Leiharbeits-Tarifgemeinschaft CGZP im Dezember 2010 haben diese Aktivitäten dazu geführt, dass Tarifflucht durch Abschlüsse mit Pseudogewerkschaften deutlich unattraktiver wurde. Die rechtlichen und finanziellen Risiken sind für die Arbeitgeber zu hoch.

Mindestlohn und Allgemeinverbindlichkeit

Mit dem Koalitionsvertrag im Herbst 2013 wurden die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, Erleichterungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und eine Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsende-

gesetzes festgelegt. Mit dem Tarifaufstärkungsgesetz vom August 2014 wurden sie verwirklicht. Ab 1. Januar 2015 gilt bundesweit ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Als Übergangsregelung sind bis zum 31. Dezember 2017 Abweichungen vom Mindestlohn möglich, wenn ein bundesweiter Tarifvertrag dies vorsieht und dieser nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemeinverbindlich ist. Die IG Metall hat solche befristeten Abweichungen für den Bereich der neuen Bundesländer vereinbart, und zwar in der Leiharbeit, im Tarifvertrag zu Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der dann festgelegte Mindestlohn für alle Branchen.

Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen nach § 5 Tarifvertragsgesetz soll künftig leichter möglich sein. Insbesondere entfällt das bisherige 50-Prozent-Kriterium. Das Arbeitnehmerentsendegesetz kann in Zukunft auf alle Branchen erweitert werden, für die ein bundesweiter Tarifvertrag gilt.

Das Gesetz trägt unmittelbar zu mehr Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt bei und eröffnet den Gewerkschaften Möglichkeiten, auch in strukturell schwierigen Bereichen tarifliche Arbeitsbedingungen zu verankern.

Tarifeinheit in der Diskussion

In der Koalitionsvereinbarung 2013 haben die Regierungsparteien festgelegt, den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip gesetzlich einzuführen. Der DGB-Bundeskongress hat im Frühjahr 2014 beschlossen, dass eine gesetzliche Regelung das Streikrecht und die verfassungsrechtlich geschützte Tarifaufstärkung nicht beeinträchtigen darf.

Der vorgelegte Gesetzentwurf lässt Tarifpluralität ausdrücklich zu. Das heißt, es kann



Abbildung 1: Zeit für eine öffentliche Debatte: Kundgebung am Verhandlungsort in Frankfurt am Main 2012

in einem Betrieb mehrere Tarifverträge mit verschiedenen Gewerkschaften geben. Widersprechen sich die verschiedenen Tarifverträge, so muss diese Kollision über ein Mehrheitsprinzip aufgelöst werden: Der Tarifvertrag, der die meisten Gewerkschaftsmitglieder hinter sich vereinigt, setzt sich durch. Den verfassungsrechtlichen Belangen der Minderheitsgewerkschaft soll durch ein Anhörungs- und Nachzeichnungsrecht Rechnung getragen werden. Der Gesetzestext enthält keine Bezüge zum Arbeitskampf- und Streikrecht.

Leiharbeit

Die tarifvertragliche Regulierung der Leiharbeit konnte verbessert werden. Durch die Zunahme der Leiharbeit war in den Jahren zuvor der Problemdruck größer geworden. Umso drängender war für die IG Metall die tarifpolitische Gestaltung der Arbeitnehmerüberlassung. Schließlich haben wir den Durchbruch geschafft: mit betrieblichen Aktivitäten und dem politischen Druck durch die erfolgreiche Kampagne Gleiche Arbeit – Gleiches Geld (Abbildung 1). Hilfreich war dabei auch die höchstrichterliche Rechtsprechung gegen die Dumpingtarifverträge der Christlichen Tarifgemeinschaft (CGZP). Parallel zur Tarifrunde 2012 der Metall- und Elektroindustrie wurden mit den Verbänden der Verleihunternehmen Tarifverträge über Branchenzuschläge abgeschlossen. Damit war ist ein wichtiger Schritt zur Angleichung der Entlohnungsbedingungen durchgesetzt. Diese Tarifverträge regeln jeweils für die Leihbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Holz- und Kunststoffbranche eine Aufzählung auf eine branchenadäquate Höhe der Entgelte. 2013 ist es gelungen, die Branchenentgelte anzuheben

und die Regelungen des Manteltarifvertrages zu verbessern. Diese Tarifverträge laufen bis Ende 2016.

Mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie konnte 2012 zusätzlich der Tarifvertrag Leiharbeit/Zeitarbeit abgeschlossen werden (siehe Tarfbewegungen Metall- und Elektroindustrie, Seite 128).

Arbeitszeit- und Leistungspolitik

Die zahlreichen Anträge auf dem letzten Ordentlichen Gewerkschaftstag zur Arbeitszeit- und Leistungspolitik machten deutlich: Hier gibt es betrieblichen Handlungsbedarf. Die Antragsteller konnten ihre Anliegen im Anschluss an den Gewerkschaftstag in einem zentralen Workshop zur Diskussion stellen. Dabei bildeten sich mehrere Schwerpunkte ab, die durch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 bestätigt wurden:

- › Stärkung der Zeitsouveränität der Beschäftigten durch kollektive Regelungen
- › Familienfreundliche Arbeitszeiten und bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- › Alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten

Diese Schwerpunkte wurden in zentralen, betrieblichen und örtlichen Veranstaltungen und Workshops mit Hauptamtlichen und Betriebsräten vertieft und bearbeitet. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat arbeitszeitpolitische Schlussfolgerungen gebracht, die wir mittelfristig angehen müssen. Sie wurden im Rahmen der Gesprächsverpflichtung aus der Tarifrunde 2012 geführt. In kurzfristiger Perspektive wurden die beiden Themen Bildungsteilzeit und Verbesserung der Regelungen für Altersteilzeit als Forderungselemente in die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2014/2015 aufgenommen.

Im Anschluss an die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeit gab es 2014 ferner eine Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern aus Betrieben zu den Themen „Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten“ sowie „Regulierung der individuellen Zeitsouveränität“.

Als Hilfestellung für die Arbeitszeitgestaltung in der Praxis wurden die Broschüre „Meine Arbeit – meine Zeit – mein Leben“ (2011) (Abbildung 2) und das „Handbuch Arbeitszeit. Manteltarifverträge im Betrieb“ (2014) entwickelt. Ergänzt wurden diese Veröffentlichungen durch Eckpunkte zum Mobilen Arbeiten (2014). Unser Motto lautet: Zeit, dass wir was drehen! (Abbildung 3) Dass sich die Schere zwischen effektiven und tariflichen Arbeitszeiten im Berichtszeitraum weiter öffnete, zeigte sich im Ergebnis einer Auswertung der tatsächlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie im Auftrag der IG Metall (IAQ und IG Metall 2012). Im Jahr 2014 ging es um die Dauer der Arbeitszeit und die Aktualität und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung. Auch in einigen Veranstaltungen zum 30-jährigen Jubiläum der 35-Stunden-Woche spielte Arbeitszeitverkürzung eine Rolle.

Arbeitszeit- und Leistungspolitik sind kommunizierende Röhren. In beiden Fel-



Abbildung 2: Diese Broschüre gibt Hinweise zur Nutzung tariflicher Rechte und zur Gestaltung der Arbeitszeit. Sie setzt die Publikationsreihe der leistungs- und arbeitszeitpolitischen Initiative mit einem Heft zur Praxis fort.

Abbildung 3: Nicht warten, bis sich was dreht, sondern: Zeit, dass wir was drehen! Unter diesem Slogan fanden unsere arbeitszeitpolitischen Aktivitäten statt.



dern wurden haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen weiter qualifiziert.

Die IG Metall war und ist bei den Verbänden REFA und MTM dabei, ihren Einfluss auszubauen und geltend zu machen. Insbesondere das neue MTM-System, Human Work Design (HDW) sowie die Überarbeitung der REFA-Methodenlehre wurden und werden kritisch begleitet.

Zielsetzung ist, durch Mitbestimmung bei Änderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung den Leistungs- und Belastungsdruck zu begrenzen.

Um den Praxis-Wissenschaftsdialog zu arbeitspolitischen Handlungsfeldern weiterzuführen, wurde der Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung fortgesetzt.

Qualifizierung und Übernahme

Die Förderung beruflicher Weiterbildung im Betrieb wies auch im Berichtszeitraum Defizite auf. Die Tarifverträge Qualifizierung wurden nur unzureichend genutzt.

Erfolge konnten bei der tariflichen Regelung zur Übernahme der Ausgebildeten erreicht werden. Außer in der Metall- und Elektroin-

dustrie konnten wir auch in der Stahlindustrie die unbefristete Übernahme tarifvertraglich gesichert werden. Erstmals gelang es der IG Metall in der Tarifrunde 2013, auch in der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie die unbefristete Übernahme im Tarifvertrag durchzusetzen.

Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen gab es bereits den Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF). In allen anderen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie konnte 2012 zudem ein Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit (Einstiegsqualifizierung) abgeschlossen werden. Hierbei geht es darum, Jugendliche mit individuellen Förderbedarfen für die Berufsausbildung fit zu machen, indem der Berufsausbildung ein Förderjahr vorgeschaltet wird. Ziel dieses Förderjahres ist die anschließende Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im gleichen Betrieb. In einigen Tarifgebieten kann dabei die finanzielle Unterstützung der Einstiegsqualifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen werden. Die Umsetzung dieses Tarifvertrages gestaltet sich teilweise schwierig, da es in den meisten Fällen an bereitwilligen Betrieben fehlt.

Europäische Tarifpolitik



Abbildung 4: Gemeinsam für eine gute Wirtschaftspolitik: Wachstum bedeutet auch mehr Nachfrage durch Entgelterhöhungen.

Die Europäische Kommission etablierte gemeinsam mit den Regierungen der EU-Mitgliedsstaaten ein neues System der wirtschaftlichen Steuerung als Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise. Dies führte im Kontext einer einseitigen Austeritätspolitik und Eingriffen in Tarifvertragssystemen zu einer deutlichen Krisenverschärfung. Die Gewerkschaften in vielen Ländern Europas se-

hen sich bis heute einer interventionistischen Lohnkoordinierung nach unten ausgesetzt. Diese Politik missachtet die Tarifaufonomie, greift in die Tarifvertragssysteme ein und trägt zur Destabilisierung der Tarifbindung bei. Zunehmend wird auch das Streikrecht von Arbeitgebergruppen, Regierungen von EU-Mitgliedsstaaten und der sogenannten Troika (EU Kommission, EZB und IWF) in Frage gestellt beziehungsweise behindert.

industriAll Europe und ihre Mitgliedsgewerkschaften debattieren und entwickeln gegenwärtig Strategien, um diesem tarifpolitischen Interventionismus Widerstand entgegenzusetzen (Abbildung 4). Unter anderem gilt es sowohl die entgeltpolitische Koordinierung der Gewerkschaften zu stärken und verbindlicher zu gestalten, als auch die Tarifbindung zu erhöhen und eine nachfrageorientierte Wachstumspolitik zu implementieren, in der es stärkere Entgeltsteigerungen gibt.

Koordination der Tarifpolitik

Tarifpolitische Ausschüsse

Die Koordination und Abstimmung inhaltlicher Fragen der Tarifpolitik zwischen den Bezirksleitungen und dem Funktionsbereich Tarifpolitik erfolgt in Tarifpolitischen Ausschüssen. Diese bestehen für folgende Bereiche: Metall- und Elektroindustrie, Holz- und Kunststoffindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie und Metallhandwerk. In diesen Ausschüssen fand und findet die Meinungsbildung zu zentralen tarifpolitischen Handlungsfeldern statt. In ihnen werden Koordinations- und Verfahrensregeln zwischen den Bezirksleitungen und dem Funktionsbereich Tarifpolitik verabredet und Beschlüsse des Vorstands vorbereitet.

Tarifpolitische Arbeitskreise

Im Berichtszeitraum betreute der Funktionsbereich Tarifpolitik zwei Arbeitskreise mit Betriebsräten aus der Automobilindustrie:

- › Arbeitskreis Automobilindustrie I – Automobilproduktion
- › Arbeitskreis Automobilindustrie II – Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Vertrieb und weitere Dienstleistungen

Neben dem Austausch über aktuelle Entwicklungen in der Automobilbranche und in den einzelnen Unternehmen bestand ein Schwerpunkt der Arbeit dieser Arbeitskreise in der gegenseitigen Information und Koordination bezogen auf tarifpolitische Fragen.

Darüber hinaus betreute der Funktionsbereich den Arbeitskreis „Neue Steuerung“, in dem sich Betriebsratsmitglieder, Hauptamtliche und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Folgen veränderter Steuerung von Unternehmen für Beschäftigte, Betriebsräte und die IG Metall auseinandersetzen. Ein Schwerpunkt der Arbeit war unter anderem das Thema „Crowdsourcing – Beschäftigte im globalen Wettbewerb um Arbeit am Beispiel von IBM“ (Abbildung 5).



*Abbildung 5:
Diese Broschüre beleuchtet die Erfahrungen, die Betriebsräte bei IBM mit der Einführung von Crowdsourcing-Programmen gemacht haben. Es wird auch skizziert, welche Ansätze der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung es weiterzuentwickeln gilt.*

› Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

Vertrauensleute

Vertrauensleute haben in der IG Metall ein hohes Ansehen. Sie sind unverzichtbares Bindeglied und Sprachrohr der IG Metall in den Betrieben, genießen das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen, treiben gewerkschaftspolitische Themen und sind für die Meinungs- und Willensbildung der IG Metall Mitglieder im Betrieb von zentraler Bedeutung.



Quelle: kp, Thomas Dashuber

Abbildung 1: Unsere Vertrauensleute sind direkt dort, wo gearbeitet wird. Hier Eindrücke aus dem Betrieb „Bavaria Yachtbau“ in Giebelstadt.

Gut organisierte Belegschaften und starke Vertrauensleutestrukturen bilden die Basis einer erfolgreichen gewerkschaftspolitischen Betriebs- und Tarifpolitik. Bei der Mitgliederbindung und -gewinnung kommt den Vertrauensleuten eine Schlüsselposition zu (Abbildung 1).

Es gilt, die Vertrauensleutewahlen gut vorzubereiten, um eine hohe Beteiligung zu erreichen (Abbildung 2). Die Wahlergebnisse von 2012 zeigten, dass die IG Metall in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten

flächendeckend Vertrauensleute-Strukturen vorweisen kann – trotz eines leichten Rückgangs insgesamt. Je kleiner der Betrieb, desto seltener verfügt er über einen Vertrauenskörper. Die Ergebnisse der Wahlen repräsentieren die Beschäftigtengruppen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft deutlicher als vorher: 16,8 Prozent der Vertrauensleute kommen aus dem Angestelltenbereich, 12,4 Prozent sind Frauen. Den höchsten Anstieg auf 26,3 Prozent haben wir in der Altersgruppe bis 35 Jahre zu verzeichnen. Vertrauensleute nicht-deutscher Nationalität bleiben mit einem Anteil von 12,4 Prozent stabil.

Im Nachgang der VL-Wahlen 2012 hat der Bereich Betriebs- und Branchenpolitik der IG Metall-Vorstandsverwaltung die Befragung „Mittelfristige Bindungspotenziale neugewählter Vertrauensleute“ gestartet. Anhand der Ergebnisse sollen verallgemeinerungsfähige Anhaltspunkte für eine betriebsbezogene Strategie dauerhafter Motivation und Bindung sowie Aktivierung des Nachwuchses identifiziert und vermittelt werden. Auf der bundesweiten VL-Konferenz unter dem Motto „Mitmachen. Gemeinsam handeln.“ im Jahr 2012 haben wir bereits die Diskussion zur Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit der IG Metall begonnen und werden diese weiterführen.

Anpacken statt Abwarten

Für die gewerkschaftspolitische Arbeit im Betrieb lieferte die Beschäftigtenbefragung im Jahr 2013 einen klaren Handlungsauftrag. Von den Themen Bildung und Qualifizierung über prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeit bis hin zum Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten haben über

Mehr zur großen
Beschäftigtenbefragung
siehe Seite 100



Abbildung 2:
Nah dran und kompetent –
dieser Slogan
warb 2012 für
die Vertrauens-
leute-Wahlen.

besteht beim Vorstand
der zentrale Vertrau-
ensleute-Ausschuss. Die
Mitglieder diskutieren
die politische Planung
der IG Metall, insbesondere
im Hinblick auf die Betriebspolitik.

Sie entwickeln eigene Arbeitsschwerpunkte
und sind Impulsgeber für den Bereich Be-
triebs- und Branchenpolitik. Themen, die in
den vergangenen vier Jahren besonders im
Fokus standen, sind zum Beispiel die Vorbe-
reitung der Vertrauensleutewahlen und der
bundesweiten Vertrauensleutekonferenz, das
Aufbereiten guter Vertrauensleutearbeit und
eine verbesserte gewerkschaftliche Öffent-
lichkeitsarbeit im Betrieb, die gewerkschaftli-
che Bildungsarbeit, der Ausbau beteiligungs-
orientierter Initiativen und die Gestaltung des
Generationenwechsels und Wissenstransfers
in den Gremien.

500.000 Beschäftigte in dieser Befragung ih-
ren Willen zur aktiven Beteiligung und Mit-
sprache bekundet. Die Vertrauensleute waren
und sind ein wesentlicher Bestandteil zur Um-
setzung dieser Schwerpunkte. In den letzten
vier Jahren hat sich die Vertrauensleutearbeit
deshalb unter anderem auf folgende Themen
konzentriert:

- › Beteiligung organisieren.
- › Den demografischen Wandel gestalten.
- › Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.
- › Das Setzen von arbeits- und innovations-
politischen Impulsen.

Für die betriebspolitische Umsetzung der ge-
meinsam identifizierten Schwerpunkte durch
die Vertrauensleute gibt es nun das konkrete
Angebot „Anpacken statt Abwarten“ (Abbil-
dung 3). Es unterstützt betriebliche Mitmach-
aktionen rund um die Ergebnisse der Beschäf-
tigtenbefragung und stärkt nachhaltig die
Strukturen für Aktive und Vertrauensleute.

Die Arbeit des Vertrauensleute-Ausschusses

Zur Beratung des Vorstands und zur Koordinie-
rung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik

Vernetzter arbeiten mit Gremien und Beschäftigten

Unterstützt wird die Arbeit der Vertrauens-
körper verstärkt auch von anderen Aktiven-
strukturen. Das sind unter anderem betriebli-
che Tarifkommissionen oder die Arbeit
mit Mitgliedern in Projekten und
Arbeitskreisen. Durch eine In-
tensivierung der beteiligungs-
orientierten Betriebspolitik
sowie der Zusammenarbeit
zwischen Vertrauenskörpern
und Betriebsräten wollen wir
die Motivation unter den Be-
schäftigten erhöhen, sich ak-
tiv zu engagieren. Viele gute
Beispiele aus den Betrieben
zeigen, dass erfolgreiche Betei-
ligung auch ein Schlüssel zu attrak-
tiver Vertrauensleutearbeit ist.



Abbildung 3:
Über 40 Verwaltungsstellen
der IG Metall haben bereits das
Angebot „Anpacken
statt abwarten“ genutzt.

Betriebsräte und Aufsichtsräte

Engagierte Betriebsräte sind gemeinsam mit den Vertrauensleuten die Voraussetzung für eine aktive Beteiligung der Beschäftigten in ihren Betrieben. Zugleich sind sie das Sprachrohr der IG Metall zur Verankerung der gewerkschaftspolitischen Themen vor Ort. Die Herausforderungen für Betriebsräte sind in den letzten Jahren deutlich gewachsen: Komplexe wirtschaftliche, technologische, soziale und ökologische Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft machen ihre Aufgaben immer anspruchsvoller.

Im Zuge des demografischen Wandels der nächsten Jahre wird gut ein Drittel der gewählten Betriebsratsmitglieder während der laufenden Amtsperiode aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden. Hier ist die IG Metall gefragt, entsprechende Angebote zur Qualifizierung von Nachwuchskräften, zum organisierten Wissenstransfer und zur Professionalisierung der Gremienarbeit auszuarbeiten. Dabei gibt es einen erhöhten Anspruch der Interessenten, an Qualifizierungsmaßnahmen

teilzunehmen, die sich auch jenseits der Betriebsratsarbeit nutzen lassen. Viele können und wollen sich nicht mehr „auf Lebenszeit“ an ein Mandat binden.

Der Gewerkschaftliche Betriebsplan hat sich etabliert

Bei der gewerkschaftlichen Erschließung eines Betriebs und der Suche nach potenziellen Mitarbeitern für die Gremien kann der „Gewerkschaftliche Betriebsplan“ gezielt unterstützen. Dieses Tool bildet die Beschäftigtenstruktur ab und dient als Navigationssystem für betriebliche Prozesse (Abbildung 1). Im Berichtszeitraum konnten die Gewerkschaftlichen Betriebspläne als wichtiges betriebspolitisches Standardinstrument weiter in der Organisation etabliert werden. Die Zahl der Betriebe, die sie für ihre systematische Betriebsrats- und Vertrauensleute-Arbeit und zur gezielten Mitgliederbetreuung nutzen, steigt weiter. Und auch beim Vorbereiten und Durchführen der Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen kommen Betriebspläne verstärkt zum Einsatz. Des Weiteren werden die Gewerkschaftlichen Betriebspläne häufig zur Aktionsvorbereitung im Rahmen von Tarifrunden genutzt.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2014

2014 waren die Beschäftigten in knapp 16.000 Betrieben aus dem Organisationsbereich der IG Metall aufgerufen, ihren Betriebsrat zu wählen. 10.378 davon sind dieser Aufforderung gefolgt. Die Wahlbeteiligung lag bei 69,9 Prozent und somit unter der aus dem Jahr 2010 (73 Prozent). Gleichzeitig stieg jedoch die Anzahl der Mandate um 862. Von den knapp 74.000 gewählten Betriebsratsmitgliedern sind



Abbildung 1: Der Gewerkschaftliche Betriebsplan hilft Vertrauensleuten und Betriebsratsgremien, die Strukturen und Kennzahlen ihres Betriebs zu erfassen.

über 52.000 – und somit 72 Prozent – in der IG Metall organisiert. Gegnerische Listen, wie die des CGM und vor allem der AUB, bleiben eine vernachlässigbare Restgröße. In 1.045 Betrieben wurde erstmalig ein Betriebsrat gewählt.

Der Anteil der Betriebsratsmitglieder aus dem Verwaltungs- und Entwicklungsbereich konnte leicht gesteigert werden. Auch sind mehr Frauen in die Gremien gewählt worden. Insgesamt ist es gelungen, mehr junge Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen wir hier aber noch besser werden.

Deutschlandweit, europaweit: Standorte nicht gegeneinander ausspielen lassen

Die Bedeutung der Gremien auf Unternehmensebene wächst aufgrund der Veränderungen in der Unternehmenslandschaft und der zunehmenden Internationalisierung von Investorenkreisen und Wertschöpfungsketten (zu den neuen Herausforderungen siehe auch Kasten). Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie Europäische Betriebsräte sind wichtige Austauschplattformen der betrieblichen Interessensvertretungen. Darüber hinaus sind sie häufig Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlicher Betriebs- und Unternehmenspolitik. Gerade in Unternehmen mit komplizierten rechtlichen und organisatorischen Strukturen, zahlreichen – häufig regional weit verteilten – Betrieben, können und müssen einheitliche Strategien in der Mitbestimmung und Beteiligung nur in den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräten entwickelt und vorangetrieben werden.

Die Rolle der Europäischen Betriebsräte (EBR) hat sich über die Jahre deutlich verändert. Schon längst hat dieses Gremium einen aktiven Part in der unternehmenspolitischen Arbeit der Arbeitnehmervertretungen. In Unterneh-

men, die über die Grenzen Deutschlands hinaus tätig sind, sind Europäische Betriebsratsgremien im Prinzip unumgänglich. Konzerne mit ausländischen Muttergesellschaften bieten des Öfteren keine rechtliche Möglichkeit, in Deutschland eine Interessensvertretung auf Unternehmensebene zu gründen. Deutsche Unternehmen mit ausländischen Standorten versuchen häufig, die Standorte gegeneinander auszuspielen. Hier bietet der Europäische Betriebsrat eine gesetzlich verankerte Möglichkeit der Vernetzung und des Austauschs sowie das Recht auf Information und Konsultation in grenzüberschreitenden Angelegenheiten. Die Arbeit dieser Gremien ist eine Säule der Mitbestimmung auf europäischer Ebene. Deren Stärkung und somit das Zusammenwachsen der verschiedenen europäischen Mitbestimmungssysteme sind notwendige Voraussetzungen für den langfristigen Erhalt der nationalen Systeme. Zurzeit gibt es 320 EBR im Organisationsbereich der IG Metall. Alleine im Jahr 2014 liefen in 42 Unternehmen Verhandlungen zu EBR-Neugründungen, an denen die IG Metall beteiligt war.

Betreut werden die Unternehmensgremien von den Unternehmensbeauftragten der IG Metall. Insgesamt werden 577 Gremien auf Unternehmensebene von hauptamtlichen IG Metall-Kolleginnen und -Kollegen betreut (Abbildungen 2 und 3 nächste Seite).

Begleitet werden die Unternehmensbeauftragten wiederum, sowohl inhaltlich als auch organisatorisch, vom Unternehmensbeauftragten-Team in der Vorstandsverwaltung. Von der Vermittlung von Experten über Qualifizierungsangebote bis hin zur Durchführung von Koordinierungstreffen aller Betriebs- und Gremienbetreuer wird hier Unterstützung angeboten. Im Rahmen eines Projekts wurde 2014 dieses Angebot neu justiert und weiter ausgebaut.

Unternehmensbeauftragte

Unternehmenssitz	KBR	GBR	gesamt
Baden-Württemberg	64	91	155
Bayern	42	78	120
Berlin-Brandenburg-Sachsen	6	14	20
Küste	11	16	27
Mitte	29	45	74
Nordrhein-Westfalen	45	100	145
Niedersachsen			
Sachsen-Anhalt	14	22	36
gesamt	211	366	577

Abbildung 2: Die Tabelle zeigt die Anzahl der Unternehmensbeauftragten – zugeordnet zu den bezirklichen Unternehmenssitzen. Lese-Beispiel: Im Bezirk Baden-Württemberg gibt es 64 Konzernbetriebsräte, die jeweils von einem Hauptamtlichen betreut werden.

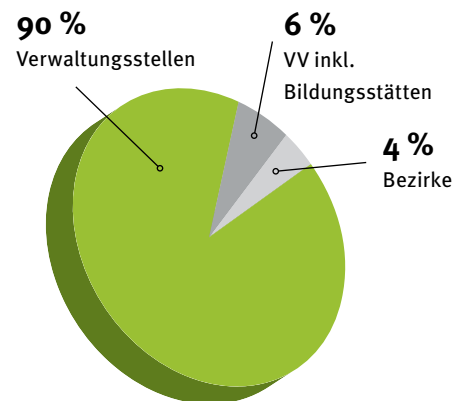


Abbildung 3: Die Tortengrafik zeigt, wo diese Hauptamtlichen arbeiten. Die meisten (90 Prozent) sind Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsstellen.

Mensch vor Marge: das Beispiel Siemens

Ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Betriebspolitik in Zusammenarbeit aller Ebenen der Interessensvertretung ist die Arbeit des Siemens-Teams der IG Metall, das sich neu aufgestellt hat. Mit dem Leitbild „Mensch vor Marge“ und der Siemens 2020-Strategie ist

ein klares Profil entstanden – in die Belegschaft hinein, aber auch gegenüber dem Management: Durch unser beteiligungsorientiertes Vorgehen konnten wir Aktionserfahrungen sammeln und das gemein-

same Handeln stärken (Abbildung 4). Die IG Metall traf so nicht nur den Nerv der Kolleginnen und Kollegen, sondern konnte auch wichtige Entscheidungen im Interesse der Beschäftigten korrigieren sowie zum Beispiel auch Informationspflichten zu Werkverträgen durchsetzen.

Um der Komplexität des Konzerns zu begegnen, stärkte das Siemens-Team die Arbeit vor Ort, insbesondere mit Betriebsräten und Vertrauensleuten. Dazu zählt der durchgängige Informationsfluss mit praxisnahen Materialien und Seminaren. Die Funktionärsinfo „Profil“ informiert die 2.700 Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall aus erster Hand.

Die wichtigste Basis für die Diskussions- und Mobilisierungsfähigkeit ist die gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelte Siemens 2020-Strategie. Sie stellt eine nachhaltige Unternehmensstrategie



Abbildung 4: Das Plakat der IG Metall zeigt das Engagement der Beschäftigten zum Siemens-Aktionstag an 80 Standorten.

dar, die wirtschaftliche Vernunft mit sicheren und fairen Jobs in Einklang bringt. Der Prozess nimmt die Menschen mit, fördert eine neue Unternehmenskultur und stärkt die Mitgliederentwicklung der IG Metall.

Mitbestimmungsakademie stärkt Aufsichtsräte

In den deutschen Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, KGaA) sind nach Gesetz ab einer Größe von 500 Beschäftigten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Aufsichtsrat zu beteiligen. Im Organisationsbereich der IG Metall sind unsere Mitglieder in folgenden Aufsichtsräten vertreten:

- › Aufsichtsräte nach dem Drittelbeteiligungsgesetz – circa 350 Gremien mit IG Metall-Beteiligung.
- › Aufsichtsräte nach der Montanmitbestimmung – 24 Gremien mit IG Metall-Beteiligung.
- › Aufsichtsräte nach Mitbestimmungsgesetz von 1976 – circa 200 Gremien mit IG Metall-Beteiligung.

Es gibt außerdem noch vereinzelt Sonderformen, wie Beiräte oder vertraglich vereinbarte Gremien. Davon gibt es im Organisationsbereich der IG Metall etwa 35.

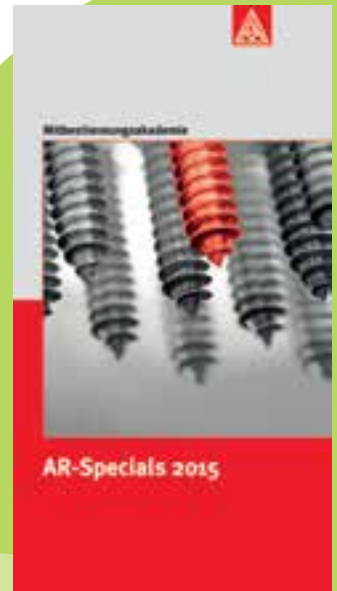
Die letzte Hauptwahlperiode für die Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 war 2012/2013. Im Jahr 2012 wurden 47 Wahlen vom IG Metall-Vorstand inhaltlich begleitet, 2013 waren es 99 und 2014 waren es 23.

Auch die Arbeit im Aufsichtsrat wird zunehmend komplexer. Die Mitbestimmungsakademie bietet daher Qualifizierungsangebote für Aufsichtsratsmitglieder an und entwickelt diese regelmäßig weiter. Bereits 2011 wurde das modular aufgebaute Seminar speziell für potenzielle und neu gewählte Mandatsträger und -trägerinnen aufgelegt, das

seitdem sehr erfolgreich zweimal im Jahr stattfindet. Mit im Schnitt gut 20 Teilnehmenden sind die Kurse überdurchschnittlich gefragt. Die Inhalte: In zweieinhalb Tagen geht es um die rechtlichen und die betriebswirtschaftlichen Themen im Aufsichtsrat sowie die Rolle der Arbeitnehmerbank. Eine zweite Säule der Mitbestimmungsakademie sind Fachtagungen und Workshops in Zusammenarbeit mit der HBS (Abbildung 5). Bei diesen geht es um aktuelle Themen, wie zum Beispiel Compliance, Corporate Governance, Personalplanung, Jahresabschlüsse und Unternehmensübernahmen/-verkäufe, um die ständige Weiterbildung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsräten zu gewährleisten.

Demografischer Wandel und Geschlechterquote

Genauso wie auf die Betriebsratsgremien wird sich der demografische Wandel auch auf die Aufsichtsrats-Mandate auswirken. In der laufenden Amtsperiode müssen ausscheidende Aufsichtsratsmitglieder in größerem Umfang ersetzt werden. Zusätzlich dazu hat sich der Vorstand der IG Metall Anfang 2011 eine Geschlechterquote für die Besetzung von Auf-



*Abbildung 5: Die
Aufsichtsrats-Specials
bieten Seminare für
Fortgeschrittene.*

Neue Herausforderungen

Eine Herausforderung für die Gremien- und die Gewerkschaftsarbeit stellen neuartige Unternehmensformen dar, wie zum Beispiel die europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE). Alleine in den Jahren 2011 bis 2014 ist die Zahl der SE in Deutschland um über 45 Prozent auf 147 angestiegen. Im Organisationsbereich der IG Metall gab es 2014 beispielsweise 36 SE-Betriebsräte. Um ein deutsches Unternehmen in eine SE umzuwandeln, muss der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Eckpunkte der Mitbestimmung verhandeln, dazu zählen der SE-Betriebsrat und der Aufsichtsrat. Der Gesetzgeber hat relativ wenig harte Fakten niedergelegt. Somit liegt ein Großteil der Verantwortung bei dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

Die Aufgabe der IG Metall ist es, innerhalb kürzester Zeit die notwendigen Voraussetzungen für faire Verhandlungen und gute Ergebnisse zu schaffen, um eine Aushöhlung der Mitbestimmung mit Hilfe dieses Instruments zu verhindern.

sichtsräten auferlegt. Diese besagt, dass bis zur nächsten Hauptwahlperiode 2017/2018 in den Aufsichtsräten nach Mitbestimmungsgesetz von 1976 folgende Zielzahlen zu erreichen sind:

- › Unter den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften eine Quote des Minderheitengeschlechts von mindestens 30 Prozent.
- › Unter den Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern eine Quote des Minderheitengeschlechts entsprechend des Anteils in der Belegschaft (analog §15 BetrVG).

Zum Stichtag 30. September konnte die Frauenquote im Schnitt über alle betroffenen Aufsichtsräte bei den Mandaten für die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten von 11,54 Prozent (2009) auf 17,38 Prozent (2014) gesteigert werden. Bei den Mandaten der Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter haben wir uns sogar von 13,65 Prozent (2009) auf 20,71 Prozent (2014) verbessert.

Zwischenzeitlich hat auch die Regierung nachgelegt. Ende 2014 wurde ein Kabinettsentwurf für eine gesetzliche Geschlechterquote für börsennotierte, voll mitbestimmte Aufsichtsräte vorgelegt. Dieser fordert eine Besetzung von mindestens 30 Prozent der Mandate mit dem Minderheitengeschlecht ab 2016. Um die gesetzlichen sowie die intern gesetzten Zielzahlen rechtzeitig zu erreichen, müssen wir zusätzliche Maßnahmen zur Unterstützung ergreifen. Im ersten Schritt wurde eine Qualifizierungs- und Vernetzungsreihe für potenzielle Mandatsträgerinnen konzipiert und in Pilotbezirken angeboten.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

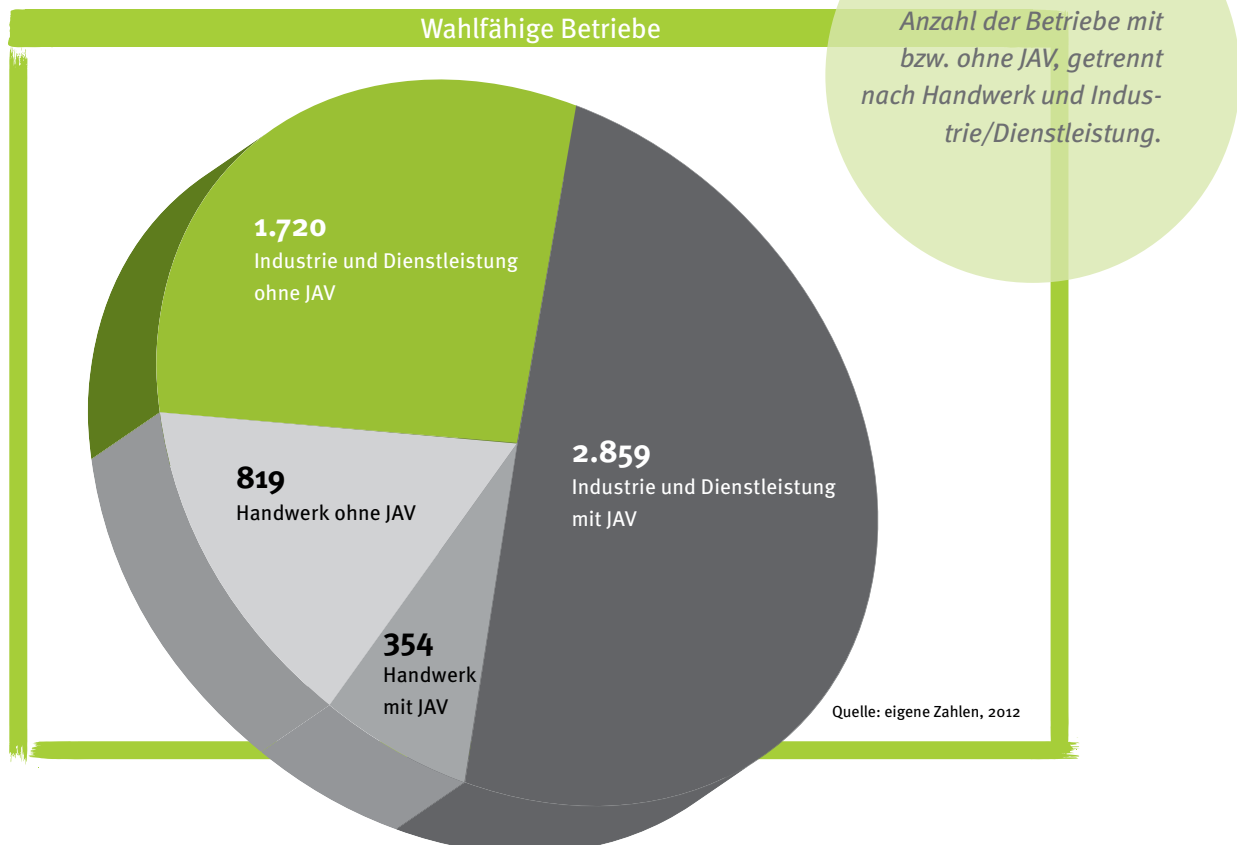
Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) sind die Basis für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb. In Betrieben mit aktiver JAV ist der Organisationsgrad signifikant höher als in Betrieben ohne. Dies ist auf die Aktivität der 7.924 gewählten JAV-Mitglieder zurückzuführen, sie bilden den Kern der jungen Aktiven in der IG Metall.

Die Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind nach den Betriebsratswahlen die wichtigsten betrieblichen Wahlen für die IG Metall. Eine besondere Herausforderung ist die Häufigkeit der Wahlen und die damit verbundene Fluktuation: Alle zwei Jahre werden die Gremien neu gewählt – knapp 66 Prozent der JAV-Mitglieder werden dabei im Durchschnitt zum ersten Mal gewählt.

Die Wahlen im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der Gremien deutlich gesteigert werden: In der Wahlperiode 2012 zum Beispiel ist die Zahl der gewählten JAVen um 5,8 Prozent auf 3.102 gestiegen.

Trotz dieser Erfolge gibt es noch eine große Zahl von Betrieben, die keine JAV-Wahlen eingeleitet haben, oder bei denen die Durchführung gescheitert ist. Deshalb hat die IG Metall im Jahr 2013 ein „JAV-Erschließungsprojekt“ gestartet, das bis Ende 2014 zur Gründung von mehr als 100 neuen JAV-Gremien geführt hat. Die schwächste Branche ist nach wie vor das Handwerk – dort überwiegt der Anteil der Betriebe ohne JAV deutlich.



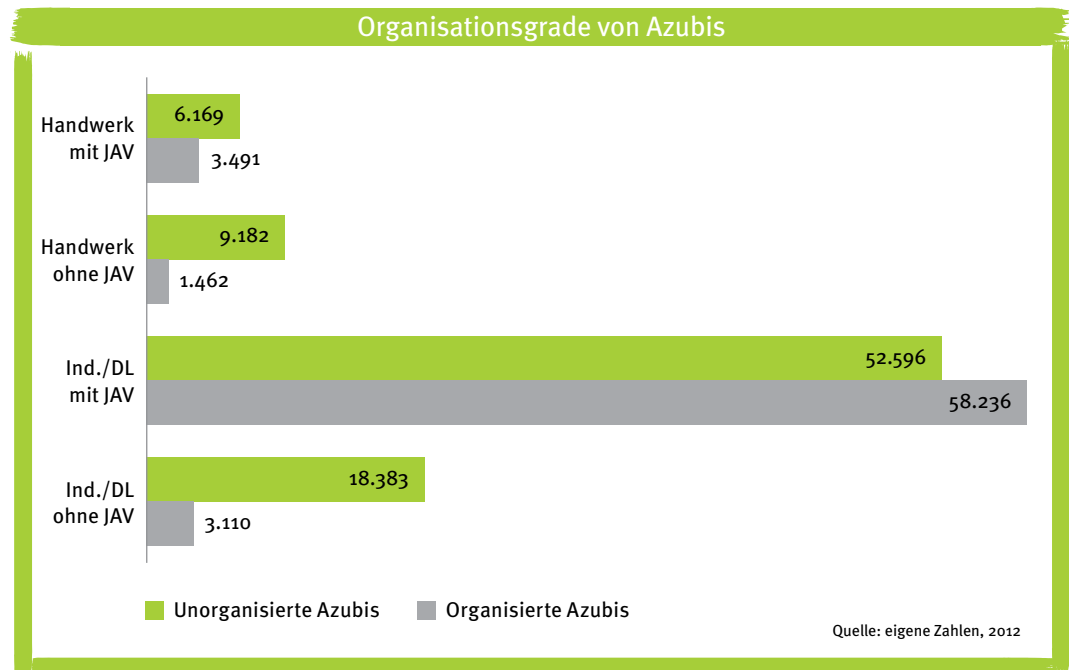


Abbildung 2: Darstellung der Organisationsgrade von Azubis in JAV-fähigen Betrieben, ebenfalls getrennt nach Handwerk und Industrie/Dienstleistung.

Potenziale erschließen, junge Mitglieder gewinnen

In den Betrieben, in denen sich die JAV um die Ansprache und Begrüßung der neuen Auszubildenden kümmert, sind die Erfolge in der Mitgliedergewinnung und -bindung deutlich spürbar: In Industriebetrieben mit einer JAV liegt der Organisationsgrad unter den Azubis durchschnittlich über 50 Prozent (Abbildung 1 vorherige Seite und 2). Aktive Mitbestimmungsstrukturen lassen die Arbeit der Gewerkschaft erlebbar und damit nachvollziehbar werden. Circa 1.700 Betriebe haben die nötigen Voraussetzung um eine JAV zu wählen, tun dies aber nicht. Auch deshalb wurden die JAV-Wahlen und die JAV-Arbeit neu strukturiert. Im Rahmen dieser Veränderung hat die IG Metall neue Unterstützungsangebote erstellt, damit Wahlen leichter und strukturierter organisiert werden können: Der

sogenannte „Wahlhelfer“ zeigt beispielsweise, wie man den Wahlvorstand benennt und hinterher einen Wahlberichtsbogen für die IG Metall anfertigt. Von A bis Z können junge Aktive sich so an einem roten Faden für die JAV-Wahl orientieren.

Nach der Wahl bekommen die Gewählten regelmäßig Angebote zur kostenfreien Bestellung von Arbeitsmaterialien. Eine Materialsammlung zur Qualität der Ausbildung, Arbeitshilfen, wie man die Übernahme durchsetzt, sowie Broschüren zur Revolution Bildung wurden über das Dialogmarketing an die JAV-Gremien verteilt. Über unsere regionalen Gremien formulieren wir begleitend zahlreiche Beteiligungsangebote. Die Ortsjugendausschüsse werden dabei durch Konzepte und Vorlagen für Tagesseminare bei der Aktivierung und Beteiligung der JAVen unterstützt.

Teilhabepolitik und Schwerbehindertenvertretung

Die Zahl Menschen mit einer Behinderung in der Arbeitswelt steigt. Für sie müssen die Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet werden. Und es gilt, mehr Metallerinnen und Metaller für die Arbeit in den Schwerbehindertenvertretungen zu gewinnen.

Menschen mit Behinderung haben auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Nachteile. Und selbst von der günstigeren Beschäftigungslage der letzten Jahre konnten sie kaum profitieren. Während die allgemeine Arbeitslosenquote von 8,1 Prozent im Krisenjahr 2009 auf 6,8 Prozent im Jahr 2012 sank, verringerte sich die Arbeitslosenquote für schwerbehinderte Menschen innerhalb dieser Zeit nur von 14,6 auf 14,1 Prozent. Zugleich steigt demgegenüber die Zahl behinderter Menschen in der Arbeitswelt stetig. Im Jahr 2012 waren gut drei Prozent mehr Schwerbehinderte beschäftigt als ein Jahr zuvor. Aber Achtung: Der Zuwachs resultiert nur selten aus Neueinstellungen, sondern vielmehr aus den Reihen der existierenden Belegschaften. Dies ist auch dem demografischen Wandel geschuldet: Mit dem Anteil der Älteren nimmt auch der Anteil jener Beschäftigten zu, die mit Einschränkungen zu kämpfen haben. Die Verdichtung der Arbeit und die Zunahme der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz tun ein Übriges.

Forderungen ans SGB IX und neue Arbeitsstättenregel

Die IG Metall macht sich dafür stark, dass Menschen mit Einschränkungen in der Arbeitswelt nicht ausgegrenzt werden und befürwortet die 2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention. In den Jahren seit ihrer Ratifizierung lässt die Umsetzung jedoch auf sich warten.

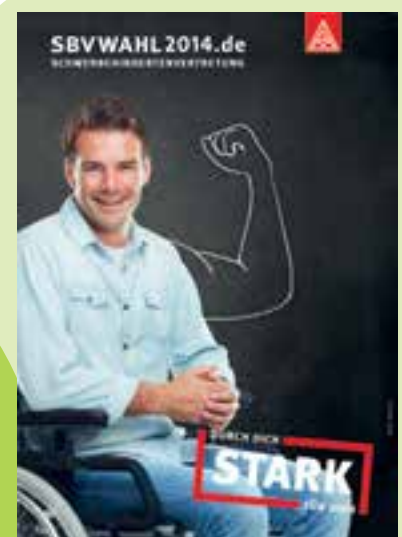
So müsste die Bundesregierung dringend das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) reformieren und den Behindertenvertretungen mehr Rechte einräumen. Die IG Metall hat entsprechend ihre Reformanforderungen an das SGB IX entwickelt und in Gremien eingebracht.

Auch engagiert sich die IG Metall in der Rechtssetzung für eine barrierefreie Arbeitswelt: Gewerkschaftliche Fachleute sind an der Erarbeitung einer neuen Arbeitsstätten-Regel beteiligt und leisten somit einen Beitrag für eine barrierefreie und gesundheitsverträgliche Arbeitswelt.

Die SBV-Wahlen

Das Jahr 2014 stand im Zeichen der Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Ziel war es, die starke Position der IG Metall in den SBV zu sichern. Dazu galt es auch, neue SBV in Betrieben mit Betriebsrat erstmals wählen zu lassen und Wahlpotenziale in Klein- und Mittelbetrieben zu erschließen. Die bislang von den Verwaltungsstellen mitgeteilten Ergebnisse (bis Ende 2014 lag die vollständige Auswertung noch nicht vor) weisen eine Zunahme an Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben auf. Insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben scheint die IG Metall Wahlerfolge erzielt zu haben.

Ein Wahlplakat vor den SBV-Wahlen 2014 – die IG Metall hat in den Schwerbehindertenvertretungen eine starke Stellung.



Arbeit und Innovation – betriebliche Innovationspolitik

Innovation im Unternehmen bezieht sich nicht nur auf die zu fertigenden Produkte. Mit der Strategie „besser statt billiger“ setzt sich die IG Metall für eine nachhaltige Wettbewerbsstrategie der Unternehmen ein, die auf sozialen, technischen und ökologischen Innovationen aufbauen muss. Das bedeutet, dass hochwertige Produkte, effiziente Prozesse und das Wohlbefinden von qualifizierten und motivierten Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.



Abbildung 1: Mehr als 550 Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall haben die Task-Force bisher in Anspruch genommen.

Arbeitnehmervertretungen sind gefordert, die Veränderungen der Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten und gemeinsam mit ihnen offensiv (mit) zu gestalten. Sie sind die Experten, wenn es darum geht, Produktions- und Arbeitsprozesse so auszurichten, dass ein Unternehmen zukunftsfähig aufgestellt ist sowie Arbeitsplätze unter guten Arbeitsbedingungen gesichert sind. Unter dem Dach „Arbeit und Innovation“ hat die IG Metall einen umfassenden Instrumentenkoffer (zum Teil ko-finanziert aus Mitteln des Bundesarbeitsministeriums und des Europäischen Sozialfonds) aufgebaut, um Betriebsräte, Wirtschaftsausschüsse und Vertrauenskörper dabei zu unterstützen, arbeits- und innovationspolitische Initiativen anzustoßen und aktiv zu begleiten. Dazu gehören ...

- › die Task-Force-Krisenintervention,
- › Praxis-Wissenschafts-Dialoge,
- › das Projekt ARIBERA und
- › betriebspolitische Instrumente wie BIWIN, InnoKenn und Ressourcen-Check.

Auf bestem Weg zur Innovationsgewerkschaft

Die Instrumente im Einzelnen: Das Projekt Task-Force-Krisenintervention ist ein Erfolgsmodell. Seit fast fünf Jahren nutzen Betriebsräte dieses Beratungsinstrument (Abbildung 1). Tausende von Arbeitsplätzen konnten so gesichert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Ziel dieses Projektes ist es, mit Hilfe externer Beratung Entlassungen zu verhindern und betriebliche Strukturen mittel- und langfristig zukunftssicher zu gestalten: mit innovativen Ideen und alternativen Konzepten. Die Rückmeldung aus den Betrieben ist eindeutig positiv. So konnten in knapp 90 Prozent der Beratungseinsätze Argumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen erarbeitet werden. 76,5 Prozent der Einsätze führten zu spürbaren Vorteilen für die Beschäftigten. Sogar in 89 Prozent der Beratungseinsätze bildeten die dabei erarbeiteten Gutachten die Grundlage für weiterführende Strategiebildungsprozesse in den Betriebsratsgremien. Kein Wunder also, dass über 95 Prozent der Betriebsbetreuer in ähnlich gelagerten Fällen wieder auf die Unterstützung der Task-Force-Krisenintervention zurückgreifen würden.

Über Praxis-Wissenschafts-Dialoge organisiert der IG Metall-Vorstand themen- und branchenbezogene Erfahrungsaustausche zwischen wissenschaftlicher Kompetenz und praktischem Wissen, um betriebliche Innovationsprozesse vor Ort voranzutreiben.

Das Ziel des Projektes ARIBERA ist es, regionale Innovationsnetzwerke aufzubauen und unterschiedliche Qualifizierungsmodelle für betriebliche Interessenvertretungen zu erproben. Betriebsratsmitglieder werden zu überbetrieblichen Innovationspromotoren aus- und weitergebildet. So wurden bislang sieben Ausbildungsgänge mit insgesamt rund 120 Teil-

nehmenden durchgeführt und hunderte von Multiplikatoren durch Fachveranstaltungen erreicht.

Mit den unter dem Oberbegriff „Arbeit und Innovation“ entwickelten betriebspolitischen Instrumenten unterstützt die IG Metall eigenständige Initiativen von Betriebsräten und Vertrauenskörpern, um die Stärken und Schwächen eines Unternehmens erfassen und seine wirtschaftliche Lage bewerten zu können. Zum Beispiel lässt sich mit InnoKenn, einem dialogorientierten Diagnose-Tool, die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens aus der Perspektive der Beschäftigten beurteilen. BIWIN, ein betriebswirtschaftliches Informationssystem, hilft mit, Zahlen und Daten zu erfassen, sie über einen längeren Zeithorizont zu bewerten und aus Sicht der Beleg-

schaft zu analysieren. Der Ressourcen-Check zeigt Einsparpotenziale bei Material- und Energiekosten im Betrieb auf (Abbildungen 2 und 3).

Fazit: Innovationen werden von Menschen gemacht. Die IG Metall will mit ihren betriebspolitischen Initiativen Betriebsräte und Vertrauenskörper befähigen und motivieren, Innovationen anzustoßen und nicht nur auf Aktionen des Arbeitgebers zu reagieren. Dafür müssen wir die Mitbestimmung auf allen Ebenen stärken.



Abbildung 2:
Der Ressourcen-Check hilft,
die Umwelt zu schonen, den
Druck von den Personalkosten
zu nehmen und eröffnet
Spielräume für Investitionen
...



Quelle: Thomas Plafmann, 2013

Abbildung 3: ... und sichere Beschäftigung!

Branchenpolitik

Die Branchenpolitik ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit der IG Metall. In vielen Bereichen wäre die IG Metall ohne eine intensive und zentral gesteuerte Branchenarbeit wenig handlungsfähig. Ein gut organisierter und breit getragener Überblick über die Entwicklung der Branchen trägt zu besseren Arbeitsbedingungen, erfolgreicher Tarifpolitik und einer guten Mitgliederentwicklung bei.

Eine wesentliche Aufgabe der Branchenpolitik ist es, eine Handlungsebene für die Akteure in den Betrieben und die IG Metall bei Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen in der Branche – zum Beispiel bei Standortkonkurrenz oder drohenden Tarifabweichungen – zu schaffen. Dabei spielt auch eine Rolle, dass wir einen Gegenpart zu Industrie- und Branchenverbänden etablieren, um die Interessen der Beschäftigten erfolgreich vertreten zu können.

Neue Struktur der Branchenarbeit

Anfang 2014 bekam die Branchenarbeit beim IG Metall-Vorstand eine neue Struktur. Unter anderem wurden aufgrund der engen Verknüpfung von Tarif- und Branchenpolitik in den Bereichen Holz und Kunststoff, Bekleidung und textile Dienste sowie Handwerk die branchen- und tarifpolitischen Aufgaben im Funktionsbereich Tarifpolitik zusammengefasst. Die Ausrichtung der Branchenpolitik der IG Metall unter einem gemeinsamen Leitbild wurde bei Ende des Berichtszeitraums noch neu entwickelt.

Die Schwerpunkte der Branchenarbeit seit 2011 waren ...

- › der Strukturwandel in den Industrien,
- › der demografische Wandel,
- › die Folgen der Energiewende,
- › Industrie 4.0 und
- › Leiharbeit und Werkverträge.

Analysen aus der Automobil- und Zulieferindustrie

Die Automobilindustrie ist mit rund einer halben Million Mitglieder für die IG Metall von hoher organisationspolitischer Bedeutung. In regelmäßigen Treffen der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Hersteller und großen Zulieferer wurden im Berichtszeitraum zentrale Themen der Branche diskutiert und bearbeitet. Über das Branchenteam Automobil fand der Austausch mit den Bezirksleitungen und den Verwaltungsstellen statt. Im Arbeitskreis der Entgeltsprecher und Angestelltenvertreter wurde die tarifpolitische Situation der Industrie besprochen.

Während die Inlandsproduktion von Autos in den letzten Jahren stagnierte, stieg die Auslandsproduktion seit 2007 um 65 Prozent (Abbildung 1).

Haben früher die europäischen Werke um ein neues Modell miteinander konkurriert, so gilt dies heute auch für die transatlantischen und asiatischen Produktionsstätten. Die IG Metall hat deshalb im Berichtszeitraum vier Veranstaltungen durchgeführt, die sich mit den Herausforderungen der internationalen Absatzmärkte auseinandergesetzt haben – unter Beteiligung von Betriebsräten, Vertrauensleuten, Unternehmensvertretern und Politik. Auch zahlreiche bezirkliche Automobilkonferenzen beschäftigten sich mit der wachsenden Internationalisierung.

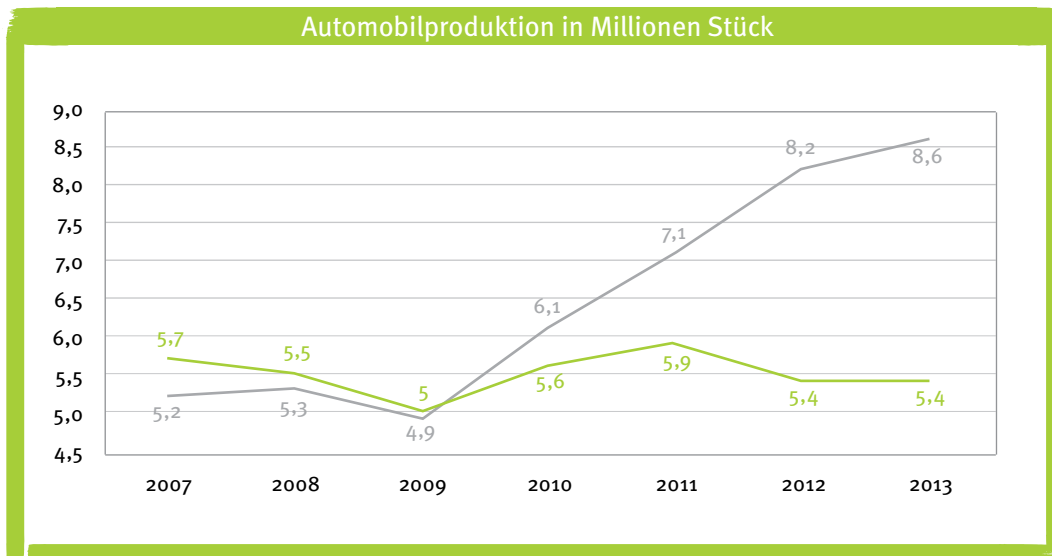


Abbildung 1: Automobilproduktion deutscher Unternehmen in Millionen Stück. Die grüne Linie zeigt die Produktion in Deutschland, die graue Linie die Produktion im Ausland.

Die Herausforderungen des Klimawandels und der europäischen CO₂-Gesetzgebung waren weitere Schwerpunkte der Branchenarbeit. Die anstehende Neufestlegung der europäischen CO₂-Grenzwerte in der Automobilindustrie wurde im Januar 2015 auf einer IG Metall Veranstaltung in Brüssel diskutiert. Über die Nationale Plattform Elektromobilität engagiert sich die IG Metall weiterhin bei der Gestaltung des Strukturwandels. Neue Mobilitäts- und veränderte Antriebskonzepte werden in den nächsten Jahren massive Auswirkungen auf die Beschäftigung in der Automobilindustrie haben. Diesen Wandel will und muss die IG Metall mitgestalten, vor allem bei den großen und mittleren Automobilzulieferern.

Die Zulieferer haben inzwischen einen Anteil von mehr als 75 Prozent an der Automobil-Wertschöpfung. Hinzu kommt, dass die Automobilhersteller immer mehr Arbeit durch Werk- und Dienstverträge vergeben. Dies gilt vor allem für die Bereiche Logistik und Entwicklung. Hier hat die IG Metall in den letzten Jahren Schwerpunkte gesetzt und erste organisationspolitische Erfolge erzielt.

Im Juni 2015 steht die Veränderung der automobilen Wertschöpfungskette im Mittelpunkt einer zweitägigen Konferenz in Leipzig. Etwa 350 betriebliche Vertreterinnen und Vertreter, Wissenschaftler und Politiker sollen hier die aktuellen Herausforderungen dieser Entwicklung diskutieren. Zentrales Ziel der Branchenarbeit bleibt die Sicherung der Wertschöpfung und der Beschäftigung am Standort Deutschland.

*Mehr zum Kampf
gegen den Missbrauch
von Werkverträgen
siehe Seite 82*



Abbildung 2: Die Kolleginnen und Kollegen der Stahlindustrie sind mit annähernd 90 Prozent Organisationsgrad die am besten organisierte Branche der IG Metall. Die aktiv in die Branchenarbeit einbezogenen Betriebe im Zuständigkeitsbereich des Düsseldorfer Zweigbüros sind mit durchschnittlich 60 Prozent ebenfalls gut organisiert.

Branchenarbeit Metallerzeugung und erste Bearbeitung

Das Zweigbüro der IG Metall in Düsseldorf betreut die Branchen Stahl, Nicht-Eisenmetalle, Gießereien, Schmieden, Bahnindustrie und Kokereien (Abbildung 2). In diesen Branchen werden regelmäßige Treffen der Arbeitskreise und Ausschüsse sowie Konferenzen durchgeführt. Durch die sehr operativ ausgerichtete Branchenarbeit stellen wir den Betriebsräten und Vertrauensleuten Informationen und Entscheidungshilfen zur Verfügung, die sie bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Dies betrifft Fragen der betrieblichen und der Unternehmens-Mitbestimmung, der Personalpolitik als strategischem Instrument, der Europapolitik sowie Inhalte aus dem ökologischen und ökonomischen Bereich, wie zum Beispiel Emissionsrechtehandel, Energiepolitik, Ressourceneffizienz und wirtschaftliche Entwicklung. Insbesondere der industriepolitische Dialog wurde weiter vorangetrieben. Auf verschiedenen Veranstaltungen diskutierten Betriebsräte mit Vertretern der Fachverbände und

Experten aus der Wissenschaft die zukünftige Entwicklung in ihrer Branche mit Blick auf Innovationen, Chancen, Risiken, wirtschaftliche Entwicklung und strategische Planung.

Themenschwerpunkte in der Branchenarbeit des Zweigbüros waren über die letzten Jahre ...

- › der weltweite Wettbewerb der Stahl- und Aluminiumkonzerne, insbesondere aus den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) – Stabilisierung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands durch dauerhaften technologischen Vorsprung,
- › faire Umsetzung des Emissionshandels und Durchsetzung wettbewerbsfähiger Energiepreise,
- › Herausforderungen für die energieintensiven Branchen durch das Erneuerbare Energien Gesetz (EEG),
- › prekäre Beschäftigung und Werkverträge,
- › demografische Entwicklung in den Betrieben der Branchen und das
- › Projekt „saubere Rohstoffe“.

Der Maschinenbau: neues Expertenteam

In der Branchenarbeit Maschinenbau organisierte die IG Metall den bundesweiten Informationsaustausch. Aufbauend auf den Erfahrungen konnten gemeinsame Strategien, Aktionen und regionale Initiativen sowie branchenpolitische Konzepte entwickelt werden. In zahlreichen Teilbranchen – wie zum Beispiel der Aufzugsindustrie, im Bereich Bau- und Baustoffmaschinen, Druckmaschinen, Energieanlagenbau, Holzbearbeitungsmaschinen, Landtechnik, Textilmaschinen, Industriearmaturen bis hin zu den Werkzeugmaschinen und der Windenergie – fand aktive IG Metall-Arbeit statt. Ziel war immer, die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Mitglieder zu verbessern, Beschäftigung zu sichern und aufzubauen. Aber auch die Perspektiven der

industriellen Entwicklung waren zentral. Im Fokus standen dabei ...

- › der ökologische Umbau,
- › die Auswirkung der internationalen Arbeitsteilung auf Standorte und Beschäftigung,
- › neue technologische Entwicklungstrends,
- › die Entwicklung und Umsetzung branchenspezifischer Mitgliederwerbestrategien und die
- › Definition tarifpolitischer Haltelinien – vor dem Hintergrund des „gegenseinander Ausspiels“.

Um die Beschäftigteninteressen gegenüber der Politik und im Dialog mit den Fachverbänden zu stärken, um gewerkschaftliche Positionen weiter zu entwickeln, gründete das Ressort Industrie-Struktur-Energiepolitik in 2014 das branchenübergreifende Expertenteam Maschinenbau. Das Team aus Betriebsräten und Unternehmen und Branchen- und Unternehmensbeauftragten soll den Austausch zu teilbranchenübergreifende Anforderungen stärken sowie die Sichtbarkeit der IG Metall-B Branchenaktivitäten erhöhen und weitere Anforderungen gegenüber der Politik und den Verbänden formulieren.

Informations- und Telekommunikations-Branche

Die ITK-Branchenkoordination der IG Metall umfasst über 350 Betriebe. Insgesamt gibt es in Deutschland in der Branche 953.000 Beschäftigte. Zweimal jährlich treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der Branche, die zu den Schlüsselindustrien Deutschlands zählt, um sich gegenseitig auszutauschen und wichtige Entwicklungen zu diskutieren. Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum waren unter anderem der Technologiewandel und Marktumbrüche, aber auch Umstrukturierungen, Outsourcing und Arbeitsplatzabbau.

2013 fand in Frankfurt das IT-Symposium „ITK-Industrie im Wandel“ mit rund 100 Teilnehmenden statt. Im Mittelpunkt standen die Auswirkungen des strukturellen Wandels auf die Beschäftigten und die Handlungsmöglichkeiten von Politik und Interessenvertretung. Ausgangspunkt war der vor 20 Jahren von IG Metall und Beschäftigten gemeinsam durchgesetzte Tarifvertrag bei Digital Equipment.

Ein großer Erfolg für die IG Metall im Berichtszeitraum war der Abschluss eines modernen Flächentarifvertrags bei der Firma Atos, der bereits Nachahmer in der Branche gefunden hat. Ebenfalls Neuland hat die IG Metall mit dem HP-Netzwerkprojekt beschritten, in dem der Austausch von Betriebsräten in Europa zur Schaffung besserer Arbeitsbedingungen befördert wird.

Die grenzüberschreitende Gewerkschaftsvernetzung stand auch bei einem europäischen ITK-Workshop 2013 in Sofia sowie in einer Folgetagung 2014 in Bratislava im Mittelpunkt. Hier wurden von Gremien der ITK-Branche aus zwölf Ländern die Globale ITK-Wertschöpfung sowie das Off- und Nearshoring in Europa diskutiert.

Auch im Berichtszeitraum hat sich die IG Metall mit einem eigenen Stand sowie zahlreichen Vorträgen auf der CeBIT präsentiert. Mit der mittlerweile 17. Fassung der ITK-Entgeltanalyse setzt die IG Metall Maßstäbe bei der Transparenz der Entgeltstruktur in der ITK-Branche und erhält damit sehr gute Resonanz in der Fachpresse und bei Beschäftigten. Das „IT-Magazin“ der IG Metall ist im Berichtszeitraum 14 Mal erschienen.

Luft- und Raumfahrtindustrie: Netzwerke gestärkt

Die Luft- und Raumfahrtindustrie mit rund 100.000 Beschäftigten ist geprägt durch Air-



Abbildung 3:
Zum Erfolg marschiert –
keine betriebsbedingten
Kündigungen bis 2017 bei
EADS, heute Airbus.

bus als europäischem Systemhersteller und einer Vielzahl mittelständischer Zulieferer. Im Branchennetzwerk „air|connect“ der IG Metall arbeiten Betriebsratsmitglieder aus über 90 Unternehmen zusammen.

Auf Ebene von Politik, Verbänden und Wissenschaft führt die IG Metall vertiefte Gespräche. Auf unsere Initiative startete das Bundeswirtschaftsministerium 2014 eine industriepolitische Reihe unter Beteiligung von Unternehmen, Wissenschaft, Betriebsräten und IG Metall. Publikationen machen die Situation und die Herausforderungen der Branche auf Basis der jährlichen Betriebsrätebefragung deutlich. Dazu zählen der „air|report“ (seit 2013), der Branchennewsletter und der Airbus-Newsletter.

Ein Kernthema der Luft- und Raumfahrtindustrie ist der Fachkräftebedarf. Im Rahmen des öffentlich geförderten Projekts „Fachkräfteinitiative“ unterstützen wir Betriebsräte und Vertrauenskörper dabei, den demografischen Wandel zu gestalten.

2013 verkündete EADS (heute Airbus) einen massiven Arbeitsplatzabbau aufgrund einer Restrukturierungsmaßnahme. Diese sollte der Steigerung der Rendite dienen. Die IG Metall organisierte daraufhin einen konzernweiten Aktionstag, an dem sich über 20.000 Beschäftigte beteiligten und konnte so den

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2017 durchsetzen (Abbildung 3).

Wehr- und sicherheitstechnische Industrie: Wehrtechnik & Arbeitsplätze

Auf Grundlage des 2012 vom Vorstand beschlossenen Positionspapiers zur Entwicklung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie haben wir die Branchenarbeit in diesem Bereich ausgebaut. Der Betriebsräte-Arbeitskreis Wehrtechnik & Arbeitsplätze umfasst mittlerweile über 100 von der IG Metall betreute Betriebe.

Die durchgeführten Branchentagungen hatten folgende Schwerpunkte:

- › 2012 – Entwicklung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Wie agiert die Politik?
- › 2013 – Europäisierung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie
- › 2014 – Ein Jahr nach der Bundestagswahl: politische Weichenstellungen für den Verteidigungs- und Sicherheitssektor

Der Arbeitskreis erstellte 2013 ein Papier zu den Plänen der EU-Kommission für die Verteidigungsindustrien. Dieses bildete die Grundlage für die Position von industriAll Europe. Zudem haben wir die Studie von industriAll Europe zur europäischen Landssystem-Industrie intensiv begleitet.

In den letzten ein bis zwei Jahren hat die IG Metall die Gespräche mit politisch Verantwortlichen und Verbänden vertieft. Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel griff 2014 die Vorschläge der IG Metall für einen industriepolitischen Dialog und für ein Diversifikationsprogramm auf. Die IG Metall unterstützte darüber hinaus die Kampagne von Amnesty International für den weltweiten Waffenhandelskontrollvertrag, den die Vereinten Nationen 2013 verabschiedeten.

100.000 Beschäftigte in der Textil- und Bekleidungsindustrie

In der deutschen Textilindustrie waren Ende 2014 noch gut 70.000 Menschen beschäftigt. Hier werden in erster Linie Spitzenprodukte für Autos, Industrie, Umwelt und Gesundheitsvorsorge entwickelt und produziert. In der Bekleidungsindustrie sind in Deutschland noch knapp 30.000 Beschäftigte tätig. Dazu zählen einige sehr profilierte Bekleidungshersteller, wie zum Beispiel Hugo Boss. Beide Branchen sind in Deutschland seit Jahren einem stetigen Beschäftigtenabbau ausgesetzt. Die IG Metall engagiert sich bei der Zukunftsinitiative Textil (Zitex) in Nordrhein-Westfalen und beim durch das Bundeswirtschaftsministerium initiierten Branchendialog „Textil ist Zukunft“.

Um die Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen der Textil- und Bekleidungsindustrie zu stärken, finden regelmäßige Branchenseminare zu tarif- und branchenpolitischen Themen statt. Zusätzlich fand im Oktober 2014 eine Fachtagung in Bad Kissingen statt. In vier Foren haben die Teilnehmenden über die Verbesserung der Betriebsratsarbeit, über Industrie 4.0, über die Gestaltung der Arbeitszeit und eine gute Mitgliederansprache diskutiert. Dem Exodus der Arbeitsplätze in der Bekleidungsindustrie steht ein Aufbau von Arbeits-

plätzen zum Beispiel in Ostasien gegenüber. Dieser geht allerdings viel zu oft mit menschenverachtenden Arbeitsbedingungen einher. Deswegen führt die IG Metall bewusst die Trägerschaft der „Kampagne saubere Kleidung“ in Deutschland weiter. Vor dem Hintergrund der Zusammenbrüche der Gebäude von Bekleidungsfirmen hat der Vorstand der IG Metall sich im Oktober 2014 entschlossen, an dem „Bündnis für nachhaltige Textilien“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung teilzunehmen.

Holz- und Kunststoffindustrie: Fokus Tarifbindung

Die Holz- und Kunststoffbranche setzt sich aus vielen Teilbranchen zusammen. Obwohl einige Bereiche von der guten Baukonjunktur profitieren konnten, setzte sich der Abbau von Arbeitsplätzen insgesamt fort. Das größte Arbeitsgebiet ist die Tarifpolitik, denn viele Betriebe und Unternehmen unterliegen keiner Tarifbindung mehr. Deshalb bietet die IG Metall auf Seminaren den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zum Austausch.

Schwerpunktthemen der Seminare waren ...

- › alternsgerechtes Arbeiten,
- › Industrie 4.0,
- › ganzheitliche Produktionssysteme und
- › Arbeitszeit.

Im November 2014 fand eine Bundesbranchenkonferenz unter dem Motto „Zukunft gestalten“ in Kassel statt. Und auf europäischer Ebene wurde der soziale Dialog weiter gefördert. Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) initiierte eine Arbeitsgruppe zur Industriepolitik. Hier standen insbesondere zwei Themen im Vordergrund: die Investitionsbeihilfen und der Zugriff auf den Rohstoff Holz.

Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben

Bei den Klein- und Mittelbetrieben ist weiterhin ein Trend zur Konzentration und stärkeren Vernetzung zu beobachten. Das bedeutet: Immer häufiger sind die Betriebe vor Ort eingebunden in eine übergreifende Unternehmens- oder sogar Konzernstruktur. Diese Entwicklung ist in erster Linie auf die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft zurückzuführen.

Von der Vernetzung mit großen Unternehmen ist mittlerweile fast jeder Betrieb mittel- oder unmittelbar betroffen, ob durch die verstärkte Einbindung in internationale Wertschöpfungsketten, durch den Einstieg institutioneller Investoren oder durch übergeordnete gesellschaftsrechtliche Strukturen mit ausländischen Konzernmüttern. Diese Veränderungen bringen zunehmend neue Herausforderungen für die gewerkschaftliche Betreuung der Betriebe mit sich: Der klassische alleinstehende Klein- oder Mittelbetrieb, dessen Betreuung fast vollständig vor Ort zu gewährleisten ist, weicht mehr und mehr solchen komplexeren Strukturen.

Beispiel: Handwerksbetriebe wachsen organisatorisch zusammen

Beispielhaft für diese Entwicklung ist der Bereich der Handwerksbetriebe. Diese sind zwar kleinbetrieblich strukturiert, häufig mit unter zehn Beschäftigten pro Betrieb. Hier können wir aber den Trend zu immer mehr Unternehmensgruppen beobachten: Auf der einen Seite entstehen Ketten wie A.T.U. – mit der Eröffnung von immer mehr Filialen. Auf der anderen Seite schließen sich regionale Einzelunternehmen zusammen und bilden große Unternehmensgruppen, die eine hohe Marktbeherrschung haben. So

entstehen Handwerkskonzerne mit zum Teil Tausenden von Beschäftigten.

Mit dem Projekt „Offensive Handwerk – wir verstehen unser Handwerk“ hat der Vorstand der IG Metall unter Beteiligung der Bezirke und Verwaltungsstellen ein neues Konzept der gewerkschaftlichen Betreuung entwickelt. Die nachhaltige Stärkung der Handwerksarbeit durch Mitgliederentwicklung, Festigung der Tarifstrukturen und Beratung der Betriebsräte stehen im Mittelpunkt des Projekts. Hierzu gibt es vielfältige Unterstützung für die Verwaltungsstellen. Das zentral gesteuerte Projekt wird durch regionale Teil-Projekte ergänzt.

Ziel des Projektes ist es, durch Qualifizierung und fachliche Beratung, die Betriebsräte zu befähigen, sich aktiv an Themen wie Personalplanung, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten und Betriebsorganisation zu beteiligen. Gerade in Klein- und Mittelbetrieben wurden diese Fragestellungen klassischerweise vom Arbeitgeber alleine entschieden – vorbei an den Betriebsräten. Mit dem Einsatz von Dialogmarketing wird außerdem die Branchenarbeit im Kfz- und im Heizung/Sanitär-Handwerk, die

Eines der vielen Themen der Offensive Handwerk: Einsparpotenziale in den Betrieben jenseits der Personalkosten finden und umsetzen.

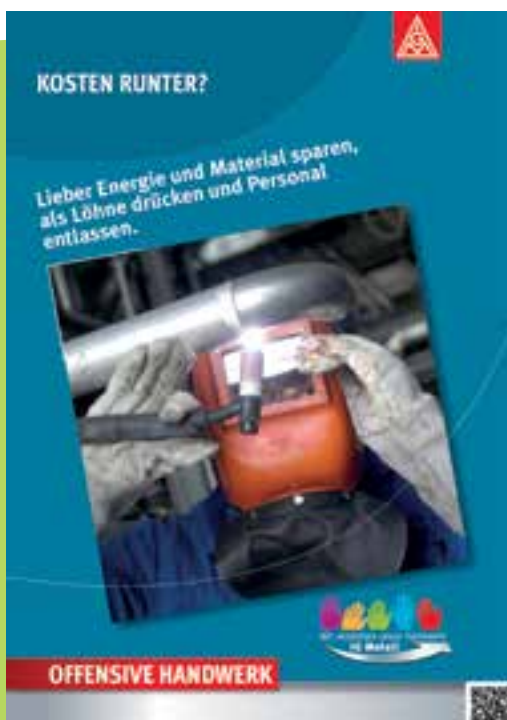
Durchführung einer Tarifrunde im Handwerk, flächendeckende Mitgliederwerbung in einem Bezirk sowie die Mitgliederwerbung und -bindung in einem großen Handelskonzern zielgerichtet unterstützt.

Leichter Anstieg bei KMU-Jugend- und Auszubildendenvertretungen

In keinem anderen Bereich werden so viele junge Menschen ausgebildet wie in den Klein- und Mittelbetrieben Deutschlands. Als Beispiel: Allein das Handwerk bildete 2013 insgesamt 383.626 Leute aus. Während Betriebsräte in vielen Betrieben des Handwerks eine feste Größe sind, gilt das leider nicht für Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Allerdings ist hier ein positiver Trend zu beobachten. Seit der letzten Wahl 2012 konnten wir die Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Handwerk um 13 Prozent auf 354 Gremien steigern.

Agieren statt reagieren

Aufgrund der sich verändernden Betriebsstrukturen und der Unternehmenslandschaft, gilt es, für die Betriebsräte auch über den Einzelbetrieb hinaus zu denken. Gesamt-, Konzern- und Europäische Betriebsräte sind hier ein wichtiges Instrument für die Betriebspolitik. Herausforderungen sind dabei für die Klein- und Mittelbetriebe innerhalb der beschriebenen komplexen Strukturen, dass es immer häufiger keine gesellschaftsrechtlichen Voraussetzungen für die Gründung von Unternehmensgremien gibt – dies gilt insbesondere dann, wenn die Mutter im Ausland sitzt. Außerdem sind die Betriebe oft zu klein, um eine Grundlage für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu haben. Das macht eine Vernetzung der örtlichen Gremien und eine externe gewerkschaftliche Betreuung äußerst anspruchsvoll. Die zunehmend komplexen Strukturen in gesellschaftsrechtlicher und organisatorischer Ausrichtung machen es für die Gremien notwendig, sich thematisch breiter aufzustellen. Unter dem Motto „agieren statt reagieren“ bietet die IG Metall den Betriebsräten in den Klein- und Mittelbetrieben fachliche Unterstützung an, bei der die Hilfe zur Selbsthilfe im Fokus steht.



Gute Arbeit: Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Die gesundheitlichen Belastungen durch Arbeit sind hoch. Das gilt für physische Belastungen – etwa durch nicht ergonomische Körperhaltung, Heben und Tragen oder Lärm. Aber auch psychische Belastungen wie etwa Termindruck oder überlange Arbeitszeiten wachsen kontinuierlich an. Der Schutz der Gesundheit durch Gute Arbeit gehört deshalb zu den zentralen Aufgaben der IG Metall.

Ein vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz ist unabdingbar. Er hängt wesentlich davon ab, dass in den staatlichen Arbeitsschutzgremien und der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften gute Standards durchgesetzt werden, die wiederum für die Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes maßgeblich sind. Um die Gesundheit

der Beschäftigten dauerhaft zu erhalten, hat die IG Metall zudem Konzepte zur Gestaltung von Arbeitsprozessen und Produktionssystemen entwickelt.

Einfluss auf die Rechtssetzung im Arbeitsschutz: Voraussetzung für gesunde Arbeit

Die Ausgestaltung des Arbeitsschutzrechts in Form von Verordnungen und Technischen Regeln setzt die Standards im Arbeitsschutz. Schon deshalb ist es sehr wichtig, die Regelungslücke auf dem Feld der psychischen Belastung durch eine Anti-Stress-Verordnung zu schließen. Um das geltende Arbeitsschutzrecht kontinuierlich zu verbessern und an veränderte Belastungsprofile und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anzupassen, beteiligt sich die IG Metall intensiv an der Arbeit in den

Alle Informationen
zur Anti-Stress-Initiative
ab Seite 90

Abbildung 1: „Tipps für den Arbeitsplatz“ ist die Fachinformation zur Arbeitsgestaltung. Ganz links zum Beispiel die Kommunikation zum Erfolg in der Rechtssetzung in puncto Platzbedarf.



rechtssetzenden Gremien. Das sind insbesondere die staatlichen Arbeitsschutzausschüsse, welche die bestehenden Arbeitsschutzverordnungen durch sogenannte „Technische Regeln“ konkretisieren. Im Berichtszeitraum lag ein Schwerpunkt auf der Erstellung von Arbeitsstätten-Regeln, etwa zur Festlegung von Raumabmessungen und Bewegungsflächen am Arbeitsplatz. Hierbei gab es einen beachtlichen Erfolg: Nach etlichen Jahren der Deregulierung im Arbeitsstättenrecht wurden nach langwierigen Auseinandersetzungen im Herbst 2013 erstmals Richtwerte für die Größe von Büros festgelegt. Ebenso konnten Mindestmaße für weitere Arbeitsräume und Bewegungsflächen am Arbeitsplatz in einer Arbeitsstätten-Regel fixiert werden (Abbildung 1).

Über die Arbeit in den Rechtssetzungsgremien hinaus hat die IG Metall zahlreiche Aktivitäten zur Stärkung der Aufsichtsbehörden in den Ländern unternommen.

Berufskrankheiten wirksam begrenzen

Mehr als 75.000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit werden Jahr für Jahr bei den Berufsgenossenschaften gestellt. Unverändert niedrig ist die Quote der Anerkennung. Gegenwärtig führt nur etwa jede fünfte Anzeige auf Verdacht einer Berufskrankheit tatsächlich zu einer Anerkennung. Daher hat die IG Metall eine Initiative zur Reform des Berufskrankheitenrechts gestartet, mit der mehrere wichtige Akteure angesprochen werden: Die Bundesregierung ist gefordert, die Anerkennungs Voraussetzungen zu verändern, indem sie unter anderem die Berufskrankheiten-Liste erweitert und an das heutige Belastungsspektrum in den Betrieben anpasst. Die Initiative der IG Metall richtet sich aber auch an die Berufsgenossenschaften, die nun aufgefordert sind,

die Verfahren versichertenfreundlich, transparent und fair zu gestalten. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass die Prävention verbessert und ausgebaut wird, damit möglichst viele Berufskrankheiten gar nicht erst entstehen.

Den Auftakt der öffentlichen Debatte zur Berufskrankheiten-Initiative bildete das Schwarzbuch Berufskrankheiten, das Missstände des deutschen Berufskrankheitenrechts klar benennt (Abbildung 2). Auch bei dieser Initiative gab es erste Erfolge: So wurde der gewerkschaftliche Reformvorschlag zur Verbesserung des Berufskrankheitenrechts nach Sozialgesetzbuch VII mit allen politisch Verantwortlichen aus Bund, Ländern, Unfallversicherung und der Wissenschaft diskutiert. Dieser Vorstoß war richtungsweisend für die Debatte über die Anerkennung von Berufskrankheiten – zum Beispiel bei Asbestkrankungen (Abbildung 3 nächste Seite) – die in den Ländern geführt wurde und im Herbst 2014 in einem Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zur Reform des SGB VII mündete. Ein Reformbeschluss des Bundesrats wird insbesondere von den sozialdemokratisch geführten Ländern angestrebt. Begleitend zu der Debatte gab es Informationsveranstaltungen sowie Handreichungen für Betriebsräte und Betroffene.

Abbildung 2: Das Schwarzbuch Berufskrankheiten benennt klar die Missstände bei der Anerkennung von Berufskrankheiten.





Quelle: Thomas Pflaum

Abbildung 4: Ganzheitliche Produktionssysteme verändern den Arbeitsablauf. Ob der Mensch und seine Gesundheit da noch im Mittelpunkt stehen, können Interessenvertreter mithilfe des GPS-Checks überprüfen.

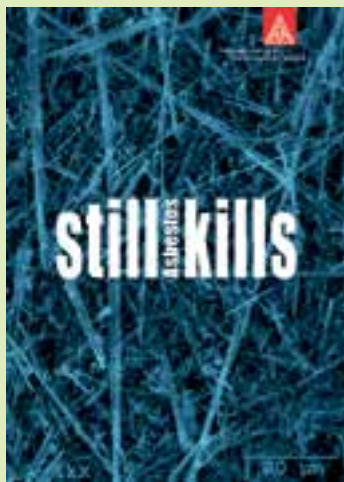


Abbildung 3: Asbest ist für den menschlichen Körper tückisch und gefährlich. Der Stoff erzeugt Tumore und andere schwere Krankheiten, seine tödliche Wirkung entfaltet sich erst nach Jahrzehnten. Die IG Metall plädiert für ein weltweites Asbestverbot.

Ganzheitliche Produktionssysteme: Eine neue Herausforderung

In den letzten Jahren haben Unternehmen mit großer Geschwindigkeit Ganzheitliche Produktionssysteme eingeführt. Dies bedeutet, dass sämtliche Prozesse, von der Montage über die Fertigung bis zur Büroarbeit, fließend organisiert und getaktet werden.

Weil dies aus Sicht der Beschäftigten gravierende Veränderungen bei den Arbeitsabläufen sowie Belastungen bedeutet, hat die IG Metall ein

Beratungsprojekt für Betriebsräte und Verwaltungsstellen eingerichtet. Auf diese Weise konnte die Gestaltung von Produktionssystemen konzeptionell erschlossen werden. Und jedes Jahr gibt es eine große, gut besuchte Tagung zu verschiedenen Schwerpunkten Ganzheitlicher Produktionssysteme. Wichtig ist, dass die Interessenvertretungen in der Lage sind, Konzepte der Arbeitgeber kritisch und konstruktiv zu hinterfragen und den Gesundheitsschutz wirkungsvoll mit Ansätzen einer schlanken Produktion zu verbinden (Abbildung 4). Ergebnis des Projektes sind unter anderem eine Arbeitshilfe mit dem Titel „Produktionssysteme altersgerecht gestalten“ und der „GPS-Check“, mit dem Betriebsräte ihr Produktionssystem auf den Prüfstand stellen.

Büroarbeit ganzheitlich beurteilen und gestalten

Wer heute über Büroarbeit diskutiert, denkt dabei vorrangig an die psychischen Belastungen. Über diesen notwendigen Schwerpunkt hinaus darf aber nicht vergessen werden, dass die klassischen physischen Belastungen keineswegs verschwunden sind. Im Gegenteil: Die Kosten der Raumausstattung sind seit geraumer Zeit in den Fokus von Rationalisierungs- und Optimierungsstrategien geraten. Wer gute Büroarbeit gestalten will, muss sich deshalb auch mit der Raumabmessung, mit Raumkonzepten, Klima und Luftqualität, Lärm und Geräuschbelästigung, Beleuchtung und der ergonomischen Gestaltung befassen. Dort setzt die ganzheitliche Beurteilung und Gestaltung von Büroarbeit an. Es geht darum, die Vielzahl an Vorschriften und Handreichungen zu nutzen, denen beispielsweise entnommen werden kann, welche Temperaturen am Arbeitsplatz einzuhalten sind oder welche Beleuchtungsstärke am Arbeitsplatz gewährleistet werden muss. Die IG Metall hat solche aktuellen Fragen zur Arbeitsumgebung aufgegriffen, eine Arbeitshilfe Büroraumgestaltung veröffentlicht sowie eine sehr gut besuchte Fachtagung durchgeführt (Abbildung 5).

Gute Arbeit: Berichterstattung und Leitbild

Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit ist eine seit 2007 jährliche repräsentative Befragung. Sie gibt detailliert Auskunft darüber, wie Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Neben wiederkehrenden Fragen gibt es jeweils Sondererhebungen zu aktuellen Themen. So konnten seit 2011 Jahresreports mit den Themenschwerpunkten

- › Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung,
- › Arbeitsfähig bis zur Rente?, und
- › Unbezahlte Arbeit

veröffentlicht werden. Die Sonderauswertungen geben Einblick beispielsweise zum Stressfaktor Wochenendarbeit oder zur Frage, ob Beschäftigte glauben, von ihrer Rente leben zu können. Im Institut DGB Index-Gute Arbeit unter dem Dach des DGB ist die IG Metall im Fachbeirat und im Beirat vertreten.

Die Auswertungen zum DGB-Index Gute Arbeit spielen eine wichtige Rolle in den Medien, in der Arbeitsforschung und in den arbeitspolitischen Debatten in den Betrieben. Neben speziellen Auswertungen, etwa für einzelne Regionen, Betriebe oder Beschäftigtengruppen kann der Index auch direkt im Betrieb erhoben und für die arbeitspolitische Debatte genutzt werden.

Die IG Metall führt in regelmäßigen Abständen eine Werkstatt Gute Arbeit zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen durch. Die Werkstatt ist eine Plattform zum Erfahrungsaustausch und zur Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse und guter Praxis.



Abbildung 5: Jeder hat das Recht auf gute Luft, Ruhe beim Arbeiten und Platz um sich herum: Die Informationen dazu sind in der Handlungshilfe „Büroraumgestaltung“ zusammengefasst.

› Wirtschafts-, Industrie- und Umweltpolitik

Makroökonomie – Branchen, Märkte und Zusammenhänge

Die Kurswechselforderungen in der Wirtschaftspolitik, die schwelende Krise in Europa, die Außenhandelsbeziehungen und die Tarifrunden bestimmten die ökonomischen Themen im Berichtszeitraum. Im Rahmen von Konferenzen, Expertengesprächen und Workshops diskutierte die IG Metall über ihre Positionen und formulierte ihre Forderungen. Die wirtschaftspolitischen Publikationen informierten regelmäßig über die Wirtschaftslage sowie über aktuelle Schwerpunkte wie etwa das Freihandelsabkommen TTIP.

Die makroökonomischen Themen zwischen 2011 und 2014 resultierten aus der insgesamt nach wie vor unsicheren Lage in Europa. Die expansive europäische Wirtschaftspolitik, die Deutschland rasch aus der Krise 2008/2009 führte, wurde bald wieder aufgegeben. Das Anwachsen der Staatsschuldenquoten im Zuge der Krisenbewältigung sowie spekulative Attacken gegen einzelne Mitgliedstaaten setzten die Eurozone insgesamt unter Druck. Das Umsteuern auf Austeritätspolitik und sogenannte Strukturmaßnahmen im Euroraum, die auch gegen Arbeits- und Sozialstandards sowie Mitbestimmungsrechte gerichtet waren, verschärften die Krise in vielen Mitgliedsländern. In Deutschland bedeutete das: Auch hier sanken die Wachstumsraten deutlich.

Ausreichend Exporte trotz Krise

Mehrere Veröffentlichungen in der Reihe „Wirtschaftspolitische Informationen“ und „Wirtschaft aktuell“ setzten sich mit

der Krisenanalyse in Europa, in Deutschland und speziell in der Metall- und Elektroindustrie auseinander. Für Letztere lag bereits im Jahr 2011 das Augenmerk besonders auf den Schwellenländern Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika (BRICS-Staaten). Sie verhinderten durch Importe aus Deutschland einen erneuten Absturz der exportorientierten Metall- und Elektroindustrie. Insbesondere die hohen Wachstumsraten in China sicherten den Absatz deutscher Industriewaren. Kurz: Die Eurokrise und die Befürchtungen um ein Auseinanderbrechen der Eurozone im Jahr 2012 beeinträchtigten die Exporte in den Euroraum, die jedoch von den außereuropäischen Absatzmärkten aufgefangen wurden (siehe auch Seite 52). Auf dem deutschen Arbeitsmarkt hielten sich die Unternehmen insgesamt betrachtet mit Neueinstellungen zurück, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Werk- und Zeitverträge legten zu.

Die Position der IG Metall für einen Kurswechsel in der Krisenpolitik wurde mehrfach in verschiedenen Publikationen in den Jahren 2011 und 2012 in die Organisation und nach außen kommuniziert. Besonders wichtig: die Forderung nach einer koordinierten Finanzpolitik, die Wachstumsimpulse setzen muss. Unter anderem auch, um die Binnennachfrage in Deutschland zu stärken, damit die enormen Leistungsbilanzungleichgewichte innerhalb der Eurozone abgebaut werden können. Dies war Anfang 2014 ein dominantes Thema, weil Deutschland sich wegen hoher Leistungsbilanzüberschüsse einer „vertieften Überprüfung“ durch die EU-Kommission unterziehen lassen musste.

Makroökonomische Themen fanden auch Berücksichtigung in den Foren des Kurswechselfortschrittskongresses 2012. So wurde über die Stabilisierung des globalen Finanzsystems durch Regulierung, globale Ungleichheit, Lebens-

Abbildung 1: Die makroökonomische Konferenz Ende April 2014: „Europa vor der Wahl – Ökonomie neu denken für ein solidarisches Europa“



chancen und Verteilungsgerechtigkeit sowie über den Wachstumsdiskurs debattiert (siehe auch Seite 58).

Deutliche Forderungen vor den Wahlen

2013 war das Jahr der Bundestagswahl. Das Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitische Forum im Juni des Jahres griff die Themen des Bundestagswahlkampfes auf. Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten mit Wissenschaftlern, Abgeordneten des Bundestages und EU-Parlamentariern sowie Gewerkschaftsvertretern aus Italien und Spanien über soziale Gerechtigkeit, moderne Arbeitspolitik, gerechte und sozialverträgliche Verteilung in Deutschland und Europa sowie der Sicherung demokratischer Rechte. Auch im Vorfeld der Wahl des Europaparlaments im Frühjahr 2014 lud der Vorstand Betriebsratsmitglieder, einen Vertreter der EU-Kommission, Wissenschaftler und Politiker zu einer makroökonomischen Konferenz. Schwerpunkte dort waren die fehlgeleitete Krisenpolitik sowie gewerkschaftlichen Lösungsvorschläge (Abbildung 1).

Kontroverse um die Freihandelsabkommen TTIP und CETA

2013 und 2014 waren auch die Jahre, in denen die Freihandelsabkommen TTIP und CETA massiven Widerstand verschiedener zivilgesellschaftlicher Gruppierungen auf sich zogen. Die IG Metall bezog klar Stellung: Eine Zustimmung kann es nur geben, wenn mehr Transparenz hergestellt wird, Arbeits- und Sozialstandards nicht nur gesichert, sondern wirkungsvoll verbessert werden können und wenn es keine Möglichkeit für Investor-Staats-Klageverfahren vor internationalen Schiedsgerichten gibt (Abbildung 2). Das hat der IG Metall-Vorstand deutlich gemacht in gemeinsamen Positionspapieren mit dem DGB, in Presseartikeln und in Gesprächen mit Ver-



Abbildung 2: Detlef Wetzel zu den Risiken von TTIP im Fernseh-Interview im Herbst 2014.

tretern der EU-Kommission, mit Unterhändlern der amerikanischen Verhandlungsseite sowie mit dem Wirtschaftsministerium. Im Oktober 2014 hat Detlef Wetzel zusammen mit Klaus Staack, dem Präsidenten der Akademie der Künste in Berlin, ein Positionspapier als gemeinsame Erklärung für einen fairen Handel veröffentlicht. Experten aus dem Vorstand beteiligten sich an Podiumsdiskussionen im In- und Ausland und hielten Vorträge vor Parlamentariern des Bundestags, in Ortsvorstands- und Delegiertenversammlungen der IG Metall und bei vielen weiteren Veranstaltungen.

Rahmenbedingungen für Entgeltforderungen

Darüber hinaus sind die sozioökonomischen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie immer Aufgabe des Vorstands. Das heißt, im Vorfeld der Tarifverhandlungen werden die Entwicklung und Prognose des Bruttoinlandsprodukts, der Produktivität und der Inflationsrate sowie die Branchensituation analysiert und als Forderungsbegründungen unter anderem in den Tarifkommissionen intensiv diskutiert. Die gleichen Analysen macht der IG Metall-Vorstand für die Entgeltforderungen in den Branchen Stahl, Textil- und Bekleidung, Holz- und Kunststoff sowie Handwerk.

Industriepolitik – ökologisch nachhaltige und innovative Konzepte

Die Bedeutung der Industrie für die wirtschaftliche Entwicklung von Regionen und Ländern hat sich durch die Erfahrungen mit der Krise 2008/2009 gewaltig verändert: Danach gewannen viele Akteure einen neuen Blick für die Industrie und damit die Industriepolitik. So spricht die EU-Kommission von einer Re-Industrialisierung und das Bundeswirtschaftsministerium hat ein Bündnis für Industrie ins Leben gerufen. Die IG Metall arbeitet auf mehreren Ebenen an einer proaktiven Industriepolitik.

Zwar gab es in den letzten Jahren eine programmatische Neuausrichtung der Industriepolitik, dennoch stochern viele Verantwortliche in Politik und Ministerien noch im Nebel und die konkrete Umsetzung hinkt der Programmatik weit hinterher. Denn trotz des positiven Blicks auf die Industrie bleiben die Herausforderungen für die deutsche Industrie groß: Weltweite Überkapazitäten, neue technologische Entwicklungen, gesellschaft-

liche Zukunftsaufgaben wie der Klimawandel, Energiewende, Mobilität und die demografische Entwicklung verlangen Antworten, die allzu häufig ausbleiben. Der Markt kann alleine weder Krisen überwinden noch eine Neuausrichtung der Wirtschaft regeln. Wir brauchen deshalb weitere Anstrengungen von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften, damit die Industrie auch im 21. Jahrhundert erfolgreich bleibt (siehe Kasten). Daran arbeitet die IG Metall auf vielen Ebenen.

Ansatzpunkt Europa

Die IG Metall arbeitet bilateral unter anderem mit französischen und spanischen Gewerkschaften in Sachen Industriepolitik zusammen. Wir wollen vermeiden, dass EU-Mitgliedsländer mittel- und langfristig auf das Niveau von Billiglohnanbietern zurückfallen. Das erfolgreiche deutsche Industriesystem mit der starken Mitbestimmung dient dabei als Orientierung. Wir suchen das Gespräch mit Entscheidern in Politik und EU-Institutionen und veranstalten in unserem Brüsseler Büro regelmäßig ein „Industriepolitiches Frühstück“. Wichtig sind auch die regelmäßigen Treffen mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus Polen.

Ansatzpunkt Bundespolitik

Auf Bundesebene beteiligt sich die IG Metall an verschiedenen von der Bundesregierung geführten Branchendialogen und Plattformen – unter anderem in der Grundstoffindustrie, im Maschinen- und Anlagenbau, in der Automobilindustrie. Sie arbeitet ferner im „Bündnis für Industrie“ und der „Expertenkommission Investitionsstrategie“ mit. Industriepolitisch geht es aus Sicht der IG Metall darum, die Industrie in ihrer gesamten Breite und Vielfalt in Deutschland zugunsten von Beschäftigung und Standorten zu sichern.

Was bedeutet Industriepolitik für die IG Metall?

In Kürze: Wir wollen den ökologisch nachhaltigen Umbau der Industrie mit innovativen Konzepten weiter voranbringen. Wir wollen auch den damit verbundenen industriellen Strukturwandel zugunsten von Beschäftigung und Standorten aktiv gestalten. Industriepolitik ist dafür ein wichtiges Instrument. Gute Industriepolitik kann nur mit Mitbestimmung und der Einbindung von Betriebsräten und Gewerkschaften funktionieren.



Foto: Siemens/Dietmar Gust

Abbildung 1: Hightech made in Germany: Zur Sicherung der industriellen Basis sind innovative Lösungen und besonders effiziente Technologien notwendig. Die IG Metall setzt sich auch in der regionalen Industriepolitik für Produktionsstandorte ein, wie hier bei der Montage für ein Gas- und Dampfturbinenkraftwerk im Düsseldorfer Rheinhafen.

Ansatzpunkt Bundesländer

Auch die industriepolitischen Maßnahmen der Bundesländer beeinflussen die industrielle Entwicklung und gestalten damit auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen – vor allem aber ihre Beschäftigungsperspektiven. Die IG Metall ist seit 2013 in einem industriepolitischen Dialog mit dem Arbeitskreis Industriepolitik der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder. Bei diesen Treffen bringt die IG Metall ihre Konzepte ein und tauscht Erfahrungen mit den Bundesländern aus. Die 16 Bundesländer und die vielen Stadt- und Landkreise mit ihren Möglichkeiten setzen einen industriepolitischen Rahmen, in dem sie die Industrie und die wirtschaftsnahen Dienstleistungen in Deutschland weiterentwickeln. Dabei ist gerade die regionale Ebene schon seit einiger Zeit ein wichtiges Feld für die IG Metall. Sie mischt sich in die industriepolitischen Diskussionen mit eigen-

nen Impulsen – oft eingebunden in regionale Netzwerke – ein (Abbildungen 1 und 2).

Ansatzpunkt Unternehmen

Ein wichtiger Fokus liegt auch auf der betrieblichen Ebene. Schwerpunkt ist die Frage, ob und inwieweit die Unternehmen auf globale Megatrends wie die demografische Entwicklung, technologische Umbrüche, auf die sich abzeichnende Knappheit an Ressourcen, die „Energiewende“ sowie den Aufstieg der BRICS-Staaten strategisch reagieren (ob zum Beispiel eher kapitalmarkt- oder eher innovationsgetrieben), und wie die Träger der Mitbestimmung „proaktiv“ hierauf Einfluss nehmen können. Die Auswirkungen staatlicher Industrie- und Innovationspolitik werden einbezogen, um die Stärken und Defizite dieser Maßnahmen aufzuzeigen.



Abbildung 2: In der Broschüre „Industriepolitik heute – Regionale Beispiele der IG Metall“, die 2014 auch auf Englisch erschienen ist, werden die industriepolitischen Erfolge der Verwaltungsstellen übersichtlich dargestellt.

Energiewende und nachhaltiges Produzieren – Qualitatives Wachstum plus gute Arbeit

Die Energiewende ist eines der zentralen Zukunftsprojekte einer nachhaltigen Ökonomie. Der Umbau der energetischen Basis unserer Industriegesellschaft hat längst begonnen, und dennoch haben wir noch mindestens vier Jahrzehnte eines strukturellen Wandels vor uns. Damit dieser gelingen kann, geht die IG Metall in den Dialog mit Wirtschaft und Politik. Die IG Metall setzt sich dabei für ein qualitatives Wachstum ein und hat mit ihrem Leitbild „Gute Arbeit“ die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in der gesellschaftlichen Debatte gestärkt.

Die Energiewende birgt nicht nur grundlegende Veränderungen hin zu CO₂-armen Technologien, sie führt auch zu einem industriellen Strukturwandel mit Auswirkungen auf die Beschäftigung in der Energieerzeugung und bei den Technologieproduzenten. Das muss gestaltet werden. Noch vor wenigen Jahren war die Energiewende wegen des mangelnden politischen Gestaltungswillens der schwarz-gelben Bundesregierung zunehmend unter Druck geraten. Im Juni 2013 hat die IG Metall deshalb gemeinsam mit Betriebsratsvorsitzenden aller Branchen in einer ganzseitigen Zeitungsanzeige „Energiewende jetzt!“ eine bessere politische Steuerung der Energiewende eingefordert. Tenor des Appells: Ohne verlässliche Rahmenbedingungen bleiben Investitionen in die Energiewende aus und werden Arbeitsplätze gefährdet.

Chancen und Risiken mit Betriebsräten ausgelotet

Die Energiewende birgt Chancen und Risiken für die Unternehmen und für die Beschäftigten. Darüber haben wir branchen-

übergreifend mit Betriebsräten diskutiert. So konnten die differenzierten Interessen von den energieintensiven Industrien über den Maschinenbau bis zu den erneuerbaren Energien in die energiepolitische Positionierung der IG Metall eingebracht werden.

Beispiele aus dem Berichtszeitraum sind das Fachgespräch „Finanzierung der Energiewende“, die Tagung der IG Metall zur Hannover Messe „Energiewende – die Kunst des Möglichen“ oder die Fachtagung „Chance – Energiewende – Markt?!“.

Im politischen Prozess hat sich die IG Metall auf nationaler und europäischer Ebene mit Stellungnahmen zu energie- und klimapolitischen Gesetzesinitiativen eingebracht, unter anderem zur Revision des Erneuerbare-Energien-Gesetzes und zur europäischen Beihilfeleitlinie für Umwelt und Energie. Außerdem wurden Informationen und Begleitstudien zu einem breiten Themenspektrum veröffentlicht. Dazu gehören die Publikationen „Energiearmut aus gewerkschaftspolitischer Sicht“, „Industriepolitische Bewertung des Emissionshandelssystems“, „Fracking in Deutschland?“ oder „Fakten Spiegel Energie“.

Energieeffizienz im Fokus

Im Rahmen der HBS-Studie „Arbeit und Innovationen für den sozial-ökologischen Umbau in Industriebetrieben“ wurde eine Befragung von Betriebsräten durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen die wachsende Bedeutung von GreenTech, Energiewende und Materialeffizienz in den Betrieben. Betriebsräte und Vertrauensleute arbeiten oft aktiv an einem sozial-ökologischen Umbau mit. Mit dem Leitfaden „Aktiv werden für Energieeffizienz“, mit Beratungsangeboten zur Material- und Energieeffizienz für Betriebsräte oder auch mit der Broschüre „ABC der Energiewende“ hat die IG Metall praxisnahe Unter-



Abbildung 1: Gut informiert mitdiskutieren: die praxisnahe Publikation „ABC der Energiewende“.

stützungsangebote entwickelt (Abbildung 1). Die IG Metall hat sich sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene immer wieder für eine stärkere Fokussierung auf das Thema Energieeffizienz eingesetzt. Dies haben wir häufig in Netzwerken gemeinsam mit Bündnispartnern aus Wirtschafts- und Umweltverbänden getan. Die Vorteile von mehr Energieeffizienz in Produkten, Produktionsprozessen oder Gebäuden sind enorm. Die technischen Lösungen sind vielfach bereits vorhanden, müssen aber breiter zum Einsatz kommen. Energie- und Materialeffizienz sind Eckpfeiler einer Modernisierungsstrategie in Bezug auf nachhaltige Produkte und Produktionsprozesse.

Nachhaltig Produzieren

Sehr grundsätzliche Fragen standen im Mittelpunkt des gesellschaftspolitischen Nachhaltigkeitsdiskurses, der in den Debatten der Enquête-Kommission des Bundestages zu „Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität“ gebündelt wurde. Die IG Metall hat das gewerkschaftliche Konzept eines qualitativen Wachstums in die Debatte eingebracht. Wenn wir

IG Metall unterstützt Klimaziele

Die Ziele einer nachhaltigen Ökonomie werden nur mit einem weltweiten Vorgehen erreichbar sein. Gerade in der Klimapolitik wird dies mehr als deutlich. Nach Jahren des Stillstandes in der Klimapolitik scheint nun weltweit die Bereitschaft gewachsen, Ende 2015 ein neues internationales Klimaabkommen zu vereinbaren. Die IG Metall unterstützt die vereinbarten europäischen Klimaziele.



Abbildung 2: Aktiv für einen nachhaltigen, ökologischen und sozialen Kurswechsel in der Industriepolitik: Teilnehmerin auf dem Kurswechselkongress im Dezember 2012.

neben materiellem Wohlstand auch sozialen und ökologischen Fortschritt wollen, führt an qualitativem Wachstum kein Weg vorbei. Die Richtung dabei: Ressourceneffizienz, CO₂-Reduktion und Nutzung erneuerbarer Energien. Gleichzeitig haben wir mit unseren Vorstellungen von Guter Arbeit in den Betrieben die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in der gesellschaftlichen Debatte gestärkt. Eine zentrale Veranstaltung der IG Metall, bei der unsere Anforderungen an eine zukunftsfähige Industriegesellschaft diskutiert wurden, war der internationale Kurswechselkongress im Dezember 2012 (Abbildung 2).

› Sozialpolitik

Alterssicherungspolitik – Teilerfolge auf dem Weg zu einem fairen Rentensystem

Das Alterssicherungssystem ist beschädigt. Das Rentenniveau sinkt und die Regelaltersgrenzen steigen. Die Lebensstandardsicherung im Alter rückt für viele in weite Ferne und Altersarmut droht zu einem Massenphänomen zu werden. Vor diesem Hintergrund engagiert sich die IG Metall seit längerem für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung. Mit dem zum 1. Juli 2014 in Kraft getretenen Rentenpaket der schwarz-roten Bundesregierung ist es erstmals seit langem wieder gelungen, nennenswerte Verbesserungen durchzusetzen. Das ist vor allem ein Erfolg der IG Metall. Die nötigen Strukturreformen im Feld der Rentenpolitik stehen aber noch aus.

In den ersten beiden Jahren des Berichtszeitraums hat die konservativ-liberale Bundesregierung keine nennenswerten Änderungen im Rentenrecht vorgenommen. Allerdings wirkten die bereits zuvor beschlossenen Einschnitte – wie die Einführung der „Riestertreppe“, des „Nachhaltigkeitsfaktors“ und die schrittweise Anhebung der Rentenaltersgrenzen – weiter. Sie führen weiterhin zu einer Senkung des Rentenniveaus und zu höheren versicherungstechnischen Abschlägen, ohne dass weitere Gesetzgebungsschritte notwendig wären.

Altersarmut: Sackgasse oder Auswege?

Im Jahr 2011 stiegen die Renten um 0,99 Prozent, der Beitragssatz blieb konstant bei 19,9 Prozent. Das Thema Altersarmut gewann in der öffentlichen und politischen Debatte an Bedeutung. Nicht zuletzt, weil neben der Niveausenkung und der Anhebung der Altersgrenzen auch die prekären Beschäftigungsformen die drohenden Versorgungsprobleme deutlich sichtbar machen (Abbildung 1). Zudem haben Initiativen und Kampagnen von Sozialverbänden und Gewerkschaften die gesellschaftliche Aufmerksamkeit erhöht. Die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen reagierte und plante eine sogenannte Zuschussrente. Dieses Vorhaben scheiterte sowohl an der Kritik von Gewerkschaften und Sozialverbänden, die die Wirksamkeit bezweifelten, als auch am Widerstand von FDP und CSU.

Im Folgejahr (2012) – und damit im Vorfeld der Bundestagswahl – wurde die Initiative unter dem Begriff „Lebensleistungsrente“ wiederbelebt. Zwischen den Koalitionspartnern blieb allerdings die genaue Höhe der „Lebensleistungsrente“ strittig: Sie sollte knapp oberhalb der Grundsicherung liegen. Da aber die „Kosten der Unterkunft“ Teil der Grundsicherung sind und diese von Kommune zu Kommune stark schwanken, war diese Aussage nicht belastbar. Letztlich ist das Vorhaben nicht mehr umgesetzt worden. Die IG Metall hat dem Konzept der Lebensleistungsrente ihre Vorstellungen von Armutsvermeidung und Lebensstandardsicherung entgegengesetzt: Anhebung des Rentenniveaus, Rentenbeiträge für Langzeitarbeitslose auf Basis von 75 Prozent des Durchschnittseinkommens und Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen über 1992 hinaus, das waren die zentralen Bestandteile des IG Metall-Konzeptes.

Lohn reicht nicht für Altersvorsorge

Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge, Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?

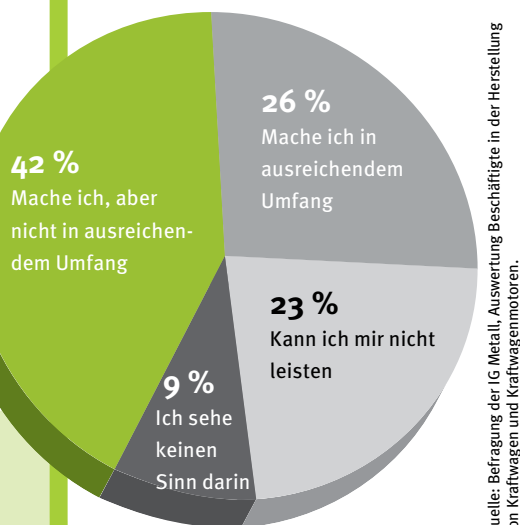


Abbildung 1: Privat für die Rente vorsorgen? Das geht gar nicht, sagt fast ein Viertel der von der IG Metall befragten Menschen. Und denjenigen, die nicht vorsorgen können, droht später Altersarmut.

Die Renten wurden 2012 um 2,18 Prozent in West- bzw. 2,26 Prozent in Ostdeutschland erhöht, der Rentenbeitragssatz belief sich auf 19,6 Prozent, wurde also um 0,3 Prozentpunkte gesenkt.

Die Rentenpolitik der Parteien beeinflusst

Im Rahmen der Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ hat die IG Metall ihre Forderungen konkretisiert und für die Menschen sichtbar gemacht: Im Mittelpunkt standen

dabei Ausstiegsoptionen, die einen erleichterten Rentenzugang und eine bessere Absicherung für Erwerbsgeminderte ermöglichen, eine öffentliche Förderung gleitender Übergänge (neue, öffentlich geförderte Altersteilzeit) sicherstellen und einen abschlags-

freien Rentenzugang für Beschäftigte mit langen Versicherungszeiten eröffnen (Abbildung 2). Zum anderen hat sich die IG Metall während des gesamten Berichtszeitraums für die Anhebung des Rentenniveaus engagiert. Die Renten stiegen im Jahr 2013 um 0,25 Prozent in West- bzw. um 3,29 Prozent in Ostdeutschland, während der Beitragssatz von 19,6 Prozent auf 18,9 Prozent abgesenkt wurde. Im Vorfeld der Bundestagswahl 2013 konnte die IG Metall mit ihren rentenpolitischen Vorstellungen die Wahlaussagen der Parteien beeinflussen: So gab es etwa in der SPD zwar keine generelle Abkehr von der Rente mit 67 und den grundlegenden rentenpolitischen Fehlern der Vergangenheit. Gleichwohl signalisierte sie ihre Bereitschaft, Möglichkeiten eines vorzeitigen abschlagsfreien Übergangs für bestimmte Personengruppen zu schaffen. Und sowohl in der SPD als auch in der Union bestand Bereitschaft zur Reform der Erwerbsminderungsrente. Auch Die Linke und Grüne nahmen, wenn auch mit unterschiedli-

cher Gewichtung, unsere rentenpolitischen Vorschläge in ihr Wahlprogramm auf.

Und siehe da:

Das Rentenpaket als Teilerfolg

Nach der Bundestagswahl verständigten sich Union und SPD darauf,

- › Beschäftigten nach 45 Beitragsjahren einen zwei Jahre früheren abschlagsfreien Rentenzugang zu ermöglichen,
- › die Erwerbsminderungsrenten durch zusätzliche Zurechnungszeiten und die Einführung einer Günstiger-Prüfung zu erhöhen,
- › die Mütterrenten durch einen zusätzlichen Rentenpunkt für vor 1992 geborene Kinder anzuheben sowie
- › das Rehabilitationsbudget zu erhöhen (Abbildungen 3, 4 und 5).

Bereits der Koalitionsvertrag und später der Gesetzgebungsprozess lösten eine gesellschaftliche und mediale Gegenmobilisierung von Lobbyisten, einigen Medien und neoliberalen Wissenschaftlern aus, die keinerlei Korrektur – und sei sie auch noch so klein – bei der gesetzlichen Rente zulassen wollten. Insbesondere die „Rente mit 63“ stand im Zentrum der Kritik. Gegen diese „Anti-Sozialstaats-Allianz“ hat die IG Metall öffentlich argumentiert, mobilisiert und weiterhin für einen abschlagsfreien Altersausstieg für besonders langjährig Versicherte und weitere Leistungsverbesserungen geworben. Die IG Metall begrüßt die grundsätzliche Zielrichtung



Abbildung 2: Alt, arm, krank? Mit dieser Aktion machten Metallerinnen und Metaller von Hörmann Automotive Penzberg im November 2012 deutlich, dass für die Alterssicherung eine Kehrtwende her muss.

Abbildung 3: Das Faltblatt der IG Metall erklärt, für wen die „Rente mit 63“ überhaupt in Frage kommt und welche Bedingungen erfüllt sein müssen.



Abbildung 4: Die neuen Regeln bei der Erwerbsminderungsrente machen für die Berechtigten im Durchschnitt etwa 40 Euro monatlich aus.



Abbildung 5: Anspruch auf die verbesserten Leistungen haben alle, die vor 1992 ein Kind erzogen haben. Das können auch Väter sein.



Mehr zur Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ auf Seite 86.

der Maßnahmen des 2014 verabschiedeten Rentenpakets. Zugleich ist deren Halbherzigkeit zu kritisieren: So soll das vorzeitige Ausstiegsalter jährlich in Zweimonatsschritten von 63 auf 65 angehoben werden. Zudem werden Zeiten des Arbeitslosenhilfe- und des Hartz-IV-Bezugs nicht als „Beitragsjahre“ anerkannt. Hinzu kommt: Am Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurde noch ein sogenannter „rollierender Stichtag“ eingeführt. Nach diesem Prinzip werden die letzten zwei Jahre der Arbeitslosigkeit unmittelbar vor dem Renteneintritt nur dann als Beitragsjahre angerechnet, wenn die Kündigung bei einer Insolvenz erfolgte bzw. bei einer vollständigen Betriebsschließung. In Übereinstimmung mit dem Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages hält die IG Metall die Regelungen zum „rollierenden Stichtag“ aus verfassungsrechtlicher Sicht für höchst problematisch und gewährt entsprechend Rechtsschutz. Weitere Kritik: dass erforderliche Maßnahmen – wie die Rücknahme der Anhebung der Ren-

tenaltersgrenzen (Rente mit 67) und die Anhebung des Rentenniveaus – ausgeblieben sind.

Demografie-Reserve statt Sonderlösungen

Die Renten wurden in 2014 um 1,67 Prozent in West- bzw. 2,53 Prozent in Ostdeutschland angehoben, die mögliche Beitragssatzsenkung auf 18,3 Prozent blieb aus. Letzteres hat die IG Metall begrüßt. Um ein entsprechendes Leistungsniveau zu sichern, forderte die IG Metall in Übereinstimmung mit dem DGB eine schrittweise moderate Anhebung der Beitragssätze und den Aufbau einer Demografie-Reserve.

In einem Entschließungsantrag von Union und SPD wurde die Bundesregierung im Sommer 2014 aufgefordert, Vorschläge für flexible Übergänge in den Ruhestand vorzulegen. Ein neuer Rechtsrahmen soll ein flexibleres Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze von künftig 67 und ein attraktives Weiterarbeiten danach befördern. Die IG Metall wandte sich in diesem Zusammenhang gegen jede Form einer prekären arbeits- und sozialrechtlichen Sonderzone für Ältere.

Arbeitsmarktpolitik – Strukturwandel im Sinne der Beschäftigten gestalten

Seit 2011 sind die Berichte über die Lage am Arbeitsmarkt vor allem von „Erfolgsmeldungen“ geprägt. Die Zahl der Beschäftigten liegt auf Rekordniveau und die Arbeitslosigkeit ist deutlich gesunken. Diese Meldungen verschleiern jedoch einen schleichenden Wandel: Atypische Beschäftigung hat massiv zugenommen, der Niedriglohnsektor weitet sich aus, regionale Arbeitsmarkunterschiede nehmen zu und Leistungen sowie (Schutz-)Rechte für Arbeitslose wurden abgebaut. Viele Menschen können von ihrer

Arbeit nicht mehr leben. Der Weg ins Hartz-IV-System ist kurz und der Ausstieg oft nur vorübergehend oder ganz versperrt. Zugleich stellen der Fachkräftebedarf und die Flankierung des Strukturwandels weitere Herausforderungen dar. Das Ergebnis: ein mehr und mehr gespaltenen Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt hat zwei Gesichter: Gut bezahlte Fachkräfte einerseits und prekär Beschäftigte sowie Arbeitslose andererseits (Abbildung 1). Vor diesem Hintergrund setzt sich die IG Metall für

Abbildung 1: Schleichender Wandel auf dem Arbeitsmarkt: Zwischen 1991 und 2013 stieg die Zahl der abhängig Beschäftigten von 31,4 auf 32,4 Millionen (oberster Balken, in Tausend). Aber von wegen gute Nachricht – was hier wächst sind nicht die normalen (zweiter Balken), sondern die schlechten Arbeitsverhältnisse (alle anderen).

eine sozialstaatliche Neuordnung des Arbeitsmarktes ein, die gute Arbeit, soziale Sicherheit und verlässliche Zukunftsperspektiven für alle – Beschäftigte und Arbeitslose – schafft.

Atypische Beschäftigung eindämmen – Kontrollen verbessern

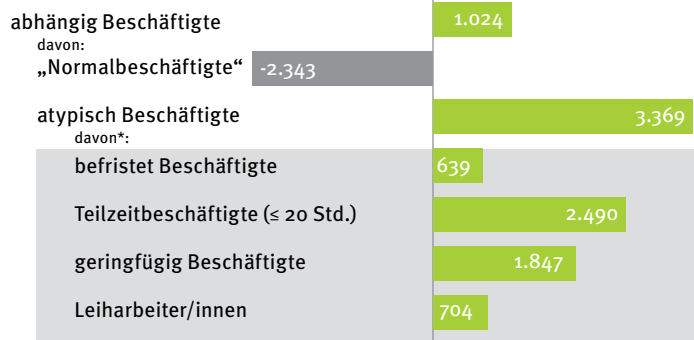
Zu den Elementen einer sozialstaatlichen Neuordnung des Arbeitsmarktes gehören für die IG Metall insbesondere ein gesetzlicher Mindestlohn sowie die Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Diese Aspekte haben wir mit der Kampagne „Arbeit – sicher und fair“ sowie im Zuge der Bundestagswahl 2013 und den anschließenden Koalitionsverhandlungen thematisiert. Die Einführung des Mindestlohns sowie die geplante Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen sind damit auch Erfolge der IG Metall.

Flankierend dazu hat sich die IG Metall in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit (BA, siehe Kasten unten rechts) dafür stark gemacht, dass die Kontrolle der Ordnung am Arbeitsmarkt verbessert wird. So ist es maßgeblich auf Initiative der IG Metall gelungen, die Anzahl der Kontrolleure der Leiharbeit bei der BA aufzustocken, einen kontinuierlichen Dialog mit den für die Kontrolle Zuständigen zu etablieren und für verschiedene Kontrollprobleme Verfahrenswege zu finden. Diese Entwicklungen müssen auch künftig weiter vorangetrieben werden: Als zentraler Kritikpunkt bleibt nämlich die starke Kooperation der BA mit der Leiharbeitsbranche. Darüber hinaus hat sich die IG Metall intensiv dem Thema „Umgang mit sittenwidrigen Löhnen durch die Arbeitsagentur“ zugewandt. Unsere Vertreterinnen und Vertreter in den Selbstverwaltungsgremien

Mehr zur Kampagne
„Arbeit – sicher und fair“
siehe Seite 84.

Mehr zur Sicherung
von Fachkräften siehe
Seite 122.

Veränderung der Beschäftigung zwischen 1991 und 2013



* Mehrfachnennungen möglich

Statistisches Bundesamt 2014 (Mikrozensus), eigene Berechnungen

auf allen Ebenen der BA haben sich beteiligt, zum Beispiel im Juni 2013 an einem IG Metall-Workshop. In diesem haben wir eine Position entwickelt und an die BA herangetragen. Dass die BA im Januar 2014 einen Leitfaden für die Arbeitsagenturen mit klaren Vorgaben zur Prüfung von Lohnangeboten und zum Umgang mit sittenwidrigen Löhnen bei der Arbeitsvermittlung herausgegeben hat, ist vor allem diesem Engagement der IG Metallinnen und Metaller zu verdanken (Abbildung 2).

Strukturwandel begleiten – Fachkräfte sichern

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt sowie die Fachkräftesicherung stellen Herausforderungen dar, bei denen unterschiedliche Akteure gefragt sind und Schnittstellen zwischen diversen Politikbereichen existieren. Entsprechend bringt sich die IG Metall auf mehreren Ebenen in die Debatte ein und wirbt für einen Ansatz, der auf gute Bildung und Qualifizierung, gute Arbeit und Mitbestimmung setzt. So auch im Feld der Arbeitsmarktpolitik. Die Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäf-



Abbildung 2: Druck machen hat sich gelohnt: Arbeitsvermittler dürfen nicht einfach Jobs anbieten, ohne die dort gezahlten Löhne auf Sittenwidrigkeit zu prüfen. Seit 2014 gibt es einen Leitfaden dazu mit klaren Vorgaben für die örtlichen Arbeitsagenturen.

Unser Einfluss in der Bundesagentur für Arbeit

Im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in den örtlichen Ausschüssen sind auch Metallerinnen und Metaller vertreten. Dort nutzen sie ihren Einfluss für eine bessere Kontrolle des Arbeitsmarktes, zum Beispiel bei der Leiharbeit, der Arbeitsvermittlung, der Kurzarbeit und der Weiterbildung.

tigter ist ein Schlüssel zu Fachkräftesicherung, guter Arbeit und verbesserten Erwerbschancen, gerade auch im Strukturwandel. Entsprechend war die Frage der Qualität der Arbeit und der Qualifizierung zentrales Thema der Arbeitsmarktpolitischen Fachtagung der IG Metall 2014 (Abbildung 3).

In den politischen Arenen sowie der Selbstverwaltung der BA hat sich die IG Metall für eine Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt: Nicht die „schnelle Vermittlung“ soll im Zentrum stehen, sondern die Orientierung an Nachhaltigkeit und an vorhandenen Qualifikationen der Arbeitsuchenden. Die stärkere Ausrichtung auf Qualifizierung soll Vorrang haben. Auf Anregung der Gewerkschaftsbank hat der Verwaltungsrat der BA unter dem Titel „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ eine Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst allen und vor allem sogenannten benachteiligten Jugendlichen die Chance auf eine Ausbildung zu eröffnen. Zudem konnten die BA-Programme „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) und „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS), welche auf eine abschlussorientierte Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen zielen, ausgebaut und verstetigt werden.

Nach wie vor ist Transferkurzarbeit ein wichtiges Instrument zur Flankierung des Strukturwandels. Daher hat die IG Metall ihre Bestrebungen fortgeführt, Verbesserungen im Bereich der Transferkurzarbeit zu erreichen bzw. weitere Verschlechterun-

gen zu verhindern. Im Februar 2013 fand eine IG Metall Veranstaltung statt, bei der Probleme und Handlungsbedarfe beraten wurden. Ferner hat sich die IG Metall insbesondere gegen das Auslaufen der ESF-Förderung bei Qualifizierung während Transferkurzarbeit gewandt und für eine Fortführung des Programms bzw. die Schaffung einer Alternativförderung eingesetzt. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

Absicherung bei Arbeitslosigkeit verbessern

Der Abbau von Leistungen und Rechten für Arbeitslose hat dazu geführt, dass der Schutz- und Absicherungsgedanke der Arbeitslosenversicherung immer weniger erfüllt wird. Seit langem setzt sich die IG Metall daher für Verbesserungen ein. Kernpunkte sind unter anderem eine Verlängerung des Arbeitslosengeld-I-Bezugs auf bis zu 36 Monate, die Ausweitung der Rahmenfrist von zwei auf drei Jahre sowie eine transparente und bedarfsgerechte Bemessung und Anhebung der Hartz-IV-Regelsätze. Darüber hinaus tritt die IG Metall für neue Zumutbarkeitsregeln ein, die vor Lohndumping schützen, anstatt Arbeitslose dazu zu zwingen, eine Arbeit aufzunehmen, die untertariflich oder unterhalb ortsüblicher Entgelte entlohnt wird.

Diese Forderungen finden sich zum Beispiel in den DGB-Vorschlägen zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wieder. Sie wurden sowohl im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Gesetzgebung der letzten Jahre als auch im Bundestagswahlkampf sowie in den Koalitionsverhandlungen 2013 eingebracht, begleitet durch unterstützendes Material. Die Politik zeigt bisher jedoch keine Bereitschaft, Verbesserungen vorzunehmen. Zu den wenigen Vorhaben gehören „Rechtsvereinfachungen im SGB II“. Gewerkschaften bringen sich kritisch ein mit dem Ziel zu verhindern, dass es unter dem Stichwort „Vereinfachung“ faktisch zu Verschlechterungen kommt.

*Abbildung 3:
Auf den Arbeitsmarktpolitischen
Fachtagungen der
IG Metall geht es um
aktuelle Entwicklungen
auf dem Arbeitsmarkt,
den Austausch zwi-
schen Vorstand und
Fläche und Positions-
findungen.*



Gesundheitspolitik und Pflege – Versäumnisse der Regierungen

Eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung ist nicht gesichert. Die Verteilung der Tragelast bleibt ungerecht: Der Arbeitgeberbeitrag ist seit 2011 eingefroren, Versicherte werden durch Zuzahlungen, Sonder- und Zusatzbeiträge einseitig belastet. Außerdem: Das Nebeneinander von gesetzlicher und privater Krankenversicherung – und damit eine Ausstiegsmöglichkeit für Besserverdienende aus dem Solidarsystem – besteht fort. Die IG Metall tritt für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung und für eine solidarische Bürgerversicherung ein. Angesichts wachsender Defizite in der Pflege hat sie sich auch für eine umfassende Pflegereform engagiert.

Entgegen vergangener Alarmmeldungen über Milliarden-Defizite registriert die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) seit einigen Jahren Überschüsse. Mit Wirkung ab 2011 wurde der Beitragssatz um 0,6 Prozentpunkte auf 15,5 Prozent angehoben (Abbildung 1). Eine günstige Konjunktur bescherte höhere Beitragseinnahmen als erwartet, außerdem hat ein jährlicher Bundeszuschuss zur Stabilisierung beigetragen. Gleichzeitig sorgte der Gesetzgeber für eine Ausgabenbegrenzung bei Arzneimitteln. Doch die GKV-Reserven schmelzen, denn im Trend steigen die Ausgaben der GKV ungefähr doppelt so stark wie die beitragspflichtigen Einkommen. Die IG Metall hat in ihren Medien über die finanzielle Lage der GKV informiert und Alternativen aufgezeigt: Nur eine breitere Finanzierungsbasis kann langfristig eine gute Versorgung gewährleisten. Diese Basis heißt „Solidarische Bürgerversicherung“.

Endgültiger Bruch mit der paritätischen Finanzierung

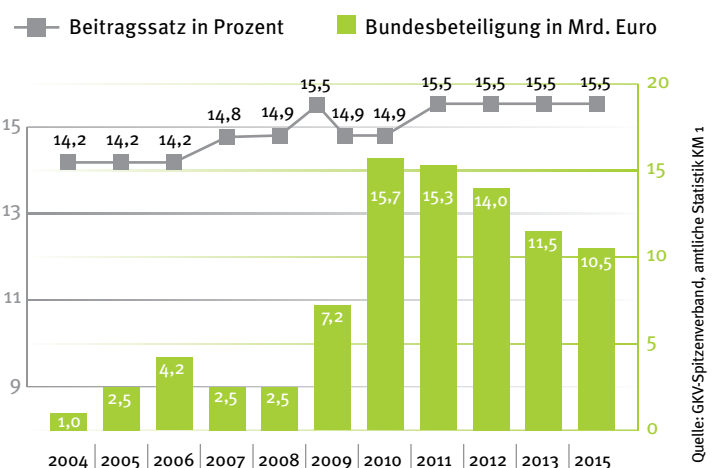
Das GKV-Finanzierungsgesetz (von 2011) hat den Protest von Gewerkschaften und sozia-

len Verbänden provoziert: Die schwarz-gelbe Bundesregierung hat den Arbeitgeberbeitrag bei 7,3 Prozentpunkten fixiert, das vorherige Modell sah noch eine regelgebundene Anhebung vor. Die kassenindividuellen Zusatzbeiträge für Versicherte, die bisher Prozentual oder pauschal erhoben werden konnten, wurden in einkommensunabhängige „Kopfpauschalen“ umgewandelt. Die Begrenzung auf 1 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens entfiel. Der 0,9-Prozent-Sonderbeitrag für Versicherte blieb bestehen.

Die IG Metall hat das Finanzierungsmodell als Frontalangriff auf die soziale Krankenversicherung kritisiert. Denn es hat endgültig mit der paritätischen Beteiligung von Kapital (Arbeitgeber) und Arbeit (Arbeitnehmer) an der Finanzierung der GKV gebrochen (Abbildung 2 nächste Seite). Pauschale Zusatzbeiträge hebeln das Prinzip der solidarischen Beitragsleistung aus, nach welchem hohe Einkommen mehr beitragen als niedrige. Dank der

Abbildung 1: Aufbau der Bundesbeteiligung sorgt für Stabilisierung des Beitragssatzes. Die gesetzlich vorgesehenen 14 Mrd. Euro machen etwa einen Beitragssatzpunkt aus, sind allerdings vor staatlichem Zugriff nicht geschützt.

Entwicklung des GKV-Beitragssatzes* und der Bundesbeteiligung



* Angaben bis einschl. 2008 durchschnittliche Beitragssätze aller Krankenkassen; ab 2009 einheitlich vom Gesetzgeber festgelegter Beitragssatz; die Beitragssätze vom 1.7.2005 bis einschl. 2014 inklusive des von den Mitgliedern allein zu tragenden einheitlichen Beitragsanteils von 0,9 Prozentpunkten; ab 2015 erheben die Krankenkassen von ihren Mitgliedern zusätzlich zum staatlich festgelegten allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent optional kassenindividuelle Zusatzbeitragssätze.

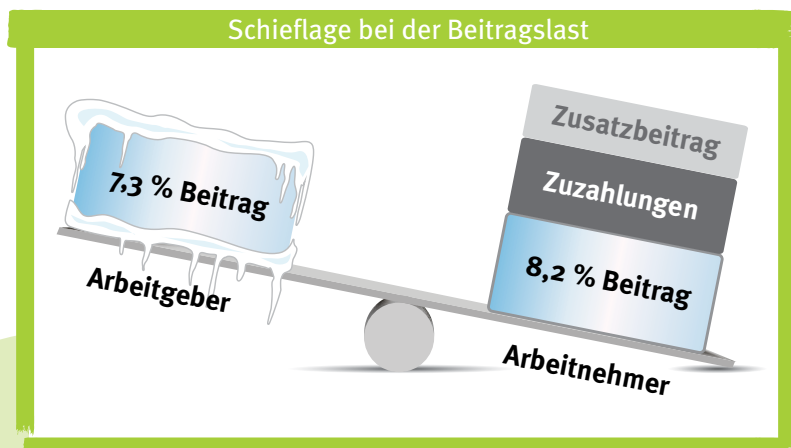


Abbildung 2: Die Schiefelage bei der Beitragslast (2011–2014) ist doppelt ungerecht: 1.) Schwarz-Gelb hat den Arbeitgeberbeitrag eingefroren, Schwarz-Rot hat dies nicht korrigiert. Kostensteigerungen gehen allein zu Lasten der Arbeitnehmer. 2.) Zuzahlungen und Eigenanteile vergrößern die ungleiche Tragelast und treffen besonders chronisch Kranke.

positiven Finanzentwicklung der GKV kam es allerdings im Berichtszeitraum nicht zu flächendeckenden Zusatzbeiträgen. Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass Gesundheit für viele zu einer Frage des Geldbeutels geworden ist.

Erste Initiative der schwarz-roten Gesundheitspolitik war ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der GKV, das 2014 beschlossen wurde. Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Finanzierungsmodell schont weiterhin die Arbeitgeberseite, senkt den allgemeinen Beitragssatz auf 14,6 Prozentpunkte und verändert erneut die Zusatzbeiträge. Statt des 0,9 Prozent-Sonderbeitrags gilt nun ab 2015 ein Prozentualer Zusatzbeitrag für Versicherte, den jede Kasse selbst festlegt. Kopfpauschalen oder Prämienzahlungen entfallen.

Vor und nach der Bundestagswahl 2013 hat die IG Metall zu „Sozialpolitischen Foren“ eingeladen und die Gesundheitspolitik öffentlich zum Thema gemacht. Sie hat dabei zu den programmatischen Aussagen der Parteien Position bezogen und falsche gesundheitspolitische Weichenstellungen der Großen Koalition kritisiert.

Preisbremse bei Arzneimitteln eingeführt – und wieder gelockert

Mit dem Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz (AMNOG), das 2011 in Kraft trat, hat der Gesetzgeber eine zentrale Forderung der IG Metall nach einer Kosten-Nutzenbewertung von Arzneimitteln zumindest teilweise erfüllt. Pharmahersteller müssen für neu auf den Markt kommende Arzneimittel deren medizinischen Zusatznutzen nachweisen und mit dem GKV-Spitzenverband Preise aushandeln. Gleichzeitig wurde der Rabatt, den die Pharmahersteller der GKV gewähren müssen, kräftig angehoben. Die Pharmalobby hat inzwischen bei der großen Koalition eine Lockerung des AMNOG durchgesetzt. Patentschutzte Medikamente des Bestandsmarkts werden von einer Nutzenbewertung ausgenommen und der Herstellerrabatt wurde 2014 wieder abgesenkt.

Pflegereform überfällig

Die Defizite in der Pflege sind massiv, der Reformdruck hoch. Die IG Metall kritisiert, dass die Pflegeversicherung nur ergänzenden Charakter hat und der Eigenanteil von Jahr zu Jahr steigt. Die Leistungen wurden lange Zeit gar nicht und dann nur unzureichend erhöht. Pflege wird immer mehr zum Armutsrisiko. Der Begriff der Pflegebedürftigkeit ist zu eng gefasst und berücksichtigt nur körperliche Einschränkungen. Demenzzranke zum Beispiel bleiben systematisch von der Anerkennung einer Pflegestufe ausgeschlossen. Experten hatten bereits 2009 Lösungen erarbeitet, doch die Regierungen schieben eine große Pflegereform vor sich her.

Die konservativ-liberale Bundesregierung hatte bereits das Jahr 2011 als „Jahr der Pflege“ ausgerufen, doch passiert ist wenig. Die Große Koalition hat dann mit Planungen zu einer Pflegereform in zwei Stufen begonnen; verbunden mit einer Beitragssatzanhebung

um 0,5 Prozentpunkte. Die erste Stufe ist beschlossen und beinhaltet eine Dynamisierung der Pflegeleistungen, einige Verbesserungen für pflegende Angehörige sowie einen Pflege-Vorsorgefonds. Stufe zwei soll den neuen Pflegebegriff 2017 umsetzen.

Aus Sicht der IG Metall sind die Reformvorhaben unzureichend. Es besteht vor allem die Gefahr, dass am Ende das Geld für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des erweiterten

Pflegebegriffs nicht ausreichen wird. Auf ihrem Gewerkschaftstag 2011 hatte die IG Metall gefordert, den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff einzuführen und die schleichende Privatisierung des Pflegerisikos („Pflege-Bahr“, steigende Eigenanteile) zu beenden. Eine „Bürgerversicherung Pflege“ würde die Finanzierung auf eine breitere Basis stellen und sollte die Leistungen beinhalten, die den pflegerischen Bedarf abdecken.

Programme der Parteien auf dem Prüfstand

Die IG Metall fordert...	CDU/CSU	SPD	FDP	DIE LINKE	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Weiterentwicklung der GKV zur Bürgerversicherung; Beschränkung der PKV auf Zusatzleistungen.	CDU/CSU lehnen eine staatliche Einheitsversicherung ab. Die PKV soll erhalten bleiben. 	Bürgerversicherung als öffentlich-rechtliches System bei »Teilnahme aller Kassen« (PKV?). 	Kopfpauschale und Abkoppelung von den Löhnen war richtig; PKV »zukunftsfest« machen. 	Solidarische Bürgerinnen- und Bürgerversicherung; PKV soll nur noch Zusatzleistungen anbieten. 	Grüne Bürgerversicherung, auch die PKV soll die Bürgerversicherung anbieten können. 
Wiederherstellung der realen Parität! Keine Selbstbeteiligung, Sonder- oder Zusatzbeiträge für Versicherte.	Der Weg in ein Prämiensmodell (Kopfpauschale) mit eingefrorenem Arbeitgeberbeitrag wird nicht in Frage gestellt. 	Wiederherstellung der »tatsächlichen« Parität, Zusatz- und Sonderbeiträge fallen weg. 	Keine Aussage. Einen Arbeitgeberbeitrag soll es nach dem FDP-Modell nicht mehr geben. 	Wiederherstellung der Parität; Abschaffung aller Zuzahlungen. 	Wiederherstellung der Parität, Zuzahlungen werden abgeschafft. 
Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze im 1. Schritt auf Niveau der Rentenversicherung, Prüfung der Einbeziehung weiterer Einkommensarten.	Eine Kopfpauschale ist grundsätzlich einkommensunabhängig. 	Die SPD will die BBG beibehalten. Weitere Einkommensarten sollen durch eine ansteigende Steuerfinanzierung beteiligt werden. 	Eine Kopfpauschale ist grundsätzlich einkommensunabhängig. 	Aufhebung der BBG; Beiträge auf alle Einkommensarten. 	Anhebung der BBG auf Niveau der Rentenversicherung, alle Einkommensarten heranziehen. 
Erweiterung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs (Demenz einbeziehen).	CDU/CSU sind für einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. 	Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs. 	Die FDP ist für einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. 	Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs. 	Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs. 
Ausbau zur Bürger-Pflegeversicherung und Anhebung des Leistungsniveaus.	Moderate Beitragserhöhung, ergänzend kapitalgedeckte Eigenvorsorge als Pflicht. 	Einführung einer Bürgerversicherung Pflege. 	Die FDP will mehr Eigenvorsorge. 	Bürgerversicherung Pflege; Leistungen anheben. 	Einführung einer Bürgerversicherung Pflege. 
Einführung eines Pflegegelds für pflegende Angehörige.	Rentenrechtliche Besserstellung bei Pflege von zwei oder mehr Pflegebedürftigen. 	Flexible Pflegezeit bis zu 6 Monaten mit Lohnersatzleistung. 	Teilzeitmodelle und Freistellungsjahre. 	6-wöchige Pflegezeit, Lohnersatzleistung in Höhe des ALG I. 	3-monatige Pflegezeit, 50% des Nettolohns als Lohnersatzleistung. 
Stärkung der sozialen Selbstverwaltung, Erhalt der »Friedenswahl«.	Keine Aussage. Führende Vertreter wollen die »Friedenswahl« abschaffen. 	Stärkung der Sozialpartnerschaft und ihrer Institutionen. 	Die FDP will »Einheitslisten« abschaffen. 	Die Linke will die soziale Selbstverwaltung stärken. 	Stärkung der Patientenvertreter. 

Eine Übersicht ermöglicht Mitgliedern und Interessierten einen schnellen Durchblick.

Soziale Selbstverwaltung und Sozialwahlen – Solidarität wählen!

*Abbildung 1:
Eine Plakatserie hat
die Aktion für ein gutes
Krankengeldmanagement
begleitet und das Ansehen
der Selbstverwaltung
erhöht.*

Bei den Sozialwahlen 2011 konnten die Listen der IG Metall Stimmen hinzu gewinnen und Mandate behaupten. Die Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter der IG Metall konzentrierten sich auf praxisnahe Schwerpunkte und nutzten ihre Einflussmöglichkeiten in den Sozialversicherungsträgern wirksam. Sie konnten Verbesserungen für die Versicherten durchsetzen. Die IG Metall hat sich mit den Perspektiven der Sozialen Selbstverwaltung auseinandergesetzt und eigene Reformvorschläge vorgelegt.

Mit der Orientierung auf Praxisschwerpunkte hat die Zusammenarbeit der Aktiven in den Gremien der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eine neue Qualität erreicht. Zentrale Themen waren das Krankengeldmanagement (Abbildung 1), die Anhebung der Festbeträge für Hörgeräte und der Einzug von Sozialversicherungsbeiträgen bei Leiharbeit nach den unwirksamen Tarifverträgen des Christlichen Gewerkschaftsbundes. Auch in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) hat die IG Metall die trägerübergreifende Zusammenarbeit der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter intensiviert und im Jahr 2014 erstmals eine Tagung durchgeführt (Abbildung 2).

Sozialwahl 2011: Noch nie so erfolgreich bei den Berufsgenossenschaften

Die Sozialwahl 2011 war die erste nach zahlreichen Fusionen der Berufsgenossenschaften. Aus neun Trägern wurden zwei große: die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BGTEM) und die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM). In der Vergangenheit mussten im Rahmen von Friedenswahlen bei allen Berufsgenossenschaften Mandate an AUB, CGM oder andere Gruppierungen abgegeben werden. Bei der Sozialwahl 2011 musste nur noch in der BGTEM ein Mandat der CGM überlassen werden. Alle anderen Mandate haben IG Metall und Verdi übernommen. Noch eindrucksvoller endete die Urwahl bei der BGHM: Dort gingen alle Mandate an die Liste der IG Metall: 87 Prozent aller Stimmen in einer Briefwahl von 4,5 Millionen Wahlberechtigten belegen eindringlich, dass die Kompetenz der IG Metall im Arbeits- und Gesundheitsschutz hoch geschätzt wird (Abbildungen 3 und 4).



In der GKV und DRV Bund Mandate verteidigt

Bei Urwahlen in der Techniker Krankenkasse, Barmer GEK und der Deutschen Rentenversicherung konnten die IG Metall-Listen Stimmenzuwächse erzielen und ihr jeweiliges Mandat in den Gremien halten. Auch bei den Orts- und Innungskrankenkassen sowie bei den regionalen Rentenversicherungsträgern konnte die IG Metall über DGB-Listen und Friedenswahlen ihre Vertretung sichern. Friedenswahlen gab es auch bei den Betriebskrankenkassen, bei denen die IG Metall je nach Branchenzugehörigkeit der Mitgliedsbetriebe allein oder auf gemeinsamen Listen mit anderen Gewerkschaften kandidiert hat.

IG Metall legt Reformvorschläge vor

Die IG Metall nahm den Sozialwahlbericht des Bundeswahlbeauftragten zum Anlass, eine intensive Debatte über die Perspektiven der sozialen Selbstverwaltung und die Praxis der Versichertenvertreter zu führen. In einem „Pflichtenheft“ haben wir die Ergebnisse dieser Diskussion gebündelt, Leitlinien für eine Weiterentwicklung der Praxis aufgestellt und Forderungen für eine institutionelle Erneuerung der Selbstverwaltung formuliert. In der schwelenden Auseinandersetzung um das Wahlverfahren bietet das Pflichtenheft eine gute Diskussionsgrundlage. Noch ist nicht entschieden, ob die Union sich mit ihrer Forderung nach flächendeckenden Urwahlen durchsetzt.

Abbildung 4:
Unser Selbstverständnis
in der Selbstverwaltung:
Wer IG Metall wählt –
wählt Solidarität!



Abbildung 2: Erstmals tauschten sich die Selbstverwalter der Sozialversicherungsbranche untereinander aus. Gemeinsame Themen: Arbeit in Widerspruchsausschüssen, Rehabilitation und betriebliche Gesundheitsförderung.



Abbildung 3: Wahlplakat für die Sozialwahlen 2011: Die IG Metall holt mit 87 Prozent der Stimmen alle Mandate in der Vertreterversammlung der BG Holz und Metall.



Arbeits- und Sozialrecht, Rechtsschutz und Betriebliche Altersversorgung – Rechte kennen, Rechte ausbauen

Die IG Metall hat mit einer Vielzahl von Verfahren die Interessen ihrer Mitglieder vor Arbeits- und Sozialgerichten erfolgreich vertreten. Über Einzelfälle hinaus haben die Gerichte bisweilen auch ihre Rechtsprechung im Sinne der Beschäftigten anpassen müssen. Solche Rechtsfortschritte sind Resultat eines guten gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.

Juristische Kenntnisse sind auf allen Ebenen der IG Metall unabdingbar. Die Arbeits- und Sozialrechtler der IG Metall-Vorstandsverwaltung unterstützen die Akteure mit Informationen und Seminaren. Darüber hinaus bewerten sie Gesetzesvorhaben und -änderungen der Regierung und können ihren Einfluss im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltend machen. Wichtige Arbeitsergebnisse aus dem Berichtszeitraum im Einzelnen:

Arbeitsrecht

Der Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Regierung sah die Möglichkeit vor, befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nach einer einjährigen Pause wiederholen zu können. Das konnten die Gewerkschaften abwenden. Es folgte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG), das diese Möglichkeit nach drei Jahren Pause im Widerspruch zum geltenden Gesetz zulässt. Über die Verfassungsbeschwerden der IG Metall gegen das Urteil hat das BVerfG noch nicht entschieden.

Noch unter Schwarz-Gelb drohten Verschlechterungen des Arbeitnehmerdatenschutzes, gegen die sich die Gewerkschaften mittels vielfältiger Aktionen erfolgreich gewehrt haben. Das erreichte Schutzniveau ist aktuell durch eine geplante EU-Verordnung gefährdet, die nationale Schutzstandards in Frage stellen würde. Die IG Metall bleibt am Ball und nimmt über das Berliner und Brüsseler Büro

sowie über den DGB Einfluss auf den Prozess. Ab 2015 gilt endlich ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland, um Armutslöhnen einen Riegel vor zu schieben. Die IG Metall und die weiteren DGB-Gewerkschaften haben zu diesem Erfolg tatkräftig beigetragen: Sie haben nicht locker gelassen, Vorschläge eingebracht, Gesetzesentwürfe bewertet und wichtige Aspekte voran getrieben wie zum Beispiel die Frage der Haftung des Auftraggebers für den Mindestlohn.

Bei der Reform des Insolvenzrechts hat die IG Metall erreicht, dass die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern und die Möglichkeiten für Unternehmensfortführungen im Insolvenzverfahren ausgebaut wurden. Wir haben die Organisation durch Beratung, Schulungen, Handlungshilfen und eine Insolvenzbrochure informiert.

Über rechtliche Änderungen und die Forderungen der IG Metall müssen die örtlichen Berater und Interessenvertreter in den Betrieben regelmäßig informiert werden. Dazu lädt die IG Metall-Vorstandsverwaltung jedes Jahr zu der Veranstaltung „update Arbeitsrecht“ ein und bringt Betriebsräte und Hauptamtliche auf den aktuellen Stand. Auch die Broschüren „Kündigungsschutz und Betriebsratsanhörung“ und „Recht der Sonderzahlungen“ haben wir aktualisiert und zusätzlich eine Handlungshilfe zum besonderen Kündigungsschutz bei Massenentlassungen erstellt.

Sozialrecht

Nach „Ende“ der Finanzkrise wurden die erleichterten Bedingungen zur Einführung von Kurzarbeit zurückgenommen. Auch hier hat der Vorstand die Details so aufbereitet, dass sich die Interessenvertreter in den Betrieben im juristischen Handlungsrahmen sicher bewegen können: Die Broschüre „Rechts-

informationen bei konjunktureller Kurzarbeit“ wurde entsprechend überarbeitet und neu aufgelegt.

Das Sozialgesetzbuch II wurde 2011 als Folge der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes wesentlich verändert. Die Rechtsexperten der IG Metall waren maßgeblich an der verfassungsrechtlichen Überprüfung der Regelsätze im SGB II beteiligt und haben Musterklagen per Rechtsschutz unterstützt. Der Gesetzgeber musste zum Beispiel die Ermittlung der Regelsätze erneuern und deren Dynamisierung von der Entwicklung der Renten abkoppeln und an die Teuerungsrate anpassen. Dadurch wird erreicht, dass das Leistungsniveau nicht hinter der Preisentwicklung zurück bleibt.

Mit zahlreichen Klagen und Einwirken auf den Gesetzgeber hat die IG Metall dazu beigetragen, dass die sogenannte Krankengeldfalle beseitigt wird: Künftig wird eine Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach einem Wochenende oder Feiertag für den Krankengeldanspruch nicht mehr schädlich sein. Das verbessert die Situation derjenigen gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer, deren Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Arbeitsverhältnisses fortbesteht.

Zum 1. Juli 2014 trat das Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetz in Kraft. Die Änderungen zu Gunsten von Erziehenden, Erwerbsgeminderten und besonders langjährig Versicherten sind grundsätzlich positiv zu werten. Aufgabe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ist es nun, Mitgliedern bei der Durchsetzung der neuen rentenrechtlichen Ansprüche zu helfen. Mit dem Rechtsschutz will die IG Metall zusätzlich erreichen, dass zur Erfüllung der Wartezeit für die „Rente mit 63“ ohne Abschläge auch die letzten zwei Jahre bei Arbeitslosigkeit vor Rentenbeginn anerkannt werden. Erste Musterverfahren sind auf den Weg gebracht.

Betriebliche Altersversorgung

Die IG Metall tritt in ihrem Memorandum „Für einen neuen Generationenvertrag“ dafür ein, neben der Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) voranzubringen.

Dazu hat sie im Jahr 2012 ein Projekt ins Leben gerufen (Abbildung 1). Dieses Projekt hat die politische Entwicklung in der bAV aktiv begleitet. Beispielhaft konnte, auch mit Hilfe weiterer Akteure, der Erlass einer europäischen Pensionsfonds-Richtlinie, welche die Anwendung der für die Versicherungswirtschaft geltenden Solvency-II-Regelungen auch auf Einrichtungen der bAV (Pensionskassen, Pensionsfonds) vorsah, zunächst aufgehalten werden. Dies hätte zu einer Verteuerung und eventuell zum Ausstieg einiger Arbeitgeber aus der bAV und somit zu Versorgungsausfällen bei den Beschäftigten führen können. In den Jahren 2012 bis 2014 hat die IG Metall drei Tagungen zur bAV mit thematischen Schwerpunkten durchgeführt. Hierdurch konnte ein Netzwerk in Bezug auf Austausch und Kommunikation unter den Akteuren aufgebaut werden. Weiterhin wurden Hilfen für Verwaltungsstellen und Betriebsratsgremien



Abbildung 1:
Wie wollen wir die betriebliche Altersversorgung voranbringen? Zu diesem Thema hat die IG Metall drei Veranstaltungen durchgeführt.

erstellt. In den Verwaltungsstellen wurden durch das Projekt Betriebsräte zur bAV informiert und geschult, auf Delegiertenversammlungen wurde die bAV diskutiert. Eine Übersicht über die fünf Durchführungswege der bAV, Newsletter, ein Flyer zur Betriebsrentenanpassung und ein neu entwickeltes Grundlagenseminar unterstützen Betriebsräte und Hauptamtliche bei einer ersten rechtlichen Beratung. Auch nach dem Ende des Projektes im April 2014 wird die Arbeit in der bAV mit gleicher Intensität fortgeführt.

Im April 2014 hat das EU-Parlament die Mobilitäts-Richtlinie verabschiedet. Sie enthält einige Verbesserungen für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte. Innerhalb der Umset-

zungsfrist bis 2018 will die Bundesregierung diese Regelungen auch auf innerdeutsche Arbeitsverhältnisse anwenden. Ein Betriebsrentenänderungsgesetz ist in Arbeit. Die IG Metall bringt sich mit eigenen Vorschlägen ein und hat einen vorstandsbereichsübergreifenden Arbeitskreis gegründet.

Rechtsgebietsübergreifendes

Die IG Metall leistet den Rechtsschutz vor allem durch Beratung vor Ort, dabei unterstützt der Vorstand die Verwaltungsstellen. In vielen Fällen erfolgte die Beratung, ebenso wie die Prozessvertretung, durch die Fachleute der DGB Rechtsschutz GmbH (Abbildung 2). Die Zusammenarbeit von IG Metall und DGB

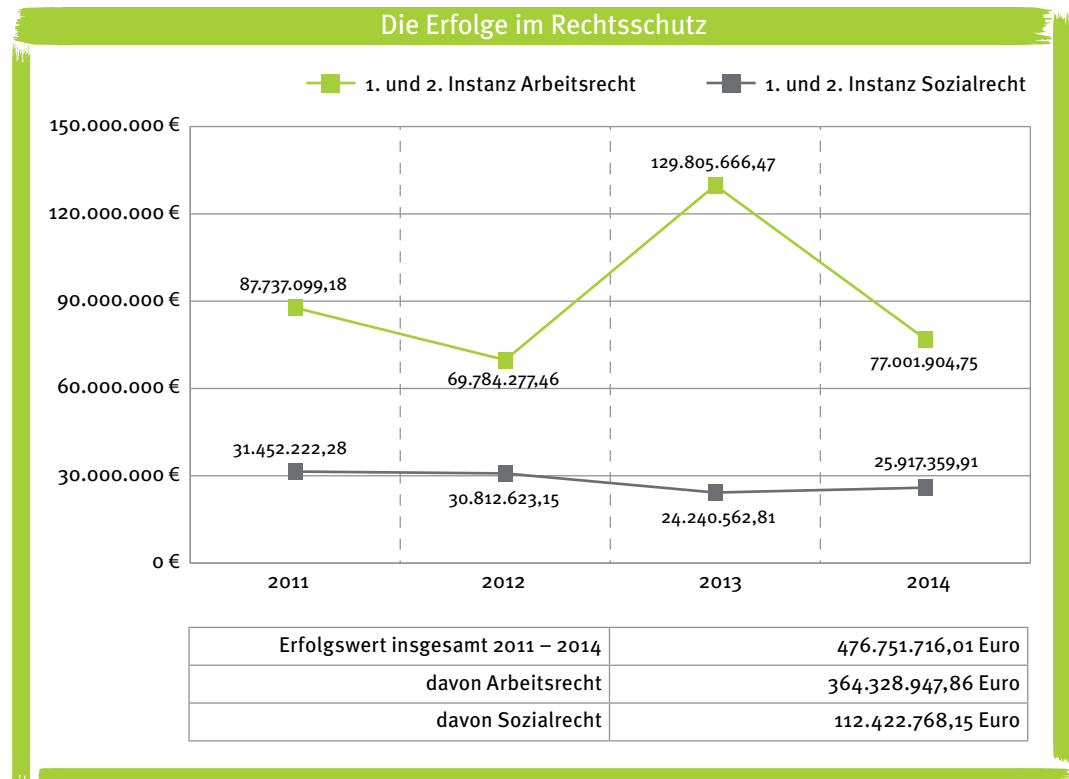


Abbildung 2: Die DGB-Rechtsschutz GmbH hat in mehr als 176.000 Fällen IG Metall-Mitglieder vertreten und in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht rund 477 Millionen Euro erstritten (2011–2014). Der Anstieg in 2013 beruht auf überdurchschnittlich erzielte Abfindungen im Vergleichswege.

Rechtsschutz verlief insgesamt erfolgreich, einzelne Probleme konnten gelöst werden. Neben rechtlichen und rechtspolitischen Aktivitäten unterstützen wir die Verwaltungsstellen und Funktionäre mit Beratung und vielfältigen „Rechtsinformationen“, die auf aktuelle Rechtsprechung und Rechtsänderungen verweisen und Praxishinweise geben. Neu ist unsere Beilage „Mein Recht“ in der Publikation direkt. Beispiele für Themen: Arbeitsunfähigkeit, Aufhebungsverträge, Arbeitsunfall und Berufskrankheiten und Sonderzahlungen (Abbildung 3). Unser Schulungsangebot bietet vertiefende sozialrechtliche Themen im Rahmen der hauptamtlichen Weiterbildung an und stärkt die Beratung vor Ort. 2013 gab es erstmals eine Schulung zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ für Hauptamtliche, in der Fragen zum Mutterschutzgesetz und zum Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz im Mittelpunkt standen. Desweiteren gab es nach Inkrafttreten des Familienpflegezeitgesetzes eine Handlungshilfe dazu. Im aktuellen Verfahren zur Änderung des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes bringt die IG Metall ihre Position über die Stellungnahmen des DGB ein. Im Zuge der Änderung des Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetzes konnte die IG Metall bereits erreichen, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit flexibler gestaltet und ein Elterngeld-Plus eingeführt wird.



Abbildung 3:
Juristische Feinheiten
verständlich aufbereitet:
„Mein Recht“ ist die neue
Beilage in der direkt.

› Internationale Gewerkschaftsarbeit

Die Globalisierung fair und sozial gerecht gestalten – Für gute Arbeit weltweit

Soziale Gerechtigkeit und faire Produktion in einer weltweiten Produktionskette zu organisieren, sind zu zentralen Aufgaben unserer internationalen Gewerkschaftsarbeit geworden. Die IG Metall arbeitet mit Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) zusammen und sorgt für die Anwendung Globaler Rahmenvereinbarungen. Wir beteiligen uns an bilateralen Bildungs- und Zusammenarbeitsprojekten sowie an grenzüberschreitenden betrieblichen Netzwerken mit Vertreterinnen und Vertretern von Belegschaften und Gewerkschaften.

Beispiel Textilindustrie

Die Textil- und Bekleidungsindustrie spielt nicht erst nach den Unglücken bei Ali Enterprise in Pakistan oder der Katastrophe von Rana Plaza in Bangladesch eine besondere Rolle. In wohl keiner anderen Branche wird so anschau-

stärkt zusammen mit der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL Global Union die Gewerkschaften vor Ort mit Projekten und öffentlichem Druck auf Konzerne und Regierungen. In vielen Fällen reicht dies aber nicht aus. Deshalb arbeitet die IG Metall auch mit Nicht-Regierungsorganisationen zusammen, um in den Produktionsländern Mindeststandards durchzusetzen. Die IG Metall engagiert sich deshalb seit Jahren in der international aufgestellten Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) und beteiligt sich am Textil-Bündnis gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen, das von Bundesentwicklungsminister Müller ins Leben gerufen worden ist.

Globale Rahmenabkommen

Um ein Mindestmaß an Kontrolle über die Arbeitsbedingungen und sozialen Standards in den Produktionsstätten anderer Länder zu erreichen, vereinbart die IG Metall mit multinationalen Unternehmen weltweit gültige Globale Rahmenvereinbarungen (GRV). Unternehmen und Gewerkschaften sind aufgefordert, gemeinsam an der Umsetzung der vereinbarten Standards zu arbeiten. Die IG Metall hat mit Unterstützung der globalen Gewerkschaftsföderationen bisher 23 solcher Vereinbarungen ausgehandelt. Mit ihrer Hilfe konnten bereits viele Fälle von Verstößen bei den Konzernen selbst, vor allem aber auch bei ihren Zulieferern abgestellt werden.

Globale Rahmenabkommen unter Mitwirkung der IG Metall existieren bei BMW, Bosch, Daimler, EADS, Ford, GEA, Leoni, MAN, Mann + Hummel, Prym, Rheinmetall, Siemens, Vallouree, Volkswagen, Faber Castell, Pfeiderer, Schwan-Stabilo, Staedtler und Wilkhahn.

lich, wie globalisiert die Wertschöpfungskette ist und welche Missstände bei der Ausgliederung von Arbeit und Produktion in den Zulieferbetrieben in Kauf genommen werden.

Es ist für die IG Metall schwierig, auf die Arbeitsbedingungen in den textilen Produktionsstätten, die in Ländern wie China, Bangladesch, Indien oder der Türkei angesiedelt sind, Einfluss zu nehmen. Die IG Metall

Bilaterale Bildungs- und Entwicklungszusammenarbeit

Zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und den jeweiligen Branchengewerkschaften oder Dachverbänden vor Ort koordiniert die IG Metall eine Reihe von Bildungs- und Gewerkschaftsprojekten zum Beispiel in Südafrika oder Südostasien.

Einen besonderen Schwerpunkt legt die IG Metall seit dem arabischen Frühling auf die Entwicklung und Unterstützung der freien Gewerkschaften in Tunesien. Aber auch die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa sowie China gewinnt an Bedeutung. Mit dem Aufstieg Chinas zur wirtschaftlichen Weltmacht ist das gegenseitige Interesse von IG Metall und dem Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB) in den letzten zwanzig Jahren stark gestiegen. Für den ACGB sind wir ein wichtiger, aber auch kritischer Kooperationspartner, da wir uns kontinuierlich für eine Demokratisierung der betrieblichen Interessenvertretung in China einsetzen. Dabei ist es unsere Aufgabe, die Arbeitsbedingungen der dort produzierenden deutschen Unternehmen aus unserem Organisationsbereich so weit wie möglich mitzugestalten und unseren Einfluss bei deren Verbesserung geltend zu machen.

Internationale Netzwerkinitiative

Ein zentrales Handlungsfeld in einer globalisierten Wertschöpfungskette ist die stärkere horizontale Vernetzung zwischen den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften in den Niederlassungen und Produktionsstätten multinationaler Konzerne. Als Ergänzung zu bestehenden transnationalen Vernetzungsinitiativen auf regionaler Ebene hat die IG Metall 2012 die Internationale Netzwerkinitiative ins Leben gerufen, um so die internationale Dimension unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik zu stärken. Die IG Metall reagiert damit auf die Erfahrung, dass eine rein lokal und national angelegte Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit an ihre Grenzen stößt. Die so nur kurzfristig erzielbaren Erfolge gehen zudem möglicherweise auf Kosten anderer Belegschaften in anderen Ländern.

Dass sich die IG Metall international engagiert, liegt auch in unserem eigenen Interesse. Es



Weltweite Empörung: Angehörige und Beschäftigte von Ali Enterprise demonstrieren in Pakistan am Jahrestag der Feuerkatastrophe, bei der am 11. September 2012 mindestens 289 Menschen starben. Auch deutsche Textil-Discounter profitieren von den Armutslöhnen und Ausbeutung in den Herstellerbetrieben.

geht um die langfristige Sicherung von sozialen und tariflichen Standards in Deutschland. In der Intensivierung der internationalen gewerkschaftlichen Betriebspolitik liegen Chancen für die IG Metall. In sechs ausgewählten, strategisch wichtigen Pilot-Unternehmen hat die IG Metall Vernetzungsprojekte entlang konkreter Themen und Probleme angestoßen. Die ersten Teilprojekte starteten 2012 und wurden seit 2013 so intensiv und erfolgreich bearbeitet, dass sie über die ursprünglich vorgesehene Projektdauer von drei Jahren fortgeführt werden können. Weitere Projekte kommen hinzu.

Die IG Metall als Akteur in der Welt – Länderübergreifend zusammenarbeiten

Die Globalisierung verschiebt die Machtbalance weiter zugunsten der Unternehmen und zulasten der Arbeitnehmer. Kapital ist mobil, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dies sehr viel weniger. Aufgabe internationaler Gewerkschaftsarbeit ist deshalb für die IG Metall, transnational gewerkschaftliche Gegenmacht zu organisieren. Wir tun dies durch bilaterale Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in ausgewählten Ländern.

Beispielhaft für unser weltweites Engagement steht die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in den USA, in Lateinamerika und in Frankreich.

Zusammenarbeit mit der amerikanischen Automobilgewerkschaft UAW

Die US-amerikanischen Gewerkschaften genießen weniger rechtlichen Schutz als die Gewerkschaften vieler anderer Industrieländer. Aber deutsche Unternehmen investieren verstärkt in den USA. Viele Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in den USA sind nicht gewerkschaftlich organisiert, die Arbeitsbedingungen werden individuell vereinbart,

in der Regel also einseitig vom Arbeitgeber festgelegt. Selbst Unternehmen, die sich in Deutschland zur Mitbestimmung und zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen, nutzen in den USA die schwache Gesetzgebung und die zulässigen antigewerkschaftlichen Praktiken, um die gewerkschaftliche Organisation zu behindern.

Die IG Metall hat deshalb die Zusammenarbeit mit den US-amerikanischen Gewerkschaften intensiviert, vor allem mit der Automobilgewerkschaft UAW. Wir haben die UAW dabei unterstützt, die Beschäftigten deutscher Unternehmen in den USA (vor allem von Volkswagen und Daimler) zu organisieren. Die IG Metall arbeitet eng mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen beider Unternehmen und der UAW zusammen. Dazu wurden entsprechende Absichtserklärungen unterzeichnet.

Wir wollen aber gemeinsam mit der UAW neben den OEM auch die Erschließung der zahlreichen deutschen Zulieferer in den USA vorantreiben und dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten fundamentale Arbeitnehmerrechte wahrnehmen und gute Arbeitsbeziehungen verhandeln können. Deshalb wird ab 2016 ein gemeinsames Projekt umgesetzt.

Pilotprojekt „Internationales Projektmanagement – Junge Generation“

An einem auf drei Jahre angelegten Jugendprojekt nahmen junge Gewerkschaftsmitglieder aus verschiedenen Ländern Lateinamerikas und Deutschland teil. Im Sommer 2012 bildeten dafür die Junge IG Metall und die IG BCE-Jugend eine Gruppe aus Aktiven der Stahl-, Automobil- und Chemieindustrie. Ziele des Projekts waren die Förderung und Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit sowie Unternehmensnetzwerke zu bilden. Das erste Treffen in Brasilien brachte 40 junge



IG Metall goes global: Pressekonferenz anlässlich der Gründung des UAW Local 112 für Mercedes-Beschäftigte in Tuscaloosa mit Jörg Hofmann und Michael Brecht, GBR-Vorsitzender und Aufsichtsratsmitglied der Daimler AG (von links hinter dem Rednerpult).



Das erste Treffen in Brasilien brachte 40 junge Menschen aus Brasilien, Argentinien, Paraguay, Uruguay, Chile, Kolumbien, Peru, Nicaragua und Deutschland zusammen.

Menschen aus Brasilien, Argentinien, Paraguay, Uruguay, Chile, Kolumbien, Peru, Nicaragua und Deutschland zusammen. Im Lauf der Woche konnten sie das brasilianische Gewerkschaftsmodell in der Praxis erleben und diskutieren.

Ein ähnliches Programm wurde 2013 in Argentinien und 2014 in Deutschland durchgeführt. Der Schwerpunkt der Seminarwoche in Deutschland war aber die Jugendarbeit der IG Metall. Als Ergebnis des dreijährigen Projekts sind Jugendstrukturen in den beteiligten Organisationen Lateinamerikas aufgebaut worden. Die Jugendarbeit ist auch als prioritäre Zukunftsaufgabe erkannt und gefördert worden. Das Projekt wird fortgesetzt.

Deutsch-französische Arbeitsgruppe Industriepolitik

Im europäischen Binnenmarkt spielen Frankreich und Deutschland sowohl politisch als auch wirtschaftlich eine enorm wichtige Rolle. Ihre Industrien sind eng miteinander verflochten. Die beiden Regierungen tauschen sich regelmäßig in Fragen der Wirtschafts- und Industriepolitik aus. Häufig werden dabei die neoliberale Wirtschaftspolitik und die Arbeitsmarktreformen in Deutschland als Vorbild für Frankreich dargestellt. Als Metallgewerkschaften stellen wir dieser Interpretati-

on unsere Sicht der Dinge entgegen. Deshalb hat die IG Metall zusammen mit französischen Metallgewerkschaften schon im Jahr 2010 eine Arbeitsgruppe Industriepolitik gegründet.

Allen Forderungen der französischen Gewerkschaften zum Trotz konnten sich die Regierungen nicht dazu durchringen, verbindliche Zusagen zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Gegenzug zu großzügigen Förderungsmaßnahmen zu verlangen. Lediglich im Fall der Übernahme von Alstom durch General Electric wurde die Schaffung von 1000 Arbeitsplätzen in einem Zeitraum von drei Jahren zugesagt.

Gemeinsam mit unseren französischen Schwestergewerkschaften fordern wir die Verknüpfung sozial- und beschäftigungspolitischer Ziele mit einer Industriepolitik, die auf eine innovative und zukunftsfähige Industrie setzt. Unsere Arbeitsgruppe Industriepolitik hat mit vielen Vorurteilen aufgeräumt und gemeinsame Positionen entwickelt. Wir arbeiten weiter daran, dass Gewerkschaften und ihre Mitglieder in Frankreich und Deutschland nicht politisch gegeneinander ausgespielt werden.

› Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Beruflichkeit sichern, stärken und weiterentwickeln

Die Hälfte eines Altersjahrgangs beginnt ein Studium. Mit der starken Zunahme von Hochschulabsolventinnen und -absolventen geraten berufliche Fortbildungen in Konkurrenz zu Bachelor- und Masterstudiengängen. Wer von der Uni kommt, ist nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet. Duale Studiengänge ersetzen zum Teil betrieblich-duale Ausbildungen. Auf allen Qualifikationsebenen ist zudem die Deregulierung von Erwerbsarbeit eine ständige Gefahr. Ganzheitliche Arbeit wird vielfach in kleinteilige Arbeitstätigkeiten aufgesplittet. Eine wachsende Zahl von Beschäftigten – sei es mit dualem oder mit hochschulischem Abschluss – ist nach der Ausbildung von unterwertigem Einsatz der Arbeitskraft und Qualifikationsverlust bedroht. Die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte nehmen weiter ab. Neoliberale Bildungskonzepte bedrohen den emanzipatorischen Charakter von Bildung. Deshalb müssen unser Bildungsverständnis und die berufliche Organisation von Arbeit gesichert, gestärkt und weiter entwickelt werden.

Um die berufliche Organisation von Arbeit zu stärken und weiterzuentwickeln, hat die IG Metall 2013 eine Initiative gestartet: Gemeinsam mit Bildungsexperten aus Betrieben und Wissenschaft wurde ein Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung entwickelt und zur Diskussion gestellt (Abbildung 1). Es beinhaltet gemeinsame Prinzipien für die Gestaltung der Lernprozesse in der betrieblich-dualen Ausbildung und im Studium sowie Vorschläge für die gewerk-

schaftliche Berufsbildungspolitik. Das Leitbild der erweiterten modernen Beruflichkeit soll eine an einheitlichen Maßstäben ausgerichtete Berufsbildungspolitik ermöglichen. Umsetzungsprojekte in der Neuordnung der Berufe sollen den Übergang zwischen dualer Ausbildung und Hochschule erleichtern. Es werden Vorschläge zur Verbesserung der Qualität des Studiums unterbreitet. Fach- und Führungskarrieren im Betrieb sollen gleichwertig gestaltet werden. Der wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall unterstützt dies mit seinen „Berufsbildungsperspektiven 2014 – Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung“. Diskussionspapier und Umsetzungsprojekte wurden veröffentlicht. Das Leitbild in englischer Übersetzung soll Debatten auf europäischer Ebene ermöglichen.

Hochschule mitgestalten

Die Hochschulpolitik der IG Metall richtet sich an den Zielen Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit aus. Die Integration von Beruflichkeit im Studium bildet einen zentralen Schwerpunkt. Im Gegensatz zur „unternehmerischen“ Hochschule tritt die IG Metall für eine demokratische und soziale Hochschule ein. Zusammen mit dem DGB wurde 2012 ein hochschulpolitisches Programm entwickelt. Mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle von IG Metall und Ruhr-Universität Bochum ist die IG Metall seit nahezu 40 Jahren im Hochschulbereich vertreten. Die gemeinsame Arbeitsstelle ist an der Entwicklung einer „Lernfabrik“ beteiligt, in der Auszubildende und Studierende gemeinsam qualifiziert werden. Studierenden wird so ein besserer Arbeitsweltbezug ermöglicht.

Die IG Metall ist von Beginn an im gewerkschaftlichen Gutachternetzwerk beteiligt. Ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen werden zur Gutachtertätigkeit in den Akkreditierungsverfahren insbesondere im Bereich



Abbildung 1: Berufsbildung aus einem Guss: Die IG Metall hat ihr Verständnis von Beruflichkeit auch auf die Hochschulbildung ausgeweitet.

Ausbildungsverträge

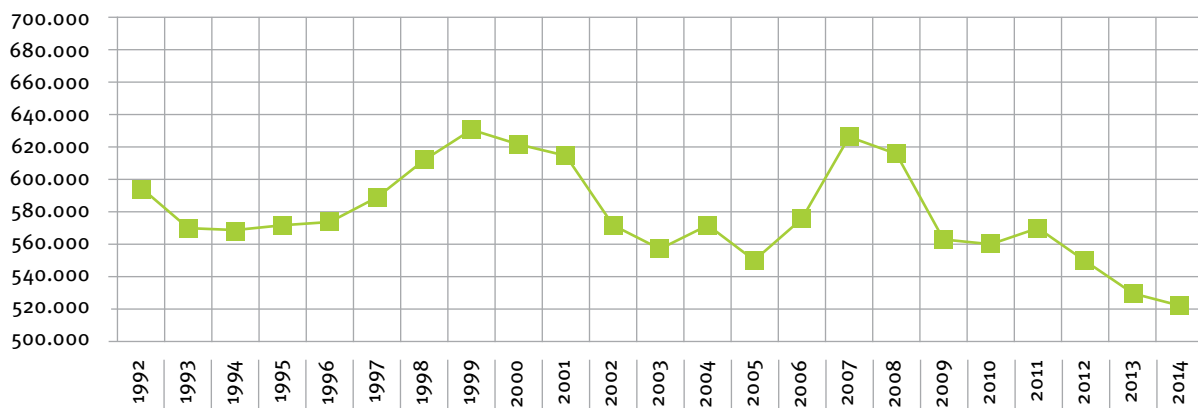
Quelle: <http://www.bibb.de/de/7877.php>

Abbildung 2: Ausbildungsverträge auf Tiefstand: Nur noch rund jeder fünfte Betrieb bildet aus.

der Ingenieur- und Naturwissenschaften ausgebildet und in die Verfahren gebracht. Es werden gewerkschaftliche Positionen zu den Themenfeldern Weiterentwicklung der Akkreditierung, „Bologna“ und zur Studienreform entwickelt. Im Akkreditierungsrat, der über die Anerkennung und Zulassung von Studiengängen in Deutschland wacht, wurde eine Diskussion über die stärkere Verankerung von Beruflichkeit und Fachlichkeit in den Akkreditierungsverfahren geführt. Die IG Metall hat dort als Vertretung der Berufspraxis einen Sitz. Gemeinsam mit dem Projekt Studierendearbeit werden die Themen duales Studium und Studienfinanzierung bearbeitet.

Berufliche Bildung im Betrieb stärken

Der demografische Wandel kann zu einer Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt führen; nicht jedoch, wenn Betriebe sich aus der Verantwortung verabschieden und Jugendlichen mit Förderbedarf nicht wirksam geholfen wird. Für die Weiterbildung bleibt viel zu tun. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf einen historischen Tiefstand gefallen (Abbildung 2). Nur noch rund ein Fünftel der Betriebe bildet aus. Die IG Metall setzt sich für eine Ausbildungsgarantie ein und fordert die Finanzierung durch eine Umlage der Betriebe. Sie hat darauf hingewirkt, dass im Koalitionsvertrag 2013 Ausbil-

dungsgarantie, assistierte Ausbildung und die Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen aufgegriffen wurden. Ebenso setzt sich die IG Metall für eine Reform des Berufsbildungsgesetzes ein, dessen Evaluation laut Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Voraussetzung für eine Beteiligung der IG Metall an der zwischen Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Ländern im Jahr 2014 vereinbarten „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ war, dass die bisherige Schönfärberei beendet und die Problemlösung begonnen wird.

In den Betrieben wurde die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf thematisiert und in fast allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie wurden Fördertarifverträge vereinbart. Im Berufsbildungsportal und mit den Infodiensten „Berufsbildung aktuell“, „Bildung aktuell“ und „Prüfen aktuell“ wurden Beispiele und Unterstützungshinweise gegeben. Im Berichtszeitraum fand jährlich eine Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung mit rund 200 Teilnehmenden statt (Abbildung 3 nächste Seite). Themenschwerpunkt 2012 war Fachkräftesicherung, hier standen berufliche Förderkonzepte im Fokus. Die IG Metall setzt sich dafür ein, die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die assistierte Ausbildung zu einem neuen Förder- und Entwicklungsinstrument auszubauen. Jugendliche mit Förderbedarf und Betriebe, die diese ausbilden, sollen unterstützt werden.



Abbildung 3: Bringt die vierte industrielle Revolution neue Chancen für Bildung und Arbeit? Rund 200 Teilnehmende beschäftigten sich auf der 8. IG Metall-Fachtagung mit Industrie 4.0.

Mit durch das BMBF geförderten Projekten entstand eine IG Metall-Kompetenz- und Servicestelle für Fragen im Prüfungswesen. Die IG Metall hat an der Neuordnung von Aus- und Weiterbildungsberufen mitgewirkt. Es ist gelungen, die drei Büroberufe (Bürokaufmann/frau, Kaufmann/frau für Bürokommunikation, Fachangestellte/r für Bürokommunikation) zu einem neuen Beruf zusammenzuführen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Hochschulabschlüssen wurde im Deutschen Qualifikationsrahmen verankert. Zur beruflichen Entwicklungsberatung haben wir mit der Handreichung „Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen“ Weiterbildung- und Fördermöglichkeiten für Beschäftigte aufgezeigt (Abbildung 4).

Das Internetangebot zur beruflichen Zukunftsberatung, der Job-Navigator, ist überarbeitet (Abbildung 5).



Abbildung 4: Diese Handreichung zeigt auf, wie man berufliche Entwicklung durch geeignete Fortbildung gestalten und verbessern kann.

IG Metall in Schulen erfahrbar machen

Die IG Metall ist Teil der Initiative Schule und Arbeitswelt. Wir haben Initiativen Ehrenamtlicher unterstützt, die in ihrer Freizeit in Schulen über Gewerkschaften informieren und das Lehrpersonal bei der Berufsorientierung unterstützen. Wir bieten jährlich zusammen mit der GEW eine entsprechende Lehrerfortbildung an. Gemeinsam mit der Initiative „Böckler.Schule“ haben wir Materialien für den Einsatz in Schulen entwickelt. Wir machen weiter mobil gegen die flächendeckende Einführung eines eigenständigen betriebswirtschaftlich ausgerichteten Unterrichtsfachs „Wirtschaft“. Durch die Mitarbeit an der Arbeitshilfe „Eine gute Schule für Alle“ unterstreichen wir diese gewerkschaftliche Forderung.



Abbildung 5: Zukunftsberatung online: Der IG Metall-Jobnavigator hilft bei der beruflichen Orientierung.

Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

6

Organisationspolitik: Weiterentwicklung der IG Metall

› Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Qualität und Quantität – kompetente und kollegiale Bildungsarbeit

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt dazu bei, dass unsere Vertrauensleute und betrieblichen Interessenvertreter handlungs-, dialog- und durchsetzungsfähig bleiben und sich wirksam in betrieblichen, sozialen und politischen Auseinandersetzungen behaupten können. Nur mit den notwendigen Kompetenzen sind die aktuellen wie zukünftigen arbeits-, tarif- und organisationspolitischen Herausforderungen zu bewältigen. Die Bildungsarbeit hat eine große Bedeutung, wenn es darum geht, den Zusammenhang von gezielter Mitgliederwerbung und solidarischer Interessenvertretung aufzuzeigen und die politischen Ziele der IG Metall beteiligungsorientiert umzusetzen.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat in den letzten vier Jahren deutliche Akzente gesetzt und sich gut entwickelt. Die Gründe liegen insbesondere in einer strukturell leistungsfähigen Bildungsorganisation, der verbesserten Verzahnung der regionalen und zentralen Bildungsaktivitäten, des professionell ausgerichteten Seminarmanagements, einer nachhaltigen Bildungswerbung und Bildungsqualität sowie der verstärkten Nachfrage durch zielorientierte Angebote.

Beste Lernbedingungen in den Bildungszentren

Dieser positive Trend drückt sich auch durch die optimalen Lernbedingungen für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Die sieben Bildungszentren, die regionalen Kooperationspartner und der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vor-

stand sind qualitätstestiert und arbeiten in der Jugend- und Erwachsenenbildung auf einem hohen Niveau. Die energetisch modernisierten Seminarhäuser verfügen über einen professionellen Standard und können beste Lern- und Arbeitsbedingungen vorweisen. Sie haben sich zu kompetenten Kommunikations- und Veranstaltungszentren entwickelt und ihr Seminarmanagement darauf ausgerichtet. Mit einer gemeinsam konzipierten Seminarevaluation werden zudem neue Entwicklungsbedarfe und die Teilnehmerzufriedenheit erschlossen. Auch die Lösungen für die gestiegenen Anforderungen in der regionalen Bildungsarbeit werden durch ein Qualitätsmanagement gemeinsam abgestimmt. Mit den verantwortlichen Bildungsakteuren finden dazu regelmäßig Entwicklungstreffen statt. Als Qualitätsbereiche sind die Programm- und Konzeptentwicklung, die Aus- und Weiterbildung der ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten, die Nachwuchsförderung, die Lernorte und die Bildungswerbung zu nennen. Hierzu wurden jeweils Mindeststandards entwickelt, die der gesamten Bildungsarbeit zur Verfügung stehen.

Steigende Teilnahme an IG Metall-Seminaren

In den letzten Jahren hat sich die Teilnehmeranzahl in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tendenziell erhöht. Die regionale Bildungsarbeit erreicht jährlich über 70.000, die zentrale Bildungsarbeit mit ihren unterschiedlichen Themenangeboten bis zu 16.000 Seminarteilnahmen. Sowohl gesellschaftspolitische als auch arbeitgeberfinanzierte zentrale Weiterbildungen wurden stärker wahrgenommen als im Vorberichtszeitraum (Abbildung 1). Die Bildungszentren sind insgesamt durch die verstärkte Nachfrage in den letzten Jahren besonders gut ausgelastet gewesen (Abbildung 2).



Die neue Wort- und Bildmarke steht mit der Botschaft „Klar. Kompetent. Kollegial“ für die Werte der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall.

Dieser positive Trend ist auch auf ein systematisches, die organisations- und tarifpolitische Ziele begleitendes Bildungsprogramm für Vertrauensleute und betriebliche Interessenvertretungen zurückzuführen. Neben den erhöhten finanziellen Ressourcen haben zudem neugegründete regionale Betriebsräteakademien zu einer effektiven Bildungsarbeit geführt. Kommerzielle Anbieter wurden damit zurückgedrängt.



Politische Jugendseminare in der IG Metall zum Beispiel haben die richtigen Inhalte und machen Spaß. Dass das keine „Momentaufnahme“ ist, zeigen die Evaluationen im Anschluss an die Seminare.

Seminarteilnehmende in den Bildungszentren nach Themengruppen

	2011	2012	2013	2014
Grundlagen und Ausbildungsgänge	4.892	4.521	4.526	6.368
Betriebsräte-Grundlagenbildung (inkl. BR kompakt)	2.800	2.227	1.951	3.274
Gewerkschaftliche Grundlagenbildung (inkl. VL kompakt)	2.092	2.294	2.575	3.094
Gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Weiterbildung	4.261	4.735	4.454	4.439
Geschichte	614	493	638	750
Geschichte, Ökonomie, Sozial- und Gesellschaftspolitik	1.497	1.360	1.373	1.629
Ökonomie, Sozialpolitik, Ökologie und Arbeit	883	867	735	879
Jugend	980	1.013	1.326	729
Internationale Seminare	14	15	77	125
Tarifpolitik	698	1.195	591	716
Ehren- und hauptamtliche Referenten	189	285	352	361
Betriebspolitische Spezialisierung	3.374	3.489	3.720	3.052
Arbeit und Gesundheit, SBV	1.404	1.670	1.496	1.139
Lohn- und Gehaltsgestaltung	420	412	542	349
Mitbestimmung	752	740	827	754
Soziale und methodische Kompetenzen	718	555	532	418
Arbeitsrecht/Sozialrecht	80	112	323	392
Sonstige Themen	1.883	2.068	1.207	1.774
Seminarteilnehmer gesamt	14.410	14.813	13.907	15.633

Abbildung 1: Das vielfältige und stark nachgefragte Seminarprogramm bietet für alle Personen- und Zielgruppen passende Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Teilnehmertage an Seminaren der Bildungszentren

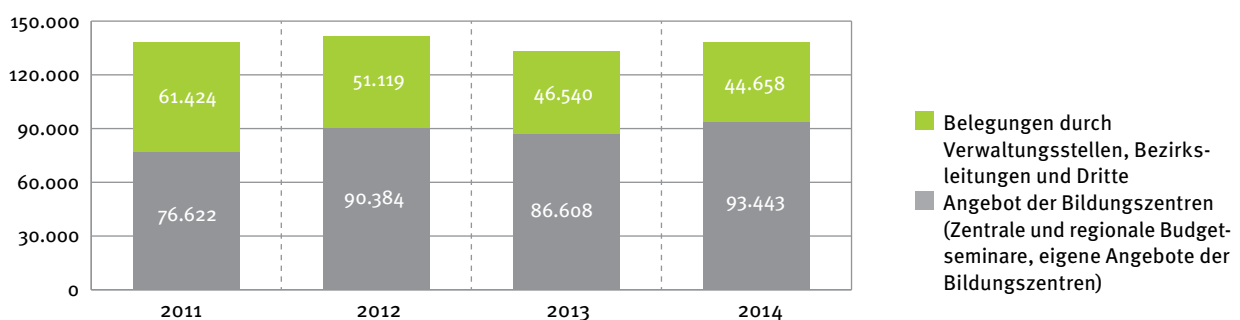


Abbildung 2: Der Bedarf nach guter Bildung spiegelt sich auch an der hohen Belegungssituation in den Bildungszentren wider.

Weiterentwicklung von Bildungsangeboten – Bewährtes gestärkt, Neues aufgebaut

Mit vielen aufeinander abgestimmten und betriebsnahen Weiterbildungs- und Projektmaßnahmen ist es gelungen, die Verwaltungsstellen- und Gremienarbeit vor Ort zu unterstützen. Zudem wurden mehr Organizing- und Erschließungsprojekte zielgruppenorientiert und aktiv begleitet. Und auch andere neue Themen, die sich aus den gesellschaftlichen Debatten, gewerkschaftspolitischen Kampagnen und den strategischen Zukunftsfragen ergeben, haben in das Seminarangebot Eingang gefunden.

Über die übliche Kooperationsarbeit hinaus hat die regionale und zentrale Bildungsarbeit an Effektivität gewonnen: Mit deutlich mehr maßgeschneiderter und prozessbegleitender Bildungs- und Beratungsarbeit ist es gelungen, die Zusammenarbeit zu stärken und die Regionen professionell zu unterstützen.

So wurden spezielle Qualifizierungsreihen (zum Beispiel für Vertrauensleute und Referentinnen- und Referentenarbeitskreise) und betriebliche Entwicklungsfelder gemeinsam mit Verwaltungsstellen umgesetzt. Gremien und örtliche Handlungsteams konnten sich so für ihre betriebspolitischen Aufgaben weiterbilden.

Organisations- und tarifpolitische Seminare

Im jährlich neu gestaltenden Bildungsprogramm sind viele Seminare konzeptionell aktualisiert und zahlreiche organisations-, tarif- und fachpolitische Themen neu aufgenommen worden. Zudem sorgen die Bezirke und Verwaltungsstellen mit ihren Kooperationspartnern für ein umfangreiches, abgestimmtes Seminarprogramm. Qualifizierungsbausteine zu tariflichen Abschlüssen, wie „Leiharbeit“, „Übernahme“, „Alters- und Bildungsteilzeit“, begleiten die betriebliche

Gewerkschaftsarbeit. Des Weiteren fanden sich die IG Metall-Kampagnen „Besser statt billiger“, „Kurswechsel“, „Arbeit – sicher und fair“, „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“, „Gute Arbeit – gut in Rente“ und „Revolution Bildung“ sowie „Mitgliedergewinnungsmaßnahmen“ im Seminarangebot wieder.

Für die Vertrauensleutearbeit und die gewerkschaftliche Betriebspolitik wurde das bereits bestehende zentrale Bildungsangebot besonders nach den Vertrauensleutewahlen 2012 erweitert. Dabei haben zusätzliche finanzielle Ressourcen die regionale Vertrauensleutearbeit unter-



Auf dem Jugendbildungskongress 2014 im Bildungszentrum Sprockhövel betont Irene Schulz den wichtigen Stellenwert der regionalen Jugendbildungsarbeit für die Gesamtorganisation.



Abbildung 1: Alle zwei Jahre bietet die zentrale Referent(inn)entagung den ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen fachliche sowie didaktische Workshops und einen überregionalen Erfahrungsaustausch.

stützt. Zusätzlich zur bewährten Ausbildungsreihe „VL kompakt“ gibt es nun das Seminar „VL für gute Arbeit“ sowie Themen aus der Beschäftigtenbefragung als Ergänzungen.

Um alte und neue Mitgliedergruppen systematisch mit Hilfe der Bildungsarbeit zu erschließen, werden für bestimmte Personengruppen (Frauen, Jugend, Vertrauensleute, Angestellte, Ingenieure und Techniker) themenspezifische Seminarangebote bereitgestellt. Auch die Gestaltung des Generationenwechsels im Bereich der betrieblichen Gremienarbeit spiegelt sich wieder: zum Beispiel mit der Ausbildungsreihe für junge BR-Mitglieder, für VK-Leitungen, für Frauen oder Betriebsrats-Vorsitzende.

Arbeitgeberfinanzierte Seminare

Für neu- und wiedergewählte Betriebsräte bietet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit den modular ausgerichteten Ausbildungsgang „BR kompakt“ an. Die Teilnehmendenzahlen stiegen hier im Wahlzyklus 2010–2013 im Vergleich zum Wahlzyklus 2006–2009 um über 30 Prozent stark an. Dieser Trend zeichnet sich auch für die aktuelle Wahlperiode ab 2014 ab. Die auf individualrechtliche Grundlagen orientierte Ausbildungsreihe „Arbeitsrecht I–III“ ist seit 2012 an allen Bildungszentren erfolgreich gestartet. Diese grundlagen- und aufgabenbezogenen Betriebsrats-Qualifizierungen werden um ein vielfältiges, arbeitgeberfinanzierten Schulungsangebot ergänzt. Auch der neue Ausbildungsgang „Grundlagen der Rhetorik“ findet großen Zuspruch. Zusätzlich nimmt die Bedeutung von maßgeschneiderten

Bildungsangeboten für betriebliche Gremien stark zu.

Ausbau der Referentinnen- und Referentenqualifizierung

Die vielen zentralen Seminare wären ohne das Engagement der ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten undenkbar. Um die immer größer werdenden gesellschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Anforderungen in die Seminarpraxis zu transferieren, besteht ein aufeinander abgestimmtes bezirkliches und zentrales Qualifizierungsangebot für diese Kolleginnen und Kollegen (Abbildung 1).

Das neue Format „Theorie-Praxis-Dialog“ dient der zusätzlichen Weiterbildung für die Referentinnen und Referenten und gibt Impulse für die gewerkschaftliche Bildungs- und Lerntheorie. Mit zehn Themenworkshops im Berichtszeitraum (zum Beispiel „Interessengegensatz im Seminar“, „Interkulturelle Kompetenz“) hat sich dieses Format etabliert. Zusätzliche Specials greifen jährlich aktuelle Themen auf (zum Beispiel „Antisemitismus“, „Social-Media“, „Vielfalt im Seminar“). Für grundlagenbildende Seminare stehen überarbeitete und neue Arbeitshilfen und flexible Bausteinkonzepte (wie „Aktiv im Betrieb für Vertrauensleute“, „BR I“, „JAV“) bereit. Veröffentlichungen wie das „Schwarzbuch Rassismus“, „Stimmen für Europa“ und „Interaktive Trainingsmethoden“ sind für die Bildungsarbeit hervorragend einsetzbar. Zudem wurde das von uns neu aufgelegte und traditionsbewusste Buch „Lieder der Arbeiterbewegung“



Abbildung 2: Offen, teamorientiert und gut organisiert – junge Projektteilnehmer des zweieinhalb Jahre währenden Ausbildungs- ganges „Internationales Projektmanagement“.

in das bundesweite Verzeichnis des immate- riellen Kulturerbes Deutschlands aufgenom- men. Alle Publikationen stehen für die eh- ren- und hauptamtlichen Referentinnen und Referenten im Extranet zur Verfügung.

len und europäischen Projektmanagement er- folgreich gestartet (Abbildung 2). Hier gilt es, die Arbeit in transnationalen Unternehmens- netzwerken zu fördern.

Räume für politische Bildung

Unsere gesellschaftspolitischen Weiterbil- dungen sowie das „Forum Politische Bildung“ bieten in ausgewählten Themenbereichen und vor dem Hintergrund unterschiedlicher, kritischer Denkrichtungen Seminare zu Fra- gen von Geschichte und Kultur, Arbeit, Bil- dung und Gesellschaft an (Abbildung 3). Zu- dem ermöglicht das Forum den Rahmen, um Kooperationen mit Wissenschaft, Kirchen und sozialen Organisationen knüpfen zu können. Mit dieser Diskurs- und Dialogplattform ent- stehen neue Ideen und Impulse für die Ge- werkschaftsarbeit in Betrieb und Gesellschaft. Um ein Zeichen für Solidarität, Würde und Anerkennung am Arbeitsplatz zu setzen, ko- operiert die IG Metall seit 2011 erfolgreich mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“, aus der viele Bildungsangebote und gemeinsame Aktivitäten entstanden sind.



Internationale Bildung

Die internationale Bil- dungsarbeit wurde auf zentraler Ebene in Kooperation mit den Bildungszentren und anderen Vorstandsbe- reichen ausgeweitet. Im Rahmen europäischer Projekte konnte ein neues konzeptionelles Fundament geschaffen

werden, und viele Methoden und Unterstützungsinstrumente stehen inzwischen für die europäische und globale internationale und interkul- turelle Bildungsarbeit zur Verfügung. Besonders für junge Aktive gibt es po- litische Seminare, um europäische Insti- tutionen kennenzulernen. Darüber hinaus sind die Ausbildungsgänge im internationa-

Abbildung 3:
Europakrise auf einen Blick:
Die gesellschaftspolitischen
Weiterbildungen reagieren
auf aktuelle Entwicklungen
in Politik und Gesellschaft.

Mehr zur Initiative
„Respekt! Kein Platz
für Rassismus“
auf Seite 104.

Bildungswerbung und -beratung – Besser bei uns!

Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist die zunehmende Zahl kommerzieller Bildungsanbieter zu einer sehr ernst zu nehmenden Herausforderung geworden. Damit die Bildungs- und Beratungshoheit der IG Metall in den Betrieben gestärkt wird, ist die offensivere Abgrenzung gegenüber privaten Anbietern in allen Gliederungen unserer Organisation eine wesentliche Voraussetzung.

Um die Wahrnehmung der Bildungskompetenz der IG Metall in der internen wie externen Kommunikation zu steigern, sind in den vergangenen Jahren zielgerichtete Marketingmaßnahmen, Materialien und Beratungskonzepte entwickelt worden. Dazu zählen unter anderem:

- › Zusätzliches Bildungsprogramm 2014/2015 für alle neu- wiedergewählten Betriebsrats-Mitglieder mit regionalen Angeboten und Direktversand an Gremien.
- › Zielgruppenorientierte Angebotsmaterialien („Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter- und Stellvertreterinnen“, „Ingenieure“, „Junge Aktive“, „International“).
- › Anzeigenschaltungen und Imagekampagne in ausgewählten Print-Medien.
- › Eine eigene Wort- und Bildmarke für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.
- › Verlässliche Informationsmöglichkeiten über Seminar- und Teilnehmerdaten durch neue Mitgliederdatenbankmodule.
- › Gemeinsame Internetpräsenz aller Bildungsträger im DGB.
- › Präsenz auf Messen und Ausstellungen.
- › Unterstützung für Verwaltungsstellen und Gremien mit dem Konzept „Eine Stunde für die Bildung“.

Mit diesen modernisierten Werbe- und Zugangswegen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben wir unsere Bildungsarbeit in der



Öffentlichkeit besser positioniert. Allein das reicht jedoch nicht aus, um uns von der kommerziellen Konkurrenz stärker abzugrenzen. Erst wenn es uns gelingt, unser gesamtes Bildungsangebot durch qualifizierte Bildungsberatung in allen organisierten Betrieben und Verwaltungsstellen zu etablieren, haben mehr Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich für die IG Metall zu entscheiden. Daher gilt es, die derzeit sehr gut aufgestellten Bildungszentren weiterhin regelmäßig zu modernisieren und unsere professionelle Bildungsarbeit mit ihren Alleinstellungsmerkmalen verstärkt in die Öffentlichkeit zu tragen.

Das Key Visual „Eine Stunde für die Bildung“ symbolisiert das Angebot der Vorstandsverwaltung in puncto Bildungsberatung.

› Organisationspolitik

Organisationspolitische Strategien

Eine positive Mitgliederentwicklung ist die Voraussetzung für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall, sowohl in betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen sowie auf den politischen Bühnen. Um auch in Zukunft Menschen für die IG Metall gewinnen zu können, brauchen wir neben überzeugenden Inhalten auch tragfähige Strukturen vor Ort. So bleiben wir auch künftig erfolgreich.

Konflikte zwischen der IG Metall und anderen Einzelgewerkschaften im DGB über die Organisation- und Tarifzuständigkeit haben im Berichtszeitraum an Zahl und Qualität zugenommen. Die Arbeitgeber nutzen zunehmend die Zuständigkeitsfrage. Das bedeutet: Manch ein Arbeitgeber nutzt nur zu gerne direkt die Arbeitsgerichtsbarkeit, um die Tarifzuständigkeit der IG Metall (zugunsten anderer DGB-Gewerkschaften) infrage zu stellen. In der Praxis gehen die Arbeitgeber so zum Beispiel gegen geplante Warnstreiks vor.

Organisationspolitik: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft

Für die IG Metall ist das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ leitend. Dies gilt auch für die damit verbundenen Wertschöpfungsketten. Aus diesem Grund unterstreichen wir mit dem Strategischen Investitionsfonds – zum Beispiel im Jahr 2013 mit einem Volumen von gut 18 Millionen Euro – die Aktivitäten rund um die Wertschöpfungsketten und industriellen Dienstleistungen. In diesen beiden Bereichen finden immer mehr Konflikte zur Organisationszugehörigkeit statt. Die Gründe sind vielschichtig und finden ihre Ursache vor allem im wirtschaftlichen Strukturwandel: wie beispielsweise dem technologischen Wandel, dem Verschwimmen und Verschieben von Branchengrenzen, der Entstehung neuer Branchen, Unternehmensumwandlungen, Veräußerung von Betrieben oder

Betriebsteilen und der Auslagerung von Abteilungen/Funktionen und Aufgaben.

Die IG Metall wird sich nicht in eine, durch Unternehmensstrategien bewusst verursachte Tarifkonkurrenz begeben. Im Bund mit den DGB-Schwesterorganisationen wehren wir uns gegen den von der Arbeitgeberseite beabsichtigten Weg einer spiralförmigen Abwärtsentwicklung tariflicher Rahmenbedingungen. Konnten früher konkurrierende Zuständigkeiten in vielen Fällen erfolgreich auf Ebene der Verwaltungsstellen geklärt werden, so ist dies aufgrund der beschriebenen Qualität der Konflikte und dem veränderten Arbeitgeberverhalten vielfach nicht mehr möglich. Mit der IG BCE bestehen bilaterale Absprachen zur Lösung von Zuständigkeitsfragen, bei denen das Anliegen im Mittelpunkt steht, gewerkschaftsfreie Räume zu erschließen.

Zulieferer und Dienstleister müssen akzeptieren: Wenn sie „nah“ an einem Metallunternehmen dran sind, integriert arbeiten oder sogar ganze Teile übernehmen, dann ist die IG Metall tarifzuständig und will natürlich Tarifverträge auf einem angemessenen Niveau durchsetzen.

Die IG Metall wird nicht tatenlos zuschauen, wie Großunternehmen Bereiche erst auslagern, diese dann allerdings weiterhin ganz in ihre Wertschöpfungskette einbinden bzw. indirekt führen und „hintenrum“ die IG Metall als nicht zuständig für angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen erklären!

Organisationsentwicklung und Strukturen

› Geschäftspläne: Die Geschäftspläne haben sich als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument etabliert. Sie sind Teil eines ganzheitlichen Strategieprozesses. Ziel ist die Umsetzung der strategischen Schlüsselziele, der politischen Planung und die Klärung, mit welchen Maßnahmen die vereinbarten jährlichen Mitgliederziele

13 Kernaufgaben der IG Metall-Verwaltungsstellen



Schaubild der 13 Kernaufgaben der IG Metall-Verwaltungsstellen.

le erreicht werden. Die Geschäftsplanung und Umsetzung in den Verwaltungsstellen erfolgt zunehmend als beteiligungsorientierter Prozess.

- › 13 Kernaufgaben: Alle Mitglieder haben den gleichen Anspruch darauf, dass sich die IG Metall für sie vor Ort engagiert und qualitativ hochwertig arbeitet. Damit dies umgesetzt werden kann, sind die Verwaltungsstellen, Bezirke und die Vorstandsverwaltung gleichermaßen gefordert: durch die ständige Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Arbeit im Sinne der

Mitgliederbeteiligung und -bindung. Die Umsetzung der 13 Kernaufgaben behält eine hohe Priorität, da sie die beteiligungsorientierten Planungsprozesse und die gute Verwaltungsstellenarbeit fördern. Die Herausforderung liegt darin, die Ressourcen so einzusetzen, dass die Arbeit vor Ort auf das Wesentliche ausgerichtet wird. Regional wurden unterschiedliche Umsetzungsschwerpunkte gesetzt. Bundesweit hat das „mitgliederorientierte Büromanagement“ als eine Perspektive auf die 13 Kernaufgaben eine herausragende Aufmerksamkeit erfahren. In allen Bezirken haben Quali-

fizierungsreihen zu den 13 Kernaufgaben stattgefunden und bundesweit wurden neun Praxisforen durchgeführt.

- › Kooperationen von Verwaltungsstellen: Kooperationen haben sich als eigenständige Struktur bewährt. Es gibt sie mit gemeinsamer Geschäftsführung und fester Verankerung im Ortsstatut oder niederschwellig als Kooperationsraum ohne Bindung über Statuten. Insbesondere die Bildung von Kooperationsräumen entlang von Handlungsfeldern und Erschließungsräumen wurden in den letzten Jahren intensiver. Hierbei kam der gemeinsamen Beschäftigung von Personal in Schwerpunkten Bedeutung zu. Unterdessen sind 32 Verwaltungsstellen in Kooperationen mit Verankerung im Ortsstatut. Das Modell der Kooperations-Verwaltungsstelle hat sich gewandelt: Diente es anfangs häufig als Vorstufe zu Fusionen, ist es heute häufig auf Dauer ausgelegt und sichert mit Synergieeffekten die Flächenpräsenz. Jenseits wirtschaftlicher Aspekte steht bei vielen Zusammenschlüssen die gemeinsame Erschließung von Mitgliederpotenzialen im Vordergrund.

Struktur- und Investitionsfonds

Der sogenannte Strukturfonds fördert Projekte zur Unterstützung von Konsolidierung und Restrukturierung, zur Kooperation, zur Mitgliederentwicklung sowie zur Personalentwicklung. Eine Richtlinie legt fest, unter welchen Bedingungen („Säulen“) diese Fördermöglichkeit genutzt werden kann:

- › Säule 1: Förderung von Restrukturierungs- und Konsolidierungsprozessen in Verwaltungsstellen.

- › Säule 2: Die Förderung von Kooperationsprozessen.
- › Säule 3: Förderung von Projekten, die die Arbeitsabläufe und die Betreuungsarbeit in Verwaltungsstellen neu strukturieren.
- › Säule 4: Förderung von Projekten zur Mitgliederentwicklung.

Die Säule 4 hat die IG Metall allerdings zu Gunsten des Investitionsfonds eingestellt.

Investitionsfonds bedeutet, dass Erschließungsvorhaben gezielt finanziell ausgestattet werden. Er setzt sich aus zwei Säulen zusammen: einem Strategischen Investitionsfonds – zur Förderung von größeren Erschließungsvorhaben mit hoher strategischer Relevanz – und einem Geschäftsplan-Investitionsfonds zur Unterstützung einer Vielzahl kleinerer Erschließungsaktivitäten in den Verwaltungsstellen. Im Einzelnen:

- › Geschäftsplan-Investitionsfonds: Für regionale Erschließungsvorhaben stehen den Verwaltungsstellen die Mittel aus dem Geschäftsplan-Investitionsfonds zur Verfügung. Diese Mittel werden als ein für alle Verwaltungsstellen gleich hoher Maximalbetrag bereitgestellt. Das tatsächliche Volumen hängt von dem geplanten Projekt ab, beträgt aber höchstens 1/155 des Volumens des Geschäftsplan-Investitionsfonds. Verwaltungsstellen können aber auch in Kooperation mit anderen Verwaltungsstellen einen Antrag stellen. Die Gelder können sowohl für Sach- als auch Personalkosten verwendet werden. Die Entscheidung, ob ein Projekt verlängert wird ebenso wie die Entscheidung über neue Projekte findet jährlich im Rahmen der Geschäftsplan-Abstimmungen statt.

- › Strategischer Investitionsfonds: Es hat sich gezeigt, dass die IG Metall außerhalb ihrer bisherigen Kernbereiche in vielen Betrieben und Branchen noch besser vertreten sein könnte. Dies gilt sowohl für die Mitgliederengewinnung in schon bestehenden gewerkschaftlichen Strukturen als auch für neue Branchen, in denen die IG Metall noch nicht die Organisationskraft hat, um die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten. Um in diesen Bereichen Zuwächse erzielen zu können, sind besondere Anstrengungen nötig, die die Verwaltungsstellen nicht immer durch ihre Finanzausstattung tragen können. Um hier unter die Arme zu greifen gibt es also den Strategischen Investitionsfonds.

Schwerpunkte des Investitionsfonds

Aus dem Strategischen Investitionsfonds finanziert die IG Metall also die zusätzliche Erschließungsarbeit vor Ort, um die „weißen Flecken“ zu verringern. Ziel solcher Erschließungen ist, in Betrieben ohne Betriebsrat die Interessenvertretung aufzubauen und/oder den Organisationsgrad zu steigern. Ausgangspunkt sind Potenzialanalysen in Gebieten, die verkehrstechnisch gut erschlossen sind sowie wachsende Industrieregionen haben. Zur Qualifizierung der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen werden in den geförderten Projekten Bildungsmodule angeboten.

Des Weiteren können bei Erschließungen bestimmten Zielgruppen, wie etwa Angestellte, im Fokus stehen. Betriebliche Umstrukturierungen steigern das Interesse der Zielgruppen bzw. Belegschaften an der IG Metall. In diesem Zusammenhang gibt es Anfragen nach gewerkschaftlicher Unterstützung sowie Betriebsratsgründungen. Die Thematisierung betrieblicher Vorgänge war eine gute Grundlage für die Werbung für Betriebsratswahlen

im Jahr 2014. Ziel ist zudem ein Ausbau des strategischen Handlungsfeldes „Junge Generation“ mit dem Schwerpunkt Mitgliederentwicklung.

Zur Steigerung der Tarfmächtigkeit gilt es außerdem, die vorhandenen Mitgliederpotenziale in den Zielbetrieben zu erschließen und die Strukturen der Interessensvertretung, insbesondere bei Vertrauensleuten und Betriebsräten, kontinuierlich auszubauen. Neben diesem Ansatz „Ausbau und Stabilisierung der Funktionsstruktur“ gilt es auch den Bereich der kaufmännischen und technischen Beschäftigten zu organisieren und eine flächendeckende Mitgliederbindung innerhalb der Beschäftigten zu erzielen.

Mittels beteiligungsorientierter Themen soll der Zugang in die Betriebsratsgremien gefunden und durch den Aufbau von Aktivengruppen der Organisationsgrad erhöht werden. Ziel der Projekte dieser Art ist auch hier, Betriebe ohne Betriebsräte zu erschließen und den Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen in Betrieben mit schwacher Bindung zu unterstützen.

Ein weiterer Schwerpunkt bei der Förderung lässt sich als „Strategie Wertschöpfungskette“ zusammenfassen. Mit der Kenntnis über die Zusammenhänge des industriellen Geflechts und der beauftragten Werkvertrags- und Verleihunternehmen erfolgt die Erschließung vor allem in den Dienstleistungsunternehmen sowie in den dauerhaft am Standort tätigen Werkvertrags- und Verleihunternehmen. Bestandteil dieser Förderung ist zudem der Aufbau von Betreuungsstrukturen und die Entwicklung von praktischen Handlungsansätzen für die industrienahen Dienstleistungen sowie die Logistik entlang der Wertschöpfungskette.

Strategische Veränderungsprojekte – Sich ändern, um erfolgreich zu bleiben

Mit dem Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft wachsen auch die Anforderungen an die internen Strukturen und Prozesse in der IG Metall. Hierfür hat der Vorstand die Stabsstelle „Strategische Veränderungsprojekte“ eingerichtet, die wichtige Veränderungsprozesse koordiniert. Neben den großen strategischen Projekten für die gesamte IG Metall bearbeitet die Stabsstelle mit der Internen Beratungseinheit auch Veränderungsprojekte vor Ort. In den Jahren 2013 und 2014 hat sie über 20 Projekte begleitet und Verwaltungsstellen entsprechend beraten.

2011 hatte die IG Metall die Umsetzung des „Projekts 2009“ abgeschlossen. Nach dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag hat der Vorstand dann das „Projekt Zukunft“ beschlossen, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse aus dem Projekt 2009 zu sichern. Dieses Projekt hat-

te mehrere Stränge und wird seit Januar 2014 mit folgenden Schwerpunkten fortgesetzt:

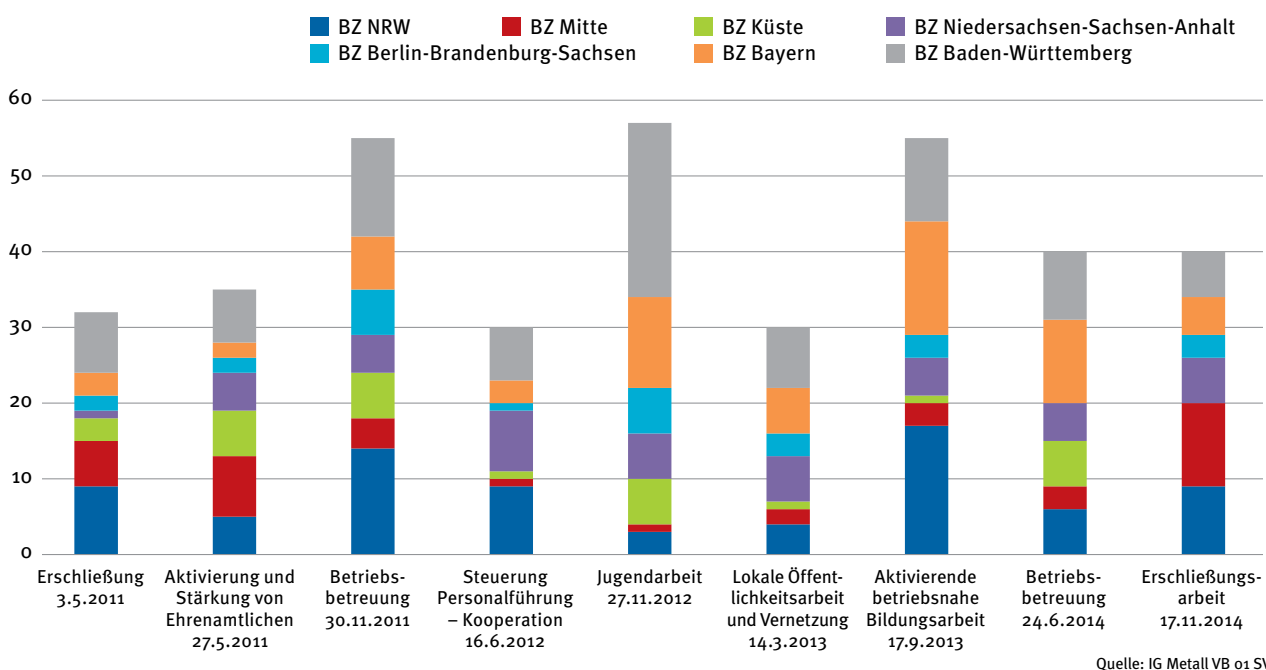
- 1) Verstetigung der 13 Kernaufgaben guter Verwaltungsstellenarbeit
- 2) Neue strategische Themen für die IG Metall
 - a. Projekt 55plus
 - b. Projekt Beteiligung
 - c. Internationale Netzwerkinitiative
- 3) Mitgliederorientierte IT-Strategie – CRM
- 4) Interne Beratungseinheit für die IG Metall

Rund 300 Kolleginnen und Kollegen haben sich auf fünf bezirksübergreifenden Fachkonferenzen im Herbst 2012 an einer breiten Diskussion zu diesen Themen beteiligt.

Die 13 Kernaufgaben im Blick behalten

Basis für die Entwicklung der 13 Kernaufgaben war die Analyse von 33 Verwaltungsstel-

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Praxisforen nach Bezirken



Quelle: IG Metall VB 01 SV

Abbildung 1: Aus der Praxis für die Praxis: Sich überbezirklich über die Kernaufgaben austauschen erweitert den Erfahrungsschatz.

len mit einer positiven Mitglieder- und Finanzentwicklung: Was waren die Gründe für diese Erfolge? Welche dieser Erfolgsfaktoren sind übertragbar? Die Grundidee: Wenn eine Kernaufgabe in einer bestimmten Qualität gemacht wird, kann man das als gute Verwaltungsstellen-Arbeit bezeichnen. Und: Jedes Mitglied – egal zu welcher Verwaltungsstelle es gehört – hat Anspruch auf eine gleich hohe Qualität der IG Metall-Arbeit vor Ort.

Seit 2011 gibt es Praxisforen als Austausch „aus der Praxis, für die Praxis“. Im Berichtszeitraum haben 317 Bevollmächtigte in bisher neun Veranstaltungen über die Erfolgskriterien und die Möglichkeiten, sie zu übertragen, diskutiert (Abbildung 1).

Ab 2015 wird diese Reihe Bestandteil des Angebots der Hauptamtlichen-Weiterbildung. Damit geht ein wichtiges Ergebnis aus dem Projekt 2009 in die Regelarbeit der IG Metall über.

Projekt CRM:

Das mitgliederorientierte IT-Tool

Die IG Metall will ihre Mitglieder noch besser betreuen. Als einer der wichtigsten Ansprechpartner in ihrem Arbeitsleben müssen wir ihre Anliegen gut kennen. Und sozusagen wie die Vertragswerkstatt um die Ecke möchten wir unsere Mitglieder individuell beraten können (Abbildung 2). Die IG Metall will ein vertrauensvoller Partner sein, der Erwartungen präzise erfüllen kann. Um diese Ziele zu erreichen brauchen die Mitarbeiter der IG Metall effektive IT-Unterstützung.

Der Anfang dieses Prozesses war die Einführung einer IT-Strategie, die diese inhaltlichen Ziele verfolgt. Die 2012 geschaffene IT-Kommission bewertet IT-Projekte nach ihrer strategischen Relevanz für die Mitglieder- und Beteiligungsorientierung. Der IG Metall-Vorstand hat beschlossen, die Mitgliederdatenbank (MDB) um eine Software zum Mitglieder-



Abbildung 2: Das CRM hilft der IG Metall, die Mitglieder so gut zu unterstützen wie möglich. Eben wie „die Vertragswerkstatt um die Ecke“.

Das neue CRM: Auf die Praxis zugeschnitten

IG Metall-Beschäftigte aus Verwaltungsstellen aller Bezirke, die Bezirke und Expertinnen und Experten aus der Vorstandsverwaltung haben in Fokusgruppen die Funktionen des CRM-Systems definiert:

- › Das **Kontaktmanagement** und das Erfassen von wichtigen Kontakten als Historieneinträge machen den Dialog mit den Mitgliedern zielführender und nachhaltiger.
- › Bei einem **Kontakt** kann die Verwaltungsstelle erfassen, was dem Mitglied wichtig ist. Das erleichtert die Gespräche.
- › Wenn Betriebsbetreuer einen **Betrieb besuchen**, haben sie die wichtigen Informationen dazu schnell zur Hand.
- › Über das **Produktmanagement** kann man Informationsmaterial passend zum Mitglied oder Betrieb zusammenstellen.
- › Eine **Gruppenfunktion** ermöglicht den Verwaltungsstellen einfaches Organisieren von Gremienarbeit.

beziehungsmanagement (Customer Relations Management = CRM) zu erweitern. An diesem Entscheidungsprozess wurden Beschäftigte aus den Verwaltungsstellen, den Bezirksleitungen und aus der Vorstandsverwaltung beteiligt. Die Übersetzung in die Praxis erfolgte zunächst mit einer repräsentativen Gruppe von Nutzerinnen und Nutzern (siehe Kasten oben).



Abbildung 3

Das CRM ergänzt also das bestehende MDB-System, und wir können Mitglieder genau auf die Dinge hinweisen, die für sie persönlich wichtig sind. Die IG Metall wird dennoch kein Datenkrake werden. Denn auch die Vertragswerkstatt um die Ecke interessiert sich nur für das, was wirklich relevant ist.

Projekt 55plus: Keiner ist zu alt für die IG Metall

„Ich gehe in Rente, warum also in der IG Metall bleiben?“ – denkt so mancher. Viel zu viele Mitglieder treten mit dem Beginn von Altersteilzeit oder dem Eintritt in die Rente aus. Untersuchungen haben gezeigt, dass diese Ausstritte auf Unkenntnis über die Leistungen der IG Metall für Ruheständler und nicht auf Unmut zurückgehen. Deshalb wird gemeinsam von ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen das Ansprachekonzept Projekt 55plus entwickelt. Kernelemente sind koordinierte Ansprachen von Mitgliedern vor dem Wechsel in den Ruhestand durch Vertrauensleute, ein niedrigschwelliges Beratungsangebot durch Betriebsräte und/oder die Verwaltungsstelle sowie ein eigenständiges Angebot der IG Metall für ein gutes Leben in Rente (Abbildung 3). Geplant ist, das Konzept bundesweit in verschiedenen Verwaltungsstellen und Betrieben zu erproben.

Projekt Beteiligung: Je nach Situation

„Mitgliederbeteiligung in betrieblichen Auseinandersetzungen“ und „Aktivierung zum Handeln als Betreuungsgrundsatz“ sind zwei der 13 Kernaufgaben. Beide zielen auf Beteiligung. Was aber macht eine beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit aus? Dieser Frage geht das „Projekt Beteiligung“ mit Haupt- und Ehrenamtlichen nach.

Welche Beteiligungsformen angemessen sind, das muss zur Situation passen (Abbil-

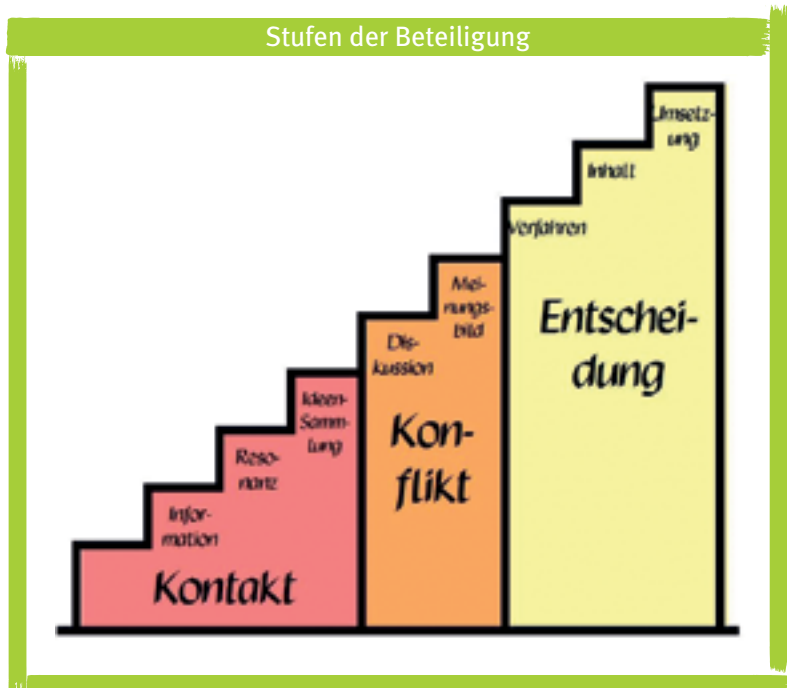


Abbildung 4: Jede Situation erfordert eine angemessene Form der Beteiligung. Nur so führt Mitmachen zum sachgerechten Erfolg.

dung 4). Nicht jede Entscheidung lässt es zu, dass unsere Mitglieder in einem Betrieb die Entscheidung alleine treffen, in vielen Fällen gibt es andere Mitentscheider oder es ist nur die Meinung oder Stimmung der Kolleginnen und Kollegen gefragt. Dies muss klar kommuniziert werden damit es keine Missverständnisse gibt.

Das Beteiligungsprojekt bereitet gute Beispiele auf, sodass sie auf andere Betriebe übertragbar sind. Diese „Piloten“ kommen aus den Bereichen Betriebspolitik, Tarifpolitik, Gesellschaftspolitik und Verbesserung der Beteiligung innerhalb der IG Metall.

Interne Beratung

Eine Organisation wie die IG Metall hat naturgemäß auch Beratungsbedarf. Ein großer Teil der Beratung wird durch Externe vorgenommen. Allerdings fließen damit Wissen und Know-how aus der IG Metall ab und können nicht für weitere Beratungsprozesse genutzt werden. Dadurch setzt eine externe Beratung immer neu an, was sie zusätzlich verteuert. Diese Überlegungen haben zur Konzeption einer „Internen Beratungs-Einheit“ geführt. Ende 2012 starteten die ersten Projekte. Die Merkmale:

- › Kundenorientiertes Arbeiten: Aufträge entstehen nicht durch „Entsendung von oben“ (etwa durch die Vorstandsverwaltung), sondern durch Nachfrage von den Gliederungen (zum Beispiel Verwaltungsstellen).
- › Interne Verrechnung der Leistungen: Das erhöht auf beiden Seiten die Verbindlichkeit.

Die Zahl der Projekte und Beratungstage übertraf im Berichtszeitraum die Erwartungen. Die Interne Verrechnung funktioniert. Zu Beginn wurden einige Projekte kostenfrei gestartet. Inzwischen gibt es kein Projekt mehr ohne interne Verrechnung. Und das Wichtigste ist: Die

Berater bringen das Wissen, das sie gewinnen (Beispiel: Verbesserung des Rückhol-Managements), in die nächste Verwaltungsstelle mit. Es haben sich auch bereits Haupt-Beratungsfelder herauskristallisiert (siehe Kasten unten).

Bei Bedarf clever beraten lassen

Die Beraterinnen und Berater der Internen Beratungseinheit schauen mit einem kompetenten „Blick von außen“ auf die Prozesse in den Gliederungen. Und doch haben sie etwas, was andere Consultants nicht haben: Den Durchblick durch die Besonderheiten der IG Metall und zum Beispiel die Erfahrungen aus anderen Verwaltungsstellen. Hier die Beratungsinhalte, die im Berichtszeitraum am meisten nachgefragt wurden:

- › Strategieentwicklung in Verwaltungsstellen
- › Umsetzen von Prozessen oder Prozessoptimierung
- › Begleitung bezirklich koordinierter Strategieprojekte
- › Begleitung von Kooperationen von Verwaltungsstellen
- › Themenentwicklung
- › Teamentwicklung

Gender Mainstreaming – Wer die besten will ...

„Wer die besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ – dieses Motto galt und gilt auch für die organisationsinternen Gender-Aktivitäten. Im Zentrum stand die Umsetzung der 30-Prozent-Quoten für Frauen im hauptamtlichen politischen Bereich und bei den Führungskräften. Diese Ziele hatte der Vorstand im Jahre 2010 beschlossen, sie sollten bis Ende 2014 bzw. 2019 erreicht werden. Im Berichtszeitraum sind wir diesen Vorgaben ein gutes Stück näher gekommen.

Mit einem aktuellen Frauenanteil von 28,5 Prozent hat die IG Metall im hauptamtlich-politischen Bereich das sich selbst gesetzte Dreißig-Prozent-Ziel nahezu erreicht (Abbildung 1). Dies ist umso bemerkenswerter, da die IG Metall als Industriegewerkschaft nach wie vor von der Zusammensetzung der Mitglieder her gesehen eine stark männlich geprägte Interessensorganisation ist.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor dafür war und ist, dass wir von Anbeginn der Trainee-Ausbildung darauf achten, überdurchschnittlich viele Kolleginnen für eine Ausbildung als Gewerkschaftssekretärin zu gewinnen.

Bei den hauptamtlichen Führungskräften, die ebenfalls eine 30-Prozent-Quote erreichen sollen, gab es unterschiedliche Entwicklungen: In der Vorstandsverwaltung beträgt der Frauenanteil bei den Führungskräften inzwischen 31,2 Prozent. Besonders hervorzuheben ist, dass es hier vor allem auf der Ebene der Bereichs- und Stabsstellenlei-

tungen zu großen Veränderungen kam. In den Geschäftsführungen der Verwaltungsstellen ist der Frauenanteil lediglich auf 15,1 Prozent gestiegen. Hier ist bei den Ersten Bevollmächtigten erst jede Zehnte eine Kollegin und bei den hauptamtlichen Zweiten Bevollmächtigten jede Vierte (Abbildung 2).

Die Gründe für diese Unterschiede sind, dass es sich – neben unterschiedlichen Ausgangszahlen – bei den Führungspositionen in den Verwaltungsstellen um eine Wahlfunktion handelt. Auch weitere Faktoren wie zum Beispiel gewachsene Strukturen spielen hier eine weitaus größere Rolle bei der Besetzung einer Führungsposition als in der Vorstandsverwaltung.

Nachwuchsprogramm: Frauen als Führungskräfte

Ergänzend zu allgemeinen Angeboten für angehende Führungskräfte gibt es daher ein neues Frauenführungs-kräfte-Nachwuchsprogramm: Ziel dieses seit 2011 regelmäßig angebotenen Programmes ist es, politische Sekretärinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen und sie darin zu stärken, ihre Kompetenzen in Form von Führungsverantwortung in die Organisation einzubringen. Bevollmächtigte, Bezirks- und Bereichsleitungen sind aufgerufen, Teilnehmerinnen vorzuschlagen. Damit haben wir erreicht, dass das Thema Frauen in Führungspositionen auch über diesen Weg integrierter Bestandteil der Personalentwicklungs- und Nachfolgeplanungen geworden ist. Von den bisher 28 Teilnehmerinnen dieser Reihe sind bereits 13 Kolleginnen in Führungspositionen gelangt.

Im Jahr 2014 gab es erstmalig ein Vernetzungstreffen für weibliche Führungskräfte der IG Metall. Auch dieses Angebot fand regen Zuspruch.



Berichte an den Beirat

Regelmäßige Berichterstattung und Transparenz – auch das ist Bestandteil der Gender-Strategie der IG Metall. Zum Beispiel mit dem jährlichen Bericht an den Beirat zu „Frauen in Fach- und Führungspositionen im hauptamtlichen politischen Bereich“.

Frauenanteile an IG Metall-Mitgliedern und politisch Beschäftigten in Prozent

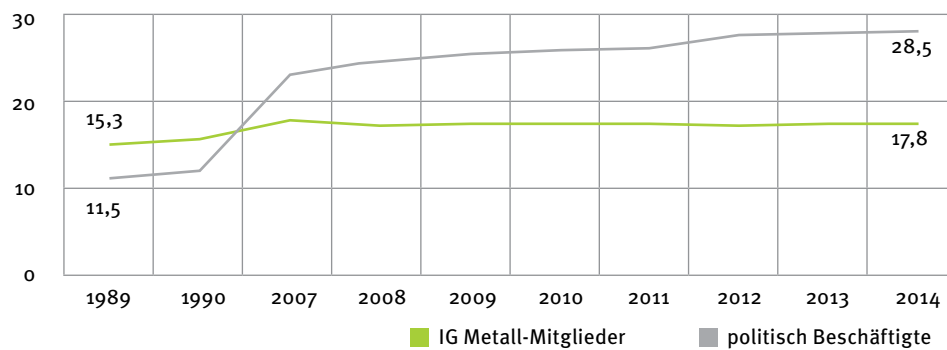


Abbildung 1

Frauenanteile bei den hauptamtlichen Führungskräften in Prozent

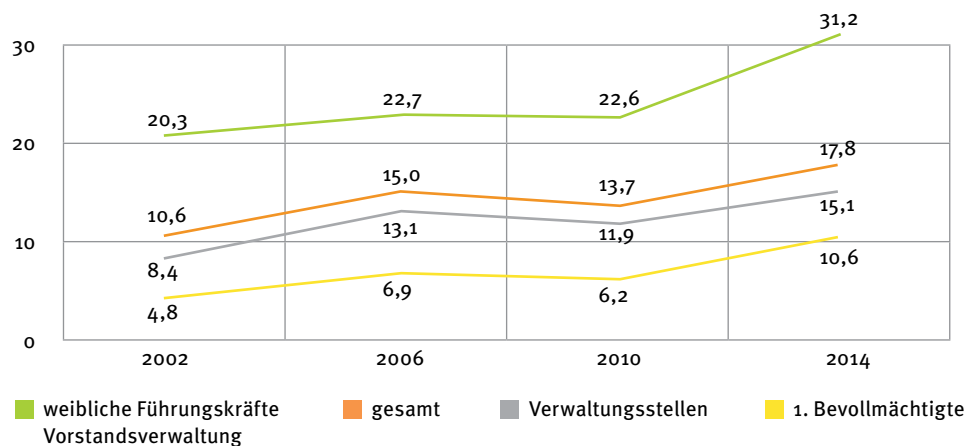


Abbildung 2: Ziel erreicht: In der Vorstandsverwaltung sind über 30 Prozent der Führungspositionen weiblich besetzt. In den Verwaltungsstellen dagegen ist noch Luft nach oben.

Im Zuge der Umsetzung der Ergebnisse des Projektes „IG Metall 2009“ sind nicht zuletzt die Verwaltungsangestellten in den Fokus gerückt als wichtige Garanten guter Verwaltungsstellenarbeit. Mit spezifischen Angeboten zu Austausch und Qualifizierung erfährt auch diese, überwiegend weibliche Beschäftigtengruppe zunehmend Wertschätzung und Unterstützung.

Charta der Vielfalt: Signal nach innen und außen

Mehr Frauen für Fach- und Führungspositionen zu gewinnen ist eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit und zugleich der Vielfalt. Nur

wenn wir diese auch in den eigenen Reihen berücksichtigen, können wir anschlussfähig an gesellschaftliche Entwicklungen bleiben und den Wandel der IG Metall erfolgreich gestalten.

Im Sommer 2014 beschloss der Vorstand die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ als Signal nach innen wie auch nach außen: Die Selbstverpflichtung der IG Metall als Arbeitgeberin zu Anerkennung und Förderung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Projekt Zukunft Ost – Gemeinsam in Richtung Angleichung

Die Vollendung der politischen Einheit Deutschlands liegt fast 25 Jahre zurück. Vom Ziel gleichwertiger Wirtschaftskraft und Lebensverhältnisse in Ost und West sind wir aber immer noch weit entfernt. Die Gewerkschaften – insbesondere die IG Metall – haben im tarif- und sozialpolitischen Angleichungsprozess eine herausragende Rolle eingenommen. Um diesem Prozess neuen Schub zu geben, hat der Vorstand der IG Metall nach dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag 2013 das Projekt „Zukunft Ost“ eingerichtet.

Mit dem Projekt „Zukunft Ost“ ist das Ziel verbunden, durch organisationspolitische Erfolge die Zahl tarifpolitisch handlungsfähiger Verwaltungsstellen und durchsetzungsfähiger Betriebe zu erhöhen sowie die Tarifbindung und die betriebliche Mitbestimmung zu stärken und auszubauen.

Der Anspruch, dass sich die IG Metall mit der Kraft der gesamten Organisation auf den Weg macht, die tarifpolitischen Differenzen anzugehen, wurde unter anderem in der Frankfurter Erklärung auf dem Außerordentlichen Gewerk-

schaftstag 2013 bekräftigt (siehe Kasten). Mit dem Projekt wird auch der Erwartung der ostdeutschen Verwaltungsstellen Rechnung getragen, die seit langem einen strukturierten Austausch über Bezirksgrenzen hinweg einfordern. Dabei wurde betont, dass es Aufgabe des Vorstandes ist, eine solche Gesprächs-

kultur (wieder) einzuführen und verwaltungsstellen- sowie bezirksübergreifend zu organisieren.

Die Projektstruktur

Der Vorstand hat mit der Einrichtung des Projektes „Zukunft Ost“ die hierfür erforderlichen Voraussetzungen geschaffen. In dem seit Juli 2014 arbeitenden Projektteam sind Bevollmächtigte und ehrenamtliche Funktionäre aus Ost-Verwaltungsstellen eines jeden Bundeslandes sowie Vertreter und Vertreterinnen aus den vier Bezirken mit Ost-Bezug, der Bezirk Nordrhein-Westfalen und eine wissenschaftliche Begleitung beteiligt.

Die Arbeit ist querschnittsorientiert und bereichsübergreifend angelegt. Dies bedeutet, dass organisationspolitische Fragen ebenso im Fokus stehen wie die tarif- und sozialpolitischen Angleichungsfragen. Außerdem geht es um die wirtschaftliche Entwicklung und damit einhergehend um industrie-, struktur- und regionalpolitische Fragestellungen.

Dabei werden auch bereits bestehende Initiativen und Aktivitäten in den Bezirken und Verwaltungsstellen einbezogen, insbesondere mit Blick auf strukturpolitische Initiativen in den Ländern.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus der Beschäftigtenbefragung

Auch die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 bieten wichtige Anhaltspunkte, spiegeln sie doch die Interessenlage der Kolleginnen und Kollegen wider. Bei vielen Fragen stimmen die Antworten der befragten Beschäftigten in Ost und West weitgehend überein. Doch es gibt auch signifikante Unterschiede, hier Beispiele mit mehr als 10 Prozent Differenz.

Auszug aus der Frankfurter Erklärung

„Eine starke tarifpolitische Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Osten ist eine wichtige Voraussetzung dafür, die tarifpolitischen Differenzen zwischen West und Ost aufzuheben. Gesellschaftspolitisch geht die Angleichung der Lebensverhältnisse weit über die Tarifpolitik hinaus. Die IG Metall versteht sich als eine Gesamtorganisation mit der Aufgabe, die Unterschiede zwischen Ost und West aufzuheben.“

- › Beantworten im Osten nur 64 Prozent der Befragten die Frage nach einem ausreichenden Einkommen mit Ja, so sind es in Westdeutschland immerhin 78 Prozent.
- › Schlechter werden auch die betrieblichen Möglichkeiten zur Weiterbildung eingeschätzt. Nur 32 Prozent finden diese ausreichend, gegenüber 43 Prozent im Westen.
- › Mit 87 Prozent ist der Wunsch nach einer geregelten Arbeitszeit mit einem klar festgelegten Beginn und Ende in den neuen Ländern um zehn Prozent höher als in den alten.
- › Auch der von der IG Metall geforderte Kurswechsel in der Politik wird in allen benannten Handlungsfeldern in Ostdeutschland noch stärker gefordert. So ist beispielsweise für 74 Prozent der Befragten die Eingrenzung des Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung ein sehr wichtiges Handlungsfeld, im Westen für 61 Prozent.

Vor diesem Hintergrund sowie auf Grundlage der im Projektteam zusammengetragenen Zielsetzungen wurden zusammenfassend zunächst folgende Handlungsfelder identifiziert:

- › Festigung und Ausbau der industriellen Strukturen.
- › Strukturpolitische Förderung strukturschwacher Regionen.
- › Stärkung der Wachstumsdynamik, Innovationskraft und Internationalisierung der ostdeutschen Wirtschaft.
- › Weiterer Ausbau der Infrastruktur, einschließlich Erhalt und Ausbau der sozialen Infrastruktur.
- › Angleichung der Einkommen und Arbeitszeiten/Erreichen gleichwertiger Lebensbedingungen.
- › Gute Arbeit für die Beschäftigten in den Unternehmen.



Quelle: Harm Bengen

- › Abbau der immer noch zu hohen Arbeitslosigkeit.
- › Strategien gegen den Fachkräftemangel entwickeln.

Das Projekt formuliert in diesem breiten Themenspektrum verschiedener wirtschafts- und sozialpolitischer Felder und Aufgabenstellungen Positionen, stellt diese zur Diskussion und liefert damit wichtige Beiträge der IG Metall für die gesellschaftspolitische Debatte nach 25 Jahren Deutscher Einheit.

Positive Mitgliederentwicklung

Dabei ist klar: Die Stärkung der organisationspolitischen Durchsetzungsfähigkeit ist eine wichtige Querschnittsaufgabe. Denn eine stabile Mitgliederbasis und Funktionsstruktur sind eine grundlegende Voraussetzung, um die Handlungsfelder und Ziele verstärkt anzugehen.

Die Mitgliederentwicklung war in den letzten Jahren in vielen Verwaltungsstellen im Osten positiv. Waren die Verwaltungsstellen bis 2009 im Saldo (Neuaufnahmen gegenüber Austritte und Streichungen) fast durchweg „rot“, hat sich die Mitgliederentwicklung teilweise stabilisiert, teilweise deutlich verbessert.

Die Tarifmauer muss fallen: Die IG Metall nimmt einen neuen Anlauf in der Angleichungsdebatte. Eine positive Mitgliederentwicklung im Osten stärkt die tarif- und organisationspolitische Durchsetzungsfähigkeit.

Beschäftigung in der IG Metall – Planung für die Zukunft

Die Personalarbeit in der IG Metall beinhaltet einerseits, die unterschiedlichen Gliederungen zu Personalthemen kompetent, schnell und zuverlässig zu beraten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gut und fair zu gestalten. Gleichzeitig gilt es, Strategien zu entwickeln, um die Weiterentwicklung der Organisation auf personeller Ebene aktiv voranzutreiben. Diesem Anspruch gerecht zu werden – auch in Anbetracht sich ändernder Rahmenbedingungen wie dem laufenden Generationswechsel – ist stets das Ziel.

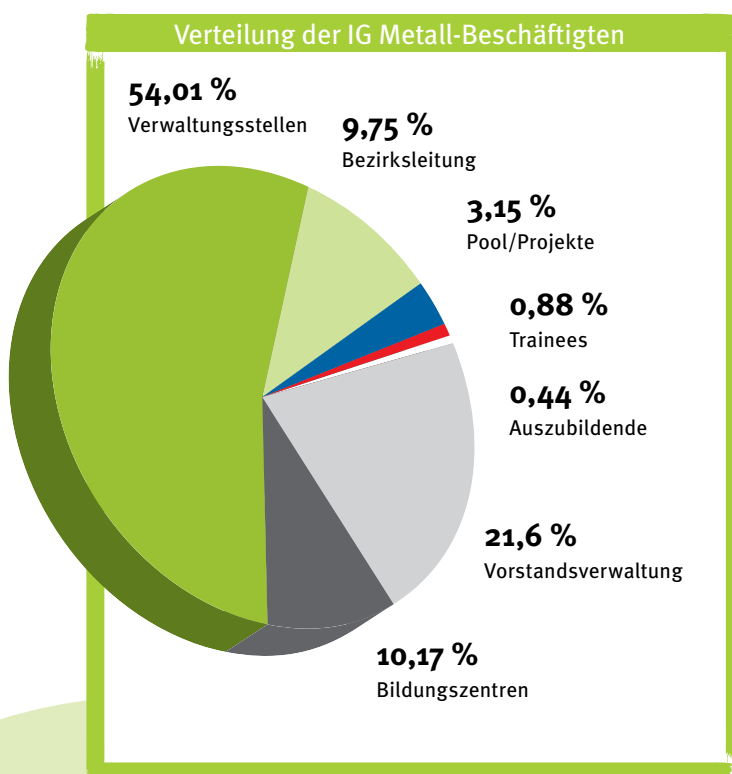


Abbildung 1: So verteilen sich die Beschäftigten auf die Gliederungen bzw. bei Azubis und Trainees auf Funktionen.

Ende 2014 waren bei der IG Metall 2.411 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt (Abbildungen 1, 2 und 3). Im Nachgang zum 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag 2013 wurde eine neue Geschäftsverteilung mit 28,5 neuen Stellen in der Vorstandsverwaltung erforderlich. Weitere neue Stellen resultieren aus der Reorganisation des IT-Bereiches, bei der bislang extern vergebene Aufgaben von intern Beschäftigten übernommen wurden, sowie aus der Neuaufstellung der Treuhandverwaltung IGEMET im Zuge einer in 2013 beschlossenen Portfolioerweiterung.

Bedingt durch die Altersstruktur und beschleunigt durch die bestehende Altersteilzeitregelung, hat der Prozess des Generationswechsels im Berichtszeitraum weiter an Fahrt aufgenommen.

Im Jahr 2014 wurde mit dem Gesamtbetriebsrat der IG Metall die jetzige Altersteilzeitregelung abgeschlossen. Mehr als 600 Beschäftigte, verteilt über alle Ebenen und Funktionen der Organisation, haben so innerhalb der nächsten Jahre die Möglichkeit, altersbedingt aus der IG Metall auszuscheiden. Es gilt, den Verlust der erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu kompensieren und die freiwerdenden Stellen passgenau und bestmöglich zu besetzen (Abbildung 4 nächste Doppelseite).

Um diesen Wechsel erfolgreich und positiv zu gestalten, bedarf es einer systematischen Personalplanung ebenso wie einer bedarfsorientierten, qualitativ hochwertigen Personalentwicklung (siehe dazu auch Seite 206 und Seite 214). Nur so ist gewährleistet, freie Stellen zum passenden Zeitpunkt, mit den richtigen und entsprechend qualifizierten Personen besetzen zu können.

Absolute Beschäftigtenzahlen der IG Metall

	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2011–2014 absolut	Veränderung 2011–2014 in %
Vorstandsverwaltung	438,6	438,4	447,2	488,8	50,2	11,4%
Auszubildende	10,0	10,0	10,0	10,0	0,0	0,0%
Trainees / Volontäre	16,0	32,0	24,0	20,0	4,0	25,0%
Pool (bundesweit)	84,6	81,6	77,5	71,2	-13,4	-15,8%
Bezirksleitung	219,3	218,6	215,4	220,5	1,2	0,5%
Verwaltungsstellen	1.228,2	1.196,5	1.198,0	1.222,1	-6,1	-0,5%
Bildungszentren	220,2	217,3	226,2	230,2	10,0	4,5%
Gesamt	2.217,0	2.194,3	2.198,3	2.262,8	45,9	2,1%

Abbildung 2: Absolute Beschäftigtenzahlen der IG Metall. Die rechte Spalte zeigt jeweils die prozentuale Veränderung zwischen 2011 und 2014.

Beschäftigte nach Funktionen im Jahr 2014

	politisch	administrativ	Beschäftigte gesamt	in %
Vorstand	194,8	294,0	488,8	21,6 %
Azubis	0,0	10,0	10,0	0,4 %
Trainees	20,0	0,0	20,0	0,9 %
Pool / Projekte	50,6	20,6	71,2	3,1 %
Bezirksleitungen	125,8	94,7	220,5	9,7 %
Verwaltungsstellen	674,2	547,9	1.222,1	54,0 %
Bildungszentren	50,2	180,0	230,2	10,2 %
Gesamt	1.115,7	1.147,2	2.262,8	100,0 %

Abbildung 3: Beschäftigte nach Funktionen im Jahr 2014 – in Vollzeitäquivalenten.

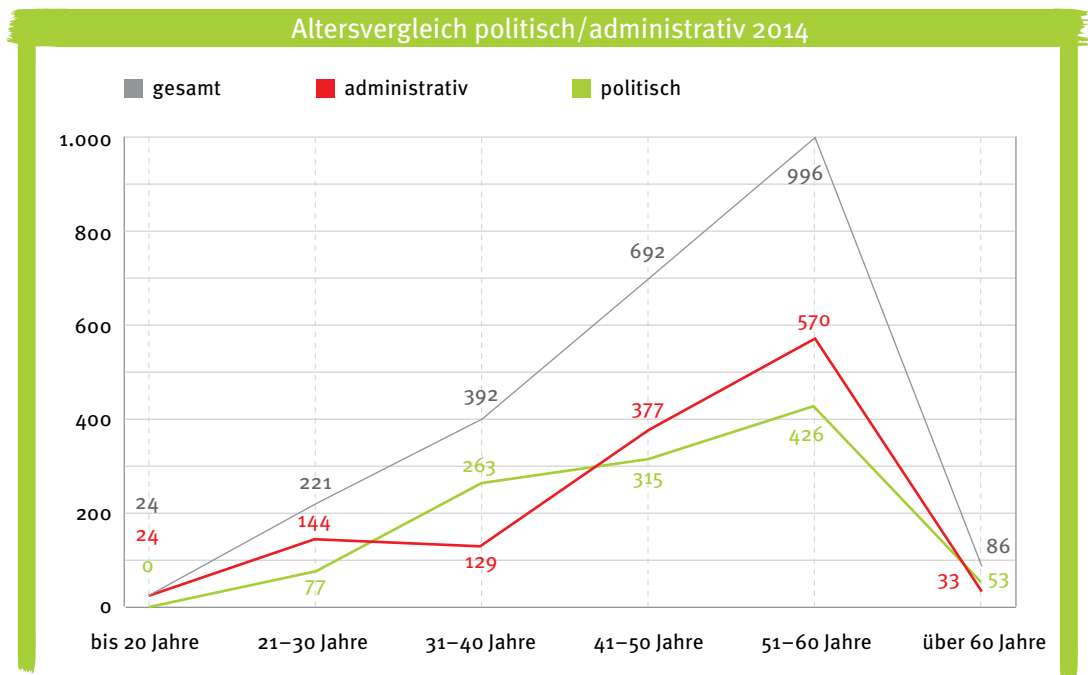


Abbildung 4: Der Altersvergleich aus dem Jahr 2014 (ohne befristet Beschäftigte): Die „Bergspitze“ wandert nach rechts. Das bedeutet, dass weiterhin viele erfahrene Hauptamtliche in Altersteilzeit oder Rente gehen, die Nachwuchsstrategien sind daher ein Schwerpunkt der Personalplanung.

In diesem Zusammenhang versteht sich die Personalabteilung der IG Metall als strategischer Partner der unterschiedlichen Gliederungsebenen. Im Berichtszeitraum wurden zentrale Standards, Profile und Verfahren entwickelt und etabliert, um bei der Planung, Auswahl und Qualifizierung des benötigten Personals, professionell zu unterstützen und zu beraten.

Der interne Arbeitsmarkt

Als zentrale Plattform der organisationsinternen Personalvermittlung hat sich der interne Arbeitsmarkt der IG Metall etabliert: 2012 wurde eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, um die Plattform einzurichten. Offene Stellenausschreibungen sind allen Beschäftigten über das Intranet zugänglich, was größtmögliche Transparenz gewährleistet. Das bietet beispielsweise Beschäftigten, die sich in einem befristeten Projekt befinden, die Möglichkeit, sich schnell und frühzeitig einen bundesweiten Überblick über mögliche Perspektiven zu verschaffen. Zielsetzung des internen Arbeitsmarktes ist es,

personelle Anforderungen hinsichtlich spezifischer Qualifikationen innerhalb der IG Metall zielgenauer, transparenter und effizienter erfüllen zu können.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement

Die Arbeit in der IG Metall ist vielseitig und oftmals ebenso voraussetzungsvoll. Um den Anforderungen an die Beschäftigten während eines Erwerbslebens innerhalb der Organisation gerecht zu werden und negativen Auswirkungen auf die Gesundheit vorzubeugen oder sie zu lindern, ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement von zentraler Bedeutung. Im Jahr 2012 wurden deshalb mit dem Gesamtbetriebsrat Eckpunkte vereinbart, um das Angebot um wesentliche Aspekte zu erweitern. Ziel war und ist es, eine Präventionskultur zum Thema Gesundheit zu entwickeln. Dies setzt sowohl die Herstellung individueller Gesundheitskompetenz der Beschäftigten voraus, als auch die Gewährleistung gesunder Arbeitsbedingungen und gesundheitsbewusster Führung (Abbildung 5).

Innerhalb von nur zwei Jahren wurde eine breitgefächerte Ergänzung des bisherigen Angebotes eingerichtet und fest etabliert. Es werden Gesundheits-Workshops vor Ort, Gesundheitsseminare für Führungskräfte sowie medizinische Gesundheits-Checkups „40plus“ durchgeführt. Es wurde ebenso ein Familienservice eingerichtet – zwecks Beratung und Unterstützung, beispielsweise in Fragen der Pflege von Angehörigen oder der Kinderbetreuung – sowie eine externe Mitarbeiterberatung zur Hilfe und Entlastung der Beschäftigten in beruflichen und privaten Fragestellungen aller Art, welche gut von den Beschäftigten angenommen wird. In Kooperation mit dem DGB und den Rentenversicherungsträgern kann zudem am Präventionsprogramm „BETSI“ (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern) teilgenommen werden.

Die betriebliche Altersversorgung

Mit der Umstellung auf die beitragsorientierte Altersversorgung (bAV) über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse besteht Ende 2014 für 1382 Beschäftigte ein ausschließlicher Anspruch auf eine bAV aus der VO 2000 (Versorgungsordnung 2000 – meint die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung der beitragsorientierten Versorgungszusage). Etwa die Hälfte der Beschäftigten nutzt damit die Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten zusätzlichen Altersversorgung.

Die bAV ist insbesondere für die jüngere Belegschaft wichtig. Daher wurde 2014 im Zuge des Generationswechsels beschlossen ...

- › ... den arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrag in der VO 2000 und der VO 95 für alle Versorgungsberechtigten mit Wirkung vom 1. Januar 2015 um 1,5 Prozent-Punkte anzuheben.

- › Der Beitrag der Beschäftigten hieran beträgt 0,5 Prozent-Punkte der Entgeltanpassung in 2014.
- › Um die Beschäftigten, die als Trainee, Auszubildende oder Befristete eingestellt werden, künftig gleich zu behandeln, wurde der Kreis der Versorgungsberechtigten ab 2015 erweitert. Es werden jetzt auch Beschäftigte, die in einem mindestens für drei Jahre befristeten und nicht nur geringfügigen Arbeitsverhältnis zur IG Metall stehen sowie Trainees und Auszubildende, einbezogen.

Mit dem Investitionsfonds wurde ein Instrument geschaffen, Projekte zu strategischen Themen zu entwickeln und zu etablieren. Daher hat die IG Metall projektbezogen Beschäftigte befristet eingestellt, die perspektivisch unbefristet übernommen werden.

Die Entgelterhöhungen

Im Berichtszeitraum wurden die Werte der Entgelttabelle regelmäßig angehoben: 2011 um 2,0 Prozent, 2012 um 4,3 Prozent, 2013 um 3,4 Prozent sowie 2014 um 1,7 Prozent. Zudem wurde das Entgelt für die Trainees zweimal angehoben.

Abbildung 5: Info-Flyer für die Beschäftigten zum Gesundheitsmanagement.



Personalentwicklung in der IG Metall – Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung

Personalentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung in der IG Metall heißt: Personal rechtzeitig gewinnen und für die Anforderungen der verschiedenen Ebenen und Funktionen qualifizieren. Die Beschäftigten müssen ihre berufliche Kompetenz sichern und erweitern und die IG Metall muss den Generationenwechsel bei den Hauptamtlichen unterstützen und dafür bereits junge aktive Ehrenamtliche im Blick haben. Für diese Anforderungen haben wir Schwerpunkte gesetzt und Instrumente entwickelt.

Aus den Schaubildern ist die Systematik der IG Metall-Personalentwicklung im politischen und administrativ-organisatorischen Bereich ersichtlich (Abbildungen 1 und 2). Die Kurzbeschreibung der einzelnen Bausteine:

› **Berufliche Erstausbildung**

Die Berufsausbildung bei der IG Metall hat einen großen Stellenwert für die Gesamtorganisation, sowohl in politischer als auch in personalwirtschaftlicher Hinsicht. Für administrative und kaufmännische Funktionen (Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Fachinformatiker/Fachinformatikerin für Systemintegration und Anwendungsentwicklung) sowie für die Hotellerie (Koch/Köchin, Hotelkaufmann/Hotelkauffrau) bieten wir eine hochwertige Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 95 junge Menschen ausgebildet – in der Vorstandsverwaltung, in je 4 Bezirksleitungen und Bildungszentren und in 25 Verwaltungsstellen.

› **Junge Aktive und das Trainee-Programm**

Ehrenamtlich Aktive, die an einem längerfristigen Engagement – im Betrieb und (möglicherweise hauptberuflich) in der IG Metall – interessiert sind, sprechen wir frühzeitig mit Angeboten an, in denen sie

ihre Kompetenzen zeigen und entwickeln können: In Zusammenarbeit mit den Bezirken gibt es seit 2011 die zumeist vierteilige Ausbildungsreihe „Junge Aktive“. Es geht um einen vertieften Einblick in Strukturen, interne Prozesse und politische Leitvorstellungen der IG Metall sowie die Methodik des systematischen, projektförmigen Arbeitens. Die Teilnehmer arbeiten verbindlich an eigenen Mitgliederentwicklungsprojekten, in der sie das Erlernte in die Praxis umsetzen. Insgesamt 183 Kolleginnen und Kollegen haben diese bezirksbezogenen Reihen durchlaufen – für einige von ihnen war das die Basis für das Trainee-Programm: Diese zwölfmonatige Nachwuchsausbildung bietet eine fundierte Grundlage für die Tätigkeit als Gewerkschaftssekretärin bzw. Gewerkschaftssekretär. Sie umfasst nicht nur die sogenannten „Stamm-Trainees“ – ihre theoretischen Teile nutzen auch jene als Module, die direkt in ihren Arbeitsbereich einsteigen; damit ist das Trainee als Zugangsweg in die Hauptamtlichkeit ein Kernelement der Personalentwicklung. Die Ausbildung besteht aus Seminaren (etwa 40 Prozent) und Praxiseinsätzen auf allen Ebenen der IG Metall (etwa 60 Prozent). Mitgliederentwicklung und gute Verwaltungsstellenarbeit (einschließlich Betriebs- und Tarifpolitik) sind die Schwerpunkte (Abbildung 3 nächste Doppelseite). In den Jahren 2011 bis 2014 haben 116 Kolleginnen und Kollegen die Ausbildung abgeschlossen bzw. begonnen, 51 haben einzelne Module besucht. Seit Beginn im Jahr 2000 hat die IG Metall damit insgesamt 421 Trainees ausgebildet.

› **Neu im Beruf – das Qualifizierungsprogramm junge Hauptamtliche**

Das Programm „Junge Hauptamtliche“ unterstützt jene, die nach dem Traineeprogramm oder als direkt eingestellte junge

Beschäftigte in Verwaltungsstellen oder Bezirksleitungen im Einsatz sind. Diese begleitende Qualifizierung hilft bei der Gestaltung ihrer Aufgaben. Schwerpunkte sind – auch im Sinne des Wissenstransfers im Generationenwechsel – die Tarif- und Betriebspolitik und das Selbstverständnis der eigenen Rolle. Erfahrungswissen, Input und Austausch: Das ist dabei das Wichtigste. Besonders geschätzt wird die fachliche und methodische Beratung durch ein Team aus erfahrenen politischen Sekretärinnen und Sekretären bzw. Bevollmächtigten und externen Trainern. 117 Kolleginnen und Kollegen haben diese bezirklichen Reihen im Berichtszeitraum absolviert.

- › **Verstärkter Personalbedarf: Projektsekretäre und erfahrene Ehrenamtliche**
Die demografische Entwicklung und die strategischen Investitionsfondsprojekte haben einen wachsenden Personalbedarf erzeugt, der allein aus dem Traineeprogramm nicht gedeckt werden konnte. Daher haben wir in den Jahren 2011 bis 2013 politische Sekretärinnen und Sekretäre auf Projekte zur Mitgliederwerbung, für die Studierendenarbeit an Hochschulen und in Betrieben sowie für die Ansprache von Ingenieuren und Hochqualifizierten vorbereitet: mit einer Einstiegs- und Begleitqualifizierung aus zwei Monaten Theorie und drei Monaten Praxis. Die drei Ausbildungsgänge wurden von 41 neuen Kolleginnen und Kollegen durchlaufen.
- › **Weiterbildung für die Hauptamtlichen**
An alle Beschäftigten der IG Metall richtet sich die „Hauptamtlichenweiterbildung“. Sie ermöglicht, Entwicklungen auf den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern und im inneren Organisationsbereich aktiv mitvollziehen und mitgestalten zu können sowie Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen und Kompetenzen weiterzuentwickeln.

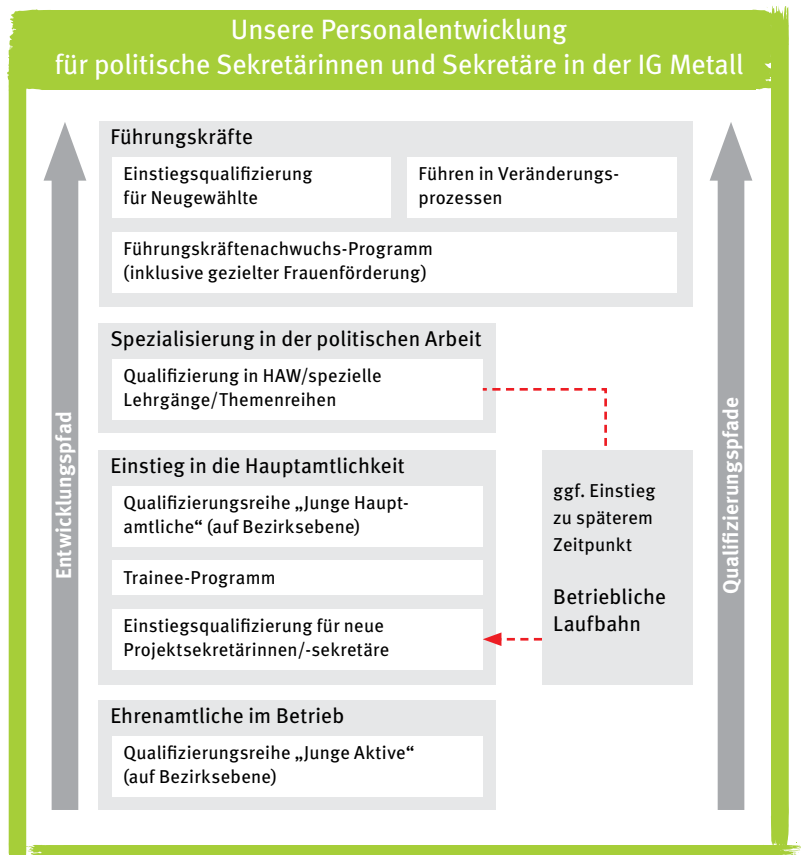


Abbildung 1: Übersicht über die Personalentwicklung für politische Sekretärinnen und Sekretäre.

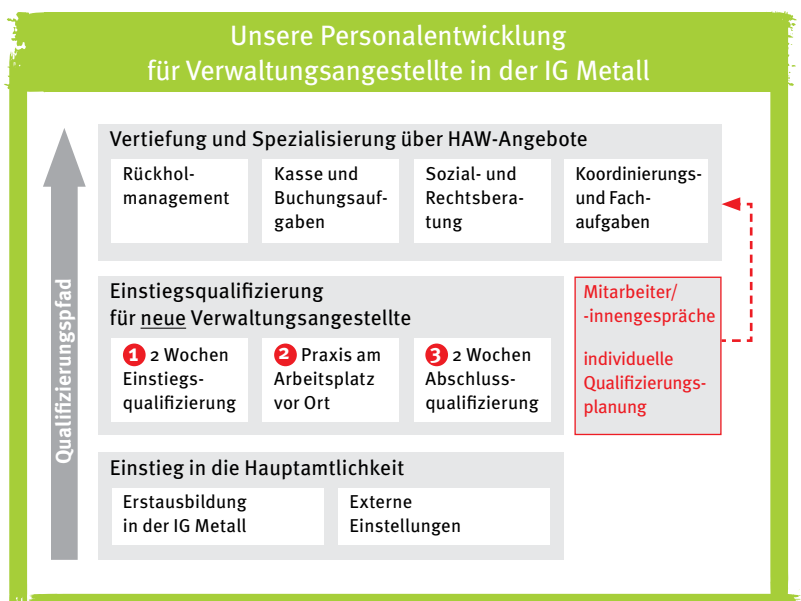


Abbildung 2: Übersicht über die Personalentwicklung für Verwaltungsangestellte.

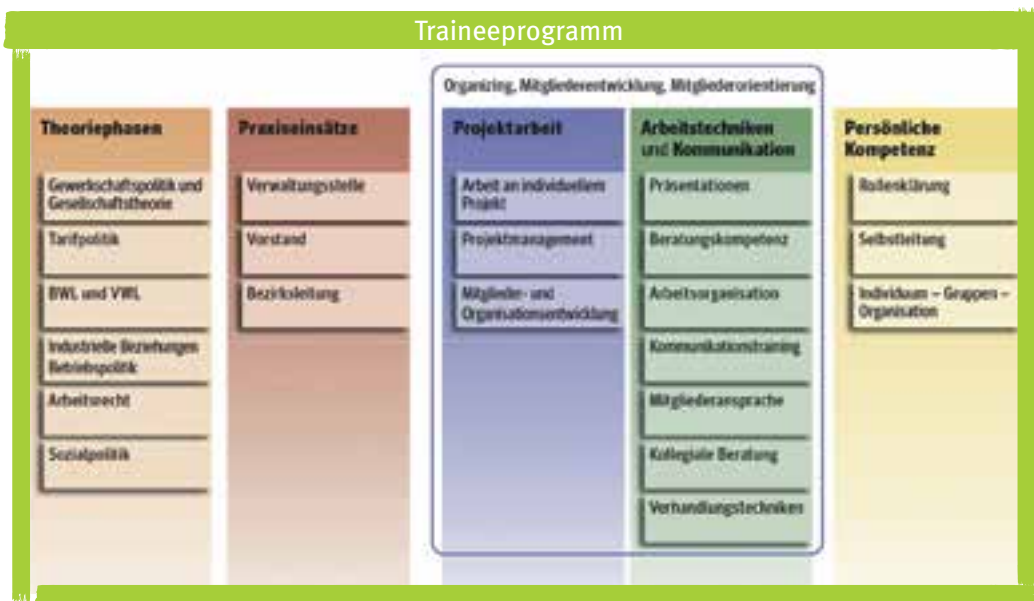


Abbildung 3: Die Struktur des Traineeprogramms: Lernen, anwenden, systematisch vorgehen

Für die systematische Einarbeitung von neuen Verwaltungsangestellten im Rahmen des Generationenwechsels haben wir einen Ausbildungsgang konzipiert, der 2015 startet. Das Hauptamtlichenprogramm gliedert sich in folgende Qualifizierungsfelder: Mitgliederentwicklung/Mitgliederoffensive/Organizing; Betriebspolitik und Recht, Tarifpolitik; aktuelle gewerkschaftliche und gesellschaftspolitische Themen, Führungskräfteentwicklung, Finanzen, Sozial-methodische Kompetenz, Kommunikation, Arbeit und Ausbildung bei der IG Metall sowie Informationstechnologie/EDV. Das Programm wird stark genutzt – im Jahresdurchschnitt von 2950 Teilnehmenden. Mehrfachteilnahmen, Reihen und Traineeseminare herausgerechnet, machen jährlich knapp 50 Prozent der IG Metall-Beschäftigten von den Qualifizierungsmöglichkeiten Gebrauch (Abbildung 4).

➤ **Vorbereitung auf Führungsaufgaben und Führungskräfteentwicklung**

Mit ihrem „Führungskräftenachwuchsprogramm“ begleitet die IG Metall systematisch den Generationenwechsel auch in den Führungspositionen. Kolleginnen und Kollegen werden für die Übernahme einer neuen Rolle und eines Wahlamtes vorbereitet. Die

Reihe ist in vier Module aufgeteilt und konzentriert sich – neben der eigenen Persönlichkeitsentwicklung und Instrumenten der Personalführung – auf die Schwerpunkte Management und strategische Entwicklung einer Verwaltungsstelle, beteiligungsorientierte Betriebs- und Tarifpolitik sowie auf die Einflussnahme im politi-

schen Raum. Erfahrene Führungskräfte der IG Metall begleiten die Module im Sinne eines generationenübergreifenden Austauschs und damit einer praxisnahen Vorbereitung auf Führungsverantwortung.

Neu seit den Organisationswahlen 2012 gibt es für alle erstmals gewählten Bevollmächtigten eine verpflichtende Grundlagenschulung. Ziel ist, durch Grundlagen der Personalführung Sicherheit in der neuen Rolle zu gewinnen. Darauf aufbauend haben wir mit der Reihe „Führen in Veränderungsprozessen“ insbesondere für Bevollmächtigte eine praxisnahe Weiterbildung einschließlich einer individuellen Prozessbegleitung vor Ort etabliert. Mit diesem Konzept und mit den Seminaren zu Führungsaufgaben in Investitionsfondsprojekten und in Zwischenpositionen steht ein weitreichendes Angebot zur Weiterentwicklung von Führungskompetenz zur Verfügung.

Ein besonderes Augenmerk liegt des Weiteren auf der Förderung von Frauen als Führungskräfte (siehe Seite 206).

➤ **Weitere Personalentwicklung**

Zusätzlich zu den Seminaren und Qualifizierungsreihen, die der Personalbereich des Vorstands selbst konzipiert und durchführt, organisiert dieser in Einzelfällen spezielle

Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen. Voraussetzung ist, dass sie für die Aufgabenerfüllung erforderlich und im Mitarbeitergespräch abgestimmt sind und nicht durch eigene Angebote abgedeckt werden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in der Informationstechnologie, bei Medien und Kommunikation, bei Finanzen und Buchhaltung, bei Administration und internen Diensten, bei Organisation und Beratung und für Sprachen (überwiegend Englisch). In schwierigen Situationen im Arbeitsteam oder bei großen Veränderungen können Bevollmächtigte und Leiterinnen und Leiter der Funktionsbereiche und Ressorts durch externe Beratung (Coaching) unterstützt werden.

Alle Aktivitäten zusammengefasst zeigen: Für die Beschäftigten der IG Metall und die Organisation als Arbeitgeber sind Qualifizierung und Personalentwicklung wesentlicher Bestandteil und Voraussetzung erfolgreicher und zukunftsfähiger Gewerkschaftsarbeit.

Die Europäische Akademie der Arbeit

Die IG Metall nutzt die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) mit Sitz in Frankfurt am Main zur Qualifizierung ehrenamtlicher Interessenvertreter und zur Vorbereitung auf hauptberufliche Funktionen. Für den Erhalt und den Ausbau der EAdA haben wir uns deshalb stark engagiert: durch aktive Beteiligung an der Curriculumsentwicklung und an der Lehre, durch Mitarbeit im und Leitung des Kuratoriums, durch konzeptionelle Beiträge zur Erweiterung des Studienangebots um Begleit- und Aufbaustudiengänge bis hin zum Master, durch erhöhte Stipendien über die Hans-Böckler-Stiftung, durch die Finanzierung eines neuen Gebäudes auf dem Uni-Campus. Die EAdA hat heute eine gesicherte Stellung und wesentlich bessere Perspektiven: Als Gegenpol zum wirtschaftsfreundlichen „House of Finance“ entwickeln wir das arbeitsbezogene „House of Labour“.

Verteilung der Teilnahmen nach Funktion 2011–2014 (ab 2014 inkl. IT-Schulungsteilnahmen)

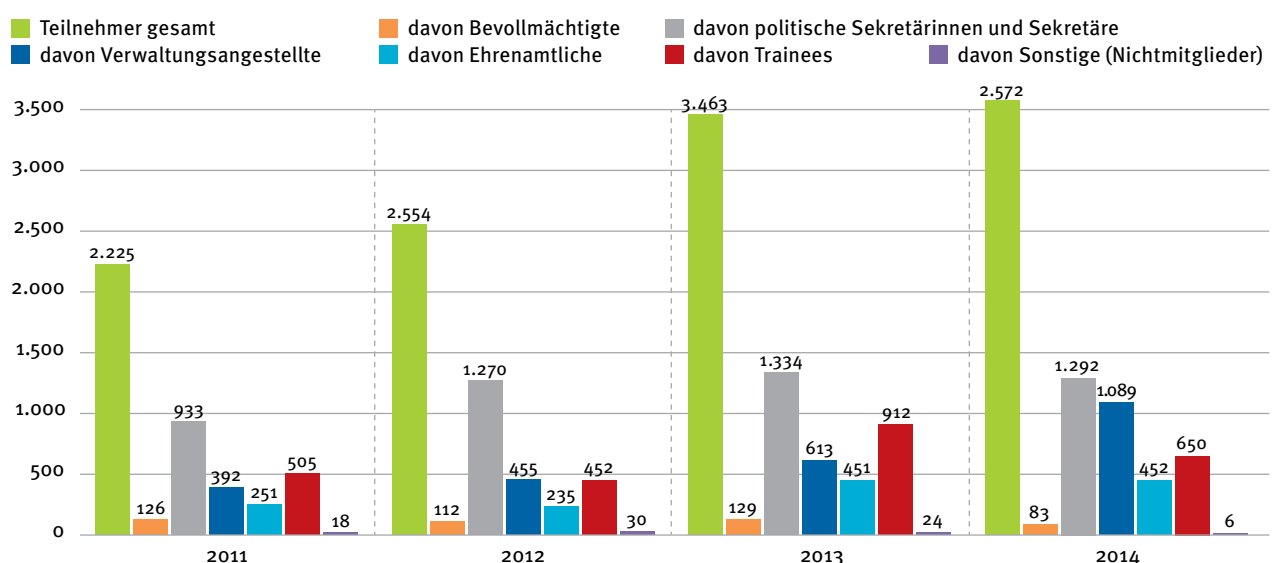


Abbildung 4: Statistik der Hauptamtlichen-Weiterbildung

› Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

Kommunikation: Zeitgemäße Presse- und Medienarbeit der IG Metall



IG Metall-Aktionstag vor der Bundestagswahl 2013: Gelungene Verbindung von Aktion und Kommunikation.

Die IG Metall hat ihre gesellschaftliche Position ausgebaut. Die Mitgliederzahlen steigen, Gesetze für Arbeitnehmer wurden durchgesetzt. Eine moderne und sachdienliche Kommunikation ist dafür einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Die Medienlandschaft befindet sich in einem rasanten Wandel. Wer morgens in der U-Bahn Zeitung liest, ist beinahe ein Exot. Die große Mehrheit der Menschen erfährt die neuesten Nachrichten über ihr Smartphone. Die Kommunikationsgewohnheiten ändern sich ebenfalls. Aktualität ist so wichtig wie nie, Dialogangebote bei Meldungen gehören inzwischen zum Standard. Die IG Metall hält mit dieser Entwicklung Schritt und hat ihre Online-Kommunikation deutlich ausgebaut. Vier Netze liefern jetzt zielgruppengerecht die neuesten Informationen für die Öffentlichkeit, für Mitglieder, für Funktionäre und für hauptamtlich Beschäftig-

te. Sie ergänzen die bewährten Printmedien des Vorstands, auf die unsere Mitglieder auch im Zeitalter der Digitalisierung nicht verzichten wollen. Und sie verstärken die Wirkung der Pressearbeit, mit der die Positionen der IG Metall einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Begriffe setzen, die gehört werden

In unserer schnelllebigen Aufmerksamkeitsgesellschaft braucht es erfolgreiche Kommunikationsstrategien. Die IG Metall will und muss wahrgenommen werden, um für gesellschaftliche Mehrheiten zu unseren Positionen zu werben. Neben der Zuspitzung zentraler Themen in Form von Kampagnen und griffigen Slogans konzentriert sich die Kommunikation auf das „Framing“ zentraler Themen mit dem Ziel, unsere Positionen mit politischer Öffentlichkeitsarbeit mehrheitsfähig zu machen.

Zwischen 2011 und 2014 haben wir zum Beispiel unter dem Oberbegriff „Neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ zentrale politische Forderungen zusammengefasst. Das betraf die Regulierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie tarifliche Mindeststandards oder den flexiblen Altersausstieg. Es ist kommunikativ gelungen, diese Fragen zu einem zentralen Thema des Bundestagswahlkampfes 2013 zu machen. Aus vielen der von der IG Metall erhobenen Forderungen sind zumindest teilweise Gesetze im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geworden.

Entscheidend werden unsere zentralen Botschaften dadurch gestärkt, dass sie inzwischen fast immer durch direkte Beteiligung von den Beschäftigten selbst formuliert werden. Das ist auch im digitalen Zeitalter nicht anders geworden: Je breiter eine Botschaft getragen wird, desto erfolgreicher kann die IG Metall sie verbreiten und durchsetzen.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall – Inhalte und Botschaften gesetzt

Die Pressearbeit der IG Metall hat im Berichtszeitraum vor allem den Oberbegriff „neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt“ in den medialen Vordergrund gerückt. So konnten zentrale politische Forderungen wie zum Beispiel die Regulierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse oder der Mindestlohn erfolgreich in Zeitungen, Zeitschriften, TV- und Hörfunkbeiträgen platziert werden.

Schwerpunkte der Pressearbeit waren im Januar 2011 zunächst der weltweite Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung „Arbeit – sicher und fair“ im Februar sowie die im Mai gestartete Kampagne für Zukunft und Perspektiven für die Junge Generation. Viele Medien haben unsere Inhalte in Interviews, Fach- und Meinungsartikeln aufgenommen. Ein weiterer Höhepunkt war der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag im Oktober. Vor Ort betreute und informierte die Pressestelle mehr als 120 Journalistinnen und Journalisten aus dem In- und Ausland.

Im Januar 2012 konnte die IG Metall erstmals seit rund 20 Jahren einen positiven Mitgliederzuwachs verkünden, was eine anerkennende Berichterstattung in den Medien nach sich zog. Ebenso wurde die Tarifrunde Metall-Elektro mit Interviews in den Printmedien, Hörfunk und Fernsehen bis Mitte Mai erfolgreich begleitet. Das Presseecho reagierte positiv auf die Tarifeinigung, die sowohl für junge Beschäftigte als auch mit den vereinbarten Zuschlägen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter neue Perspektiven eröffnete: „Tarifeinigung löst Freude aus“ titelte das Handelsblatt, „Sattes Plus“ und „Ein fetter Abschluss“ lauten die Bewertungen der Sonntagszeitungen. Weitere beherrschende Themen in den Medien waren die Forderung nach alternsgerechten Arbeitsplätzen, einer Neuregelung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren und der Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung.

IG Metall wird als Gestalterin wahrgenommen

Auch im Jahr 2013 konnte auf der Jahrespressekonferenz ein großes Mitgliederplus kommuniziert werden. Die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie wurde erneut mit täglichen Warnstreik-Pressediensten, Interviews und Pressekonferenzen öffentlichkeitswirksam begleitet. Das im Mai erzielte Tarifergebnis stieß auf breite Zustimmung in der Öffentlichkeit. Ebenfalls positiv fiel die Reaktion auf das Tarifergebnis für die Leiharbeitsbranche und die erstmalige Sicherung des Mindestlohnes von 8,50 Euro aus.

Weitere Schwerpunktthemen der Öffentlichkeitsarbeit 2013 waren der Start der Kampagne „Revolution Bildung“ sowie die weiterhin aktuellen Themen Rente und Energiewende. Es ist gelungen, die IG Metall als einflussreiche und lösungsorientierte Akteurin in betrieblichen Angelegenheiten zu verankern.

Aus der Beschäftigtenbefragung vom Frühjahr 2013 mit über 500.000 Beteiligten flossen wichtige Schlussfolgerungen als Forderungen in den Bundestagswahlkampf 2013 ein. Themen wie bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, mehr Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit und Werkverträgen sowie flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben wurden in der öffentlichen Debatte platziert. Die Kampagne „Arbeit – sicher und fair. Zukunft und Perspektiven für die Junge Generation“ fand ihren Höhepunkt in der breiten Berichterstattung über den Jugendaktionstag am 1. Oktober 2013. Weiterer Meilenstein war der 6. Außerordentliche Gewerkschaftstag, bei dem der Führungswechsel von den Medien bewertet wurde: „Zwei Metaller im Zenit“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) und „Neue IG Metall-Führung verspricht Offensive“ (Neue Osnabrücker Zeitung) waren zum Beispiel die Überschriften.



*Jedes Jahr im Januar:
Die Jahrespresse-
konferenz der IG Metall.*

Im Jahr 2014 konnte dann zum dritten Mal in Folge eine positive Mitgliederbilanz verkündet werden. Das Hamburger Abendblatt lobte „Agieren statt lamentieren“, die Heilbronner Stimme legte mit „Gewerkschaften ziehen mehr Jugendliche an“ den Fokus auf die jüngere Generation und das Handelsblatt erkannte: „IG Metall macht Druck auf Große Koalition“. Der im Juli erzielte Tarifabschluss in der Stahlindustrie fand vor allem wegen der erstmaligen Vereinbarung zu Werkverträgen ein positives Presseecho. Die qualitativen Forderungen für die Tariffbewegung in der Metall-

und Elektroindustrie wurden in einer breit angelegten Debatte aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung 2013 entwickelt. In vielen Interviews wurden die Details der geforderten Bildungs- und Altersteilzeit ausführlich dargestellt. Die öffentlich bewerteten „innovativen Forderungen“ erfuhren großen Zuspruch in den Medien. Die IG Metall wurde als wichtige Akteurin bei den Themen Digitalisierung und Industrie 4.0, beim geplanten Freihandelsabkommen TTIP sowie als Initiatorin des „Bündnisses für Industrie“ in der Öffentlichkeit dargestellt.

Printmedien: Gute Storys, viel Service

Für die Aufmachung von Cover und Titelgeschichte bekam die metallzeitung zwei Mal den „International Media Award“.

Die Printmedien sind auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder ausgerichtet und werden daraufhin immer wieder angepasst. metallzeitung und direkt bieten viel Service und Berichte aus den Betrieben, und sie unterstützen die Kampagnen der IG Metall sowie Mitgliederwerbeaktionen.

Immer wieder fragen sich Journalisten die für sie zwei wichtigsten Fragen: „Werden wir überhaupt gelesen?“ Und: „Was wollen unsere Leser?“. Diese Fragen hat die Redaktion in den vergangenen Jahren ihren Mitgliedern in qualitativen und quantitativen Befragungen mehrmals gestellt. „Lest Ihr die metallzeitung?“ „Ja“, sagten sie. Im Durchschnitt 10 bis 20 Minuten. „Was wollt Ihr in der metallzeitung lesen?“ „Service, vor allem Service rund um das Thema Arbeitsrecht“, ist eine häufige Antwort. Diesem Wunsch ist die Redaktion nachgekommen und hat die juristische Beratung sowie Ratgeber für die Arbeitswelt in der metallzeitung und auch in der direkt ausgebaut.

Preise gewonnen



Die Redaktion beobachtet die neuen Trends bei Tageszeitungen sowie die Welt der Mitglieder- und Kundenmagazine. Inhalte ansprechend zu verpacken, das ist Ziel. Das gelingt, findet die Jury des International Creative Media Award. Sie verlieh der metallzeitung im Berichtszeitraum zwei Mal einen Award of Excellence: für die Gestaltung des Covers und der Titelgeschichte der März-Ausgabe 2013 sowie der April-Ausgabe 2014.

Stark in Recherche, Optik und Zielgruppenansprache

Weder metallzeitung noch direkt können bei Aktualität und Geschwindigkeit mit Internet und Extranet mithalten. Acht Tage dauern allein das Drucken, das Aufbereiten mit Bei-

Dienstleistungen ausgebaut

The diagram illustrates the expansion of services offered by the IG Metall editorial department. It is structured as a 2x3 grid of colored boxes, each representing a different service area. Arrows indicate the flow from left to right across each row.

- Fotos:** Bilder aus der Redaktion, Bilder aus der Redaktion, Bilder aus der Redaktion.
- Cartoons:** Cartoons aus der Redaktion, Cartoons aus der Redaktion, Cartoons aus der Redaktion.
- Infografiken:** Infografiken aus der Redaktion, Infografiken aus der Redaktion, Infografiken aus der Redaktion.
- Layout:** Layout aus der Redaktion, Layout aus der Redaktion, Layout aus der Redaktion.
- Vorlagen:** Vorlagen aus der Redaktion, Vorlagen aus der Redaktion, Vorlagen aus der Redaktion.

Die Redaktion baute ihre Dienstleistungen für die Gliederungen der IG Metall aus. In den vergangenen Jahren bot sie zahlreiche Schreibwerkstätten sowie Layout-Kurse in den Bezirken, Verwaltungsstellen sowie bei den Trainees an, um die Medienkompetenz innerhalb der IG Metall zu erhöhen. Das kam vor allem den Lokalseiten der metallzeitung zu gute. Außerdem verbesserte die Redaktion das Angebot im Medienportal des Extranets: Aktive und Hauptamtliche finden dort jetzt Fotos, Infografiken, Cartoons, Flugblätter und Vorlagen für das Schwarze Brett.

Die Publikationen unterstützen mediale Schwerpunkte der IG Metall wie etwa die Kampagnen oder die Tarifrunden. Gute betriebliche Beispiele zeigen in der direkt Betriebsräten Handlungsmöglichkeiten auf. Und dank Schwerpunkten wie beispielsweise dem Frauen-Spezial-Heft oder der Jugend-Ausgabe fokussiert sie einzelne Mitgliedergruppen. Viele gute betriebliche Beispiele waren in der direkt zum Thema Beteiligung aufbereitet.

Beide Publikationen haben in den vergangenen Jahren aber auch selbst immer wieder Beteiligung gewagt. Zum Beispiel mit dem Projekt „Mann beißt Hund“: Bereits sechs Mal entstand die Jugend-Ausgabe der metallzeitung gemeinsam mit jungen Metallerrinnen und Metallern. Sie wählten ihre Themen aus und schrieben Texte dazu. Sie wurden zuvor an drei Wochenenden von Redakteuren geschult. Weitere Beteiligungsprojekte: die monatlichen Lokalseiten in der metallzeitung und die Telefonaktionen zu Themen wie beispielsweise Leiharbeit, Elternzeit oder Rente. Solche Projekte stärken die Bindung zu den Mit-

*Moderne Grafiken
machen die metall-
zeitung lesenswert.*



Onlinemedien – Unsere Präsenz im Netz

Rund 80 Prozent der Deutschen waren 2014 regelmäßig online. Über die Hälfte von ihnen ging laut ARD/ZDF-Onlinestudie über mobile Endgeräte ins Netz. Laptops und Smartphones haben stationäre PCs als die beliebteste Zugänge zum Netz verdrängt. Die IG Metall hat in den letzten Jahren ihre Online-Kommunikation darauf eingestellt.

Die IG Metall hat die Funktion ihrer Onlinemedien als die schnellen und direkten Informationskanäle weiter ausgebaut. Einerseits, um ihre Themen flankierend zur Pressearbeit auf die mediale Agenda zu setzen und schnell auf Ereignisse und Medienberichte zu reagieren. www.igmetall.de fungiert dabei als „strategische Nachrichtenagentur“. Andererseits aber auch, um Haupt- und Ehrenamtlichen über Intranet und Extranet schnell relevante Informationen und Materialien zur Verfügung zu stellen. Das Extranet hatte zum Beispiel im Jahr 2014 im Schnitt über 30.000 Besucher pro Monat.

igmetall.de: funktioniert auf jedem Gerät

Die Internetseite der IG Metall hatte 2014 im Schnitt über 240.000 Besucher pro Monat – das ist vergleichbar mit einer Lokalzeitung oder Fachpublikation. Um dem Trend zur mobilen Nutzung Rechnung zu tragen, ist igmetall.de jetzt auch für Mobilgeräte opti-

miert. Das bedeutet: Die Seite passt sich nun an die Größe des verwendeten Displays an.

IG Metall-Info-App: ein Fingertipp und drin

Vom Handy direkt ins Netz: Mit dem mobilen Internet ist auch die Zahl der Mobile Apps – als der Anwendungen für Mobilgeräte – stark gestiegen. Seit 2013 bietet die IG Metall Info-App Mitgliedern und Interessierten auf ihren Smartphones und Tablets Informationen zu Tarifverträgen und Leistungen der IG Metall sowie umfangreiche Lexika zur Arbeitswelt (Abbildung 1). Ein Schichtplaner mit Kalenderfunktion, ein Überstundenrechner und der IG Metall-Leistungsrechner runden die App ab.

Soziale Medien: Unser Gesicht auf Facebook

Die exorbitant gewachsenen sozialen Netzwerke bieten der IG Metall die Möglichkeit zum Dialog mit allen Interessierten. Dank einer zielgruppengerechten Ansprache und Werbung konnte die Reichweite der IG Metall auf Facebook – dem reichweitenstärksten sozialen Online-Netzwerk in Deutschland – vervielfacht werden.

Video-Formate: bewegte Bilder fürs Netz

Um die Themen der IG Metall in den sozialen Medien in Szene zu setzen, wurden eine Reihe von Animationsfilmen produziert, die zentrale gewerkschaftspolitische Begriffe wie zum Beispiel „Betriebsrat“ und „Warnstreik“ einfach erklären (Abbildung 2). Seit 2012 veranschaulicht die IG Metall so ihre Forderungen in den Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie. Ein weiteres Format ist Detlef Wetzels Podcast „Gute Frage!“, in dem er Fragen von Interessierten beantwortet.



*Abbildung 1:
Mit der InfoApp
haben Mitglieder
und Aktive die
wichtigsten Infos
immer dabei.*

Der Intranet-Relaunch

Auch Medien brauchen von Zeit zu Zeit eine Generalüberholung: Bei einem Relaunch modernisiert die Redaktion Inhalte und Optik. Im Intranet – dem Netz für die Hauptamtlichen – gibt es zum Beispiel nun die moderne Kachel-Optik, wie man sie von den neuen iPads und der Windows-Oberflächenstruktur her kennt.

Neu: die Konferenz-Portale

Um die Berichterstattung zu den Gewerkschaftstagen 2011 und 2013 online zu bündeln, hat die Redaktion eigene Online-Portale eingerichtet, auf denen unter anderem Multimedia-Inhalte wie Livestreams und das Video-Tagebuch eines Delegierten zu sehen waren.



Abbildung 2: Animationsfilme stellen die Themen der IG Metall onlinegerecht dar.

Unsere Jugend online



Neben den Jugendseiten auf der IG Metall-Homepage pflegt die IG Metall Jugend ihren eigenen Facebook-Auftritt, der sich in den letzten Jahren schnell zu einer der größten „Gewerkschafts-Communitys“ entwickelte – weltweit. Hier werden nicht nur Informationen verbreitet, sondern auch Meinungen von Mitgliedern eingeholt und Sachthemen diskutiert.

Die größte Reichweite hatte der Kanal in der Tarifrunde M+E 2012 anlässlich der Operation Übernahme. Aber auch auf Twitter, Google+, Youtube und vielen anderen Plattformen ist die Jugend aktiv. Viele Bilder zu allem, was die Jugend, bewegt finden sich auf den flickr-Alben der IGM Jugend. Vor dem Jugendaktionstag in Köln 2014 konnten die User das Motto wählen.

Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation – Hüter des Wissens

„Informationen vermitteln – Quellen erschließen – Wissen erhalten: die Interessen der heutigen und künftigen Nutzerinnen und Nutzer im Fokus.“ Dieses Motto umreißt die Leistungen der Zentralbibliothek, des Archivs und des Dokumentationswesens der IG Metall.

Als zentrale Informationsstelle der IG Metall sorgt die Bibliothek inklusive ihres Archiv- und Dokumentationswesens für den Wissenstransfer und begleitet damit ein Stück des Generationswechsels in der IG Metall. Bibliothek und Archiv sind zudem Anlaufstelle für Studierende, Forschende und die interessierte Öffentlichkeit aus dem In- und Ausland. Literatur zu aktuellen Themen steht bereit, Kontakte zu Expertinnen und Experten werden vermittelt. Kurzum: Aus der Geschichte lernen, um die Aufgaben der Gegenwart zu

meistern und die Zukunft zu gestalten – hier gibt es die Quellen dafür. Die Neuerungen in den letzten Jahren waren:

Die Zentralbibliothek

Der elektronische Medienkatalog der Zentralbibliothek im Intranet ermöglicht nun auch allen Beschäftigten die Recherche in den Beständen der Bildungszentren. Historisch Interessierte finden in der digitalen Bibliothek zudem die „Deutsche Metallarbeiter-Zeitung“ und die „metallzeitung“.

Das Archiv

Die Akten der Gewerkschaft Textil und Bekleidung sind archivwissenschaftlich erfolgreich erschlossen. Sie stehen nun im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Nutzung bereit.

Die zentrale Website der IG Metall, die Webauftritte für die Gewerkschaftstage 2011 und 2013 sowie für den Kurswechselkongress 2012 sind durch Spiegelungen für die Überlieferung gesichert.

Für die Jubilarehrungen wurde die Broschüre „Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit“ entwickelt. Sie gibt einen Einblick in die Geschichte von IG Metall, GTB, GHK und deren Branchen in Nord, West, Ost und Süd in der Zeit von 1945 bis heute.

Dokumentationen

Durch Globalisierung und zunehmende Unternehmensverflechtungen steigen auch die Anforderungen an die Unternehmensrecherche. Häufig sind Abfragen in mehreren Datenbanken nötig, um möglichst passgenaue Fakten für die Nutzerinnen und Nutzer zusammenzustellen. Insbesondere die Verwaltungsstellen fragen vermehrt Unternehmensdaten ab, um sich auf die Erschließung neuer Betriebe vorzubereiten.

Geschichte kompakt: Das Jubilarheft veranschaulicht die Entwicklungen von IG Metall, GTB und GHB von 1945 bis heute.



Kulturarbeit – Sehen, hören, gestalten

Die Kulturarbeit umfasst die kulturellen, öffentlichen Aktivitäten im Gebäude der Vorstandsverwaltung (main_forum) sowie die konzeptionelle Beratung der Funktionsbereiche, Bildungszentren und Verwaltungsstellen bei der Durchführung von Veranstaltungen und kulturellen Projekten.

Die „Metallgalerie“ zeigt Ausstellungen, die überwiegend aktuelle gesellschaftspolitische Themen präsentieren. Beispiele der letzten Jahre: Literatur der Armut, Südafrikanische Fotografie, Nieder mit dem Nationalsozialismus, Unwort des Jahres, 25 Jahre Mauerfall. In Kooperation mit der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und Pro Asyl entstand die Ausstellung „Asyl ist Menschenrecht“. Zu den musikalischen Höhepunkten der letzten Jahre gehörten das Gastspiel des Jugendsinfonie-Orchesters Targu Mures aus Rumänien und das Deutsche Chorfest 2012. Für Letzteres gehörte das main_forum zu einer der Hauptaustragungsstätten mit 34 Chorkonzerten an drei Tagen und war organisatorischer Stützpunkt des Deutschen Chorverbandes während des Festivals. Als Kooperationspartner der Stadt Frankfurt öffnete das main_forum des Weiteren für die Kinder- und Jugendlesungen der Veranstaltungsreihe LiteraTurm seine Räume. Und anlässlich der Frankfurter Buchmesse fanden jedes Jahr Lesungen und Konzerte statt, zum Beispiel mit Giaconda Belli und Grupo Sal.

Neu dabei beim Wolkenkratzerfestival

Mit einem abwechslungsreichen Kulturangebot beteiligte sich die IG Metall 2013 als einzige

Nonprofit-Organisation erstmals am Wolkenkratzerfestival in Frankfurt und öffnete für Besucher die Türen der Vorstandsverwaltung. Über die Hebel „Architektur“ und „Kultur“ kamen so zahlreiche Bürgerinnen und Bürger, die bislang keinen Bezug zur IG Metall hatten, mit uns auf Tuchfühlung.



*Musik für alle, die an der IG Metall und/oder dem Hochhaus interessiert waren:
Der Chor SurpriSing aus Darmstadt während des Wolkenkratzerfestivals 2013.*

Begleitet wurde im Berichtszeitraum außerdem der Umbau des Otto-Brenner-Denkmal in Hannover sowie das Feuerschalen-Projekt zum einjährigen Bestehen des neuen Bildungszentrums Sprockhövel.

Mit einem Stand beim Evangelischen Kirchentag in Dresden (2011) und Hamburg (2013) konnte eine hohe Kontaktrate bei den Besuchern erzielt werden. Intensiviert hat sich die Nachfrage nach Dauerausstellungen und ästhetischer Ausgestaltung von Räumen in den Bildungszentren und Verwaltungsstellen, ebenso wie nach fotografischer Dokumentation von Veranstaltungen und Projekten. Dies beinhaltet auch gestalterische Leistungen wie Flyer, Einladungen, digitale Dokumentationen.

› Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

Junge IG Metall

Die IG Metall vertritt über 230.000 Mitglieder im Alter bis zu 27 Jahren und ist damit der größte politische Jugendverband Deutschlands. Da sich die Junge Generation als Zielgruppe ständig wandelt, besteht die entscheidende Herausforderung für die IG Metall darin, mit diesen Veränderungen mitzuhalten.

Unsere Strategie: Mitglieder. Offensive. Zukunft.

Jugend ist Zukunft. Das gilt auch für die IG Metall. Es geht darum, Jugendliche anzusprechen, zu beteiligen und gemeinsam Ausbildung, Studium und Arbeit qualitativ hochwertig, fortschrittlich und gerecht zu gestalten. Diesem Anspruch kommt die IG Metall nach, indem sie betriebs- und tarifpolitische Diskussionen und Aktivitäten mit Kampagnenarbeit verbindet, zum Beispiel bei Operation Übernahme und Revolution Bildung. Das macht die IG Metall attraktiv für junge Menschen. Der Mitgliederbestand sowohl bei Jugendlichen als auch bei Auszubildenden klettert kontinuierlich nach oben. Seit 2010 hat die Anzahl jugendlicher Mitglieder um fast 10 Prozent zugelegt. Insgesamt organisieren wir derzeit über 84.000 Auszubildende (inklusive Studierende im Betrieb), über 30.000 (dual) Studierende und insgesamt 230.152 Jugendliche.

Basisansprache und JAV-Arbeit

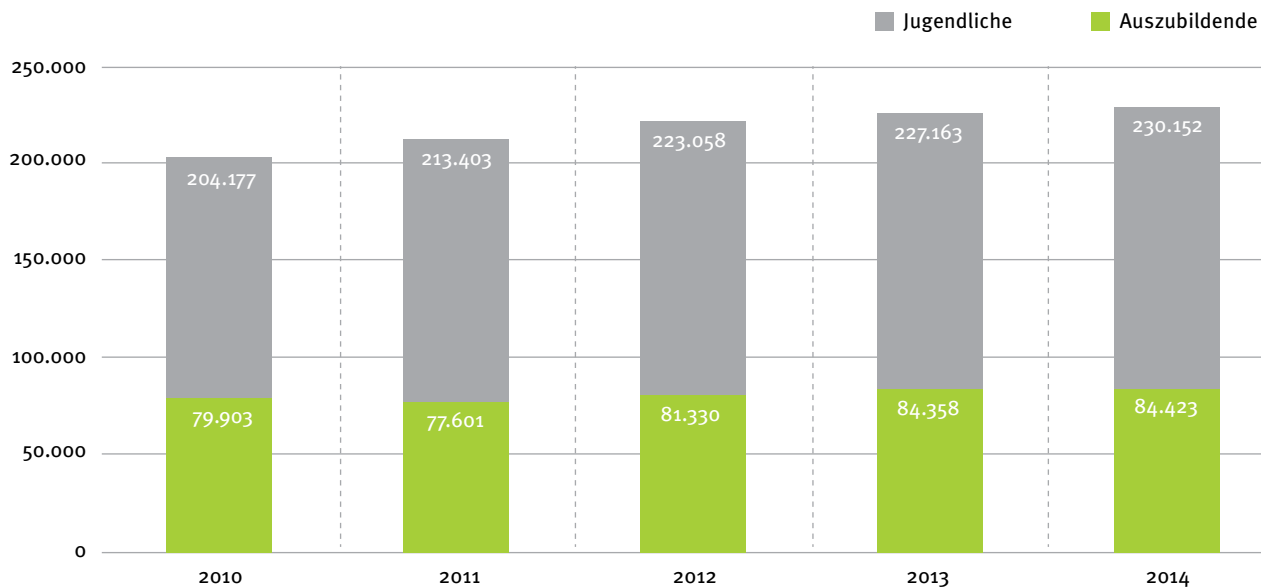
Entscheidend für diesen Erfolg ist eine systematische Ansprache. Das Material- und Informationspaket „Basisansprache“ unterstützt Hauptamtliche, Jugendvertretungen und Betriebsräte dabei, Auszubildende während ihrer Ausbildung kompetent zu begleiten. Die Materialien für die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden neu konzipiert, um die Auszubildenden stärker für die Wahlen zu aktivieren und zu beteiligen.



Quelle: Jan Michalko

Nicht zu überhören: Die Forderungen der IG Metall Jugend zur Operation Übernahme auf einer Demonstration in Berlin.

Jugendliche Mitglieder bis 27 Jahre (Stand jeweils Dezember des Jahres)



Tendenz steigend: Wachsende Mitgliederzahlen – junge Beschäftigte bis 27 sichern die Zukunft der Gewerkschaftsarbeit.

Im Berichtszeitraum fanden zwei JAV-Wahlen statt, 2012 und 2014. Die Anzahl der Gremien konnte dabei jeweils gesteigert werden. Im Jahr 2013 hat die IG Metall ein JAV-Projekt aufgelegt, das zur Gründung von über 100 neuen Gremien geführt hat.

Durch Erhöhung der medialen Reichweite konnten die Themen der Jugendlichen und Auszubildenden in Betrieben und in der Öffentlichkeit wirksam platziert werden. Dieser Erfolg kam durch eine eigenständige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zustande sowie durch einen eigenen Auftritt in den sozialen Medien.

„Es geht um unsere Zukunft.“

Ein großer tarifpolitischer Erfolg 2012 war die Durchsetzung der unbefristeten Übernahme nach der Ausbildung. Die Kampagne Operation Übernahme war sehr fokussiert: Es ging um eine leicht verständliche und nachvollziehbare Forderung, und auch die Zielgruppe für die Mobilisierung war klar: Auszubildende. Der Mobilisierungserfolg zeigte sich unter

anderem an der Teilnahme von über 20.000 Jugendlichen am Aktionstag „Laut und stark“ in Köln 2012. Revolution Bildung dagegen beinhaltet auch gesellschaftspolitische Ziele, die auch (dual) Studierende und junge Beschäftigte ansprechen. Auch dieser Ansatz war erfolgreich. Tausende Jugendliche waren bereit, für eine Bildungsrevolution auf die Straße zu gehen. Das zeigen die weit über 1.000 Aktionen in allen Bezirken und über 20.000 Teilnehmenden des Aktionsfestivals in Köln 2014.

Ausblick

Die IG Metall Jugend hat ihre Rolle als wichtiger Bestandteil der IG Metall in den letzten Jahren weiter gestärkt. Mit der Tarifforderung nach unbefristeter Übernahme wurde ein Jugendthema in einer Tarifrunde durchgesetzt. Die Mitgliederentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess. Hier müssen weiterhin alle Anstrengungen unternommen werden, um auf Erfolgskurs zu bleiben.

*Mehr zur
Revolution Bildung
auf Seite 92*

Frauen- und Gleichstellungspolitik

„Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten.“ Dieses Motto der Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall bewahrt sich Tag für Tag. Es geht vorwärts – sowohl bei den gesellschaftspolitischen Debatten als auch bei den gesetzlichen Reformen. Auch bei der Mitgliederentwicklung gibt es eine erfreulich positive Entwicklung.

Wer sich den Mitgliedertrend vor Augen führt, erkennt auf den ersten Blick: Mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist die IG Metall auf dem richtigen Weg. Mehr als 400.000 unserer Mitglieder sind heute Frauen. Gegenüber 2011 gibt es deutliche Zuwächse. Besonders erfreulich: Bei jungen Frauen und im Angestelltenbereich sind die Mitgliedergewinne am höchsten (Abbildung 1).

	Frauen gesamt	junge Frauen	angestellte Frauen
Dezember 2011	395.843	30.719	90.770
Dezember 2014	402.850	37.209	99.710
Zuwachs	1,8 %	21,1 %	9,8 %

Abbildung 1: In großen Schritten voran: Der Frauenanteil in der IG Metall ist gestiegen – insbesondere bei jungen und angestellten Frauen

Worin liegt der Schlüssel zum Erfolg? Zum einen hat der Frauenausschuss 2012 ein Arbeitsprogramm entwickelt, das sich bundesweit auf drei Schwerpunkte konzentriert: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Entgeltgerechtigkeit und Chancengleichheit in der Arbeitswelt. Alle betrieblichen Frauenausschüsse haben an der Umsetzung gearbeitet, damit Frauen und ihre Themen gezielt sichtbar werden – sowohl innerhalb der IG Metall als auch nach außen. Zum anderen wurde die Ansprache in den Betrieben verbessert und der Monat März zum Frauenmonat gemacht, in dem die IG Metall die Schwerpunktthemen gezielt und offensiv nach vorne bringt.

Für eine zeitgemäße Familienpolitik und echte Wahlfreiheit

Im Bundestags-Wahlkampf 2013 und bei den Verhandlungen zum Koalitionsvertrag hat die IG Metall ihre Forderungen für eine zeitgemäße Familienpolitik stark gemacht. Vieles konnte durchgesetzt werden: Vom Mindestlohn profitieren viele Frauen. Das Elterngeld Plus setzt Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Erziehungsarbeit. Auch die gesetzliche Frauenquote, das Entgeltgleichheitsgesetz, die Reform des Pflegezeit- und Familienpflege-Gesetzes und ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit sind gute Vorhaben. Es geht vorwärts!

Unter einen Hut: Arbeit und Leben

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 hat gezeigt: Männer wie Frauen wünschen sich mehr Zeitsouveränität und Arbeitszeiten, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit zulassen. Die IG Metall hat das Online-Tool „Klimaindex Vereinbarkeit“ für die betriebliche Bestandsaufnahme entwickelt. Durch das Tool sind lebendige Diskussionskulturen zu den Ansprüchen an eine familienfreundliche Unternehmenskultur entstanden.

Ob Mann oder Frau: Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit

Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland liegt seit vielen Jahren bei etwa 22 Prozent. Sie ist umso größer, je höher Einkommen und Qualifikation sind. Es geht um mehr Transparenz in den Betrieben. Entgeltdaten gehören in die Gleichstellungsberichte, die der Arbeitgeber nach dem Betriebsverfassungsgesetz jährlich erstellen muss. Die IG Metall unterstützt Betriebsräte mit ihrer Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“. Mit Hilfe der umfangreichen Handlungshilfe kann man Verbesserungen erzielen. So be-



Frauen haben mehr verdient! Aktion im Bezirk Küste zur Tarifrunde 2014/15

hält zum Beispiel Bosch in Bamberg nun die Entwicklungswege von Frauen und Männern nach der Ausbildung im Auge, damit Frauen nicht abgehängt werden.

Gleich, gleicher, gerecht? Chancen in der Arbeitswelt

Chancengleichheit bedeutet gleiche Einstiegs-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Frauen. Grundsätzlich spricht sich die IG Metall deshalb auch für eine gesetzliche Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten aus. Die IG Metall bietet die Broschüre „Frauen auf Erfolgskurs“ mit Tipps und Informationen zu Karrieremöglichkeiten an. Sie greift auch die Perspektiven von Migrantinnen auf und unterstützt Frauen verschiedener Alters- und Qualifizierungsgruppen.

Das ESF-Projekt „Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen“ zielte auf bessere Gleichstellung von Frauen in der Industrie, besonders im Hinblick auf Sicherung der Frauenbeschäftigung, Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie Aufstieg und Weiterbildung. Das Projekt führte zu sichtbaren Verbesserungen in zehn Betrieben der wichtigsten Branchen. So wurde etwa bei Autoliv in Dachau die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben verbessert: durch mehr Arbeitszeitflexibilität für AT-Beschäftigte, bessere Kommunikation und Unterstützung bei Home Office und die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zu diesem Thema.

Aktions- und Werbemonat Frauen

Seit 2012 findet jährlich im März der Aktions- und Werbemonat statt. Die IG Metall nutzt ihn, um unsere drei Schwerpunktthemen in die Betriebe zu tragen und Mitglieder zu gewinnen. Im Jahr 2014 wurden mit der Kampagne „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ attraktive Anschlagsmaterialien für die betriebliche Arbeit zur Verfügung gestellt. Dass dieser Ansatz funktioniert, zeigen die deutlichen Mitgliedererfolge der letzten Jahre. Dennoch liegen die Mitgliederzahlen noch unter dem Beschäftigtenanteil von Frauen, der bei etwa 20 Prozent liegt.

Erster Betriebsrätinnentag der IG Metall

Im Juli 2014 – direkt nach den Betriebsratswahlen – fand der erste bundesweite Betriebsrätinnentag statt. 150 Teilnehmerinnen aus 70 Betrieben nutzten die Chance, sich zu vernetzen, zu stärken und gemeinsam Veränderungen anzustoßen – durch rechtliche Informationen und Tipps für die betriebliche Arbeit. Die Veranstaltung war ein voller Erfolg und wird künftig alle zwei Jahre stattfinden.

Die Themen von Frauen aufgreifen und sie gezielt ansprechen: Materialien für die Arbeit vor Ort.



T-Shirt der BMW-Kolleginnen aus Regensburg zur BR-Wahl 2014



Angestelltenpolitik



Abbildung 3:
Keine Scheu vor
Angestellten: Der
„Kleine Knigge“
hilft bei der Ansprache
von Angestellten.

In vielen Unternehmen in unserem Organisationsbereich arbeiten inzwischen mehr Angestellte als gewerblich Beschäftigte. Zudem steigt der Anteil von Angestellten mit Hochschulabschluss stetig. Um durchsetzungsfähig zu bleiben, müssen wir Angestellte systematisch zum Mitmachen bewegen. Das ist auch eine Frage der öffentlich sichtbaren Interessenvertretung für diese Zielgruppe.

Die Angestelltenarbeit der IG Metall richtet sich hauptsächlich an folgende Zielgruppen: Ingenieure, Ingenieurinnen, technische Expertinnen und Experten, kaufmännische Angestellte, Beschäftigte in der ITK-Branche und (dual) Studierende.

Es geht! Mitgliedererfolge durch gezielte Ansprache

Die IG Metall hat bei Angestellten deutlich zugelegt: Gegenüber 2011 ist der Bestand um 8,3 Prozent gestiegen, die Zahl unserer studierenden Mitglieder hat sich mehr als verdoppelt und die der Ingenieurinnen und Ingenieure unter unseren Mitgliedern sogar nahezu verdreifacht (Abbildungen 1 und 2). Das ist eine Grundlage und notwendige Voraussetzung für unsere zukünftige Handlungsfähigkeit.

Angestellthemen

Angestellte als Mitglieder und Aktive zu gewinnen, ist auch eine Frage kompetenter Interessenvertretung vor Ort, in Betrieben und Verwaltungsstellen, sowie der Sichtbarkeit von Angestellten und ihren Themen in der öffentlichen Kommunikation. Die IG Metall unterstützt und qualifiziert Betriebsräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche zu angestelltenpezifischen Themen. Im Berichtszeitraum waren das unter anderem die Themen Arbeitszeitverfall, Vertrauensarbeitszeit, Lean Office, Büroraumgestaltung, mobiles Arbeiten, Shared Services, Projektarbeit, AT-Verträge, Weiterbildung für Kaufmännische Angestellte, die betriebliche Gestaltung von Praktika und dualen Studiengängen, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz im Büro, Crowdsourcing und Cradle-to-Cradle. Die IG Metall greift diese Themen auf, bereitet sie für Interessenvertreter und Beschäftigte auf, organisiert einen überbetrieblichen Austausch und berät und unterstützt Betriebs- und Vertrauensleute bei betrieblichen Auseinandersetzungen oder Verhandlungen.

Die Ansprache unterstützen

Das Ressort Angestellte, IT, Studierende unterstützt die Arbeit vor Ort. Es stellt erprobte Ansprachematerialien und -konzepte zur Verfügung (Abbildung 3), kommuniziert gute Beispiele, organisiert den Austausch und die Vernetzung von haupt- und ehrenamtlichen Funktionären. Zum Beispiel durch die jährlichen Engineering- und IT-Tagungen, Angestellten-Foren für Hauptamtliche (Verwaltungsstellen- und Projektsekretäre) oder die Task Force Junge Ingenieur/innen. Eine weitere Aufgabe ist die

Mehr zu den
Engineering- und
IT-Tagungen
auf Seite 120.

Mitgliederentwicklung Angestellte (Bestand)

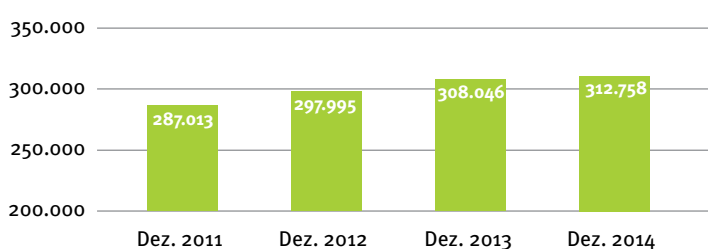


Abbildung 1: Deutlicher Zuwachs: In drei Jahren ist der Bestand um 25.745 gewachsen.

	Angestellte	Kaufleute	Techn. Experten	Studierende :
Dezember 2011	287.013	133.355	133.131	14.585
Dezember 2014	312.758	141.477	149.854	30.673
Zuwachs	9,00 %	6,10 %	12,60 %	110,30 %

Abbildung 2: Zuwächse pro Gruppe im Vergleich Ende 2014 zu Ende 2011.
Unter dem Begriff Technische Experten sind Technische Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie Ingenieurinnen und Ingenieure zusammengefasst.

fachliche Koordinierung der Studierenden- und Angestelltenprojekte in Bezirken und Verwaltungsstellen. Im Arbeitskreis Entwicklungsdienstleister tauschen sich Betriebsräte aus 38 Unternehmen aus. Neu ist das Seminar „Angestellte überzeugen“, ein zielgerichtetes Gesprächstraining für Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute.

Der Abschluss eines Entgelttarifvertrags bei Atos 2013 war der Höhepunkt einer erfolgreichen Tarifbewegung bei einem bedeutenden IT-Dienstleister. Er zeigt: Auch in der ITK-Branche lassen sich zusammen mit der Belegschaft faire Entgeltstrukturen durchsetzen. Um Beschäftigte der ITK-Branche zu er-

reichen, ist die IG Metall jedes Jahr auf der Computermesse CeBIT präsent: mit einem Informationsstand, Vorträgen und auf Diskussionsveranstaltungen. Für Mitglieder stellt die IG Metall jedes Jahr Freikarten zur Verfügung.

Dreimal im Jahr erscheint der Infodienst *Arbeit@Büro*, ein Newsletter der IG Metall für kaufmännische Angestellte.



Pünktlich zur CeBIT erscheint jährlich die renommierte ITK-Entgeltanalyse, die umfassendste Erhebung zu Entgelten und Arbeitsbedingungen in der Branche.



Migrationspolitik

Über 400.000 unserer IG Metall-Mitglieder haben einen Migrationshintergrund. Und es werden von Jahr zu Jahr mehr. Um dieser Zielgruppe gerecht zu werden, müssen ihre Interessen effektiv vertreten werden: durch Gleichstellungspolitik und Abbau struktureller Diskriminierung im Betrieb.

In den Betrieben bringt die IG Metall das Thema Gleichstellung voran, insbesondere bei Aus- und Weiterbildung, und tritt für eine gleichberechtigte Teilhabe ein. Gesellschaftspolitisch macht sie sich für Mehrstaatigkeit, kommunales Wahlrecht für alle sowie die doppelte Staatsangehörigkeit stark.

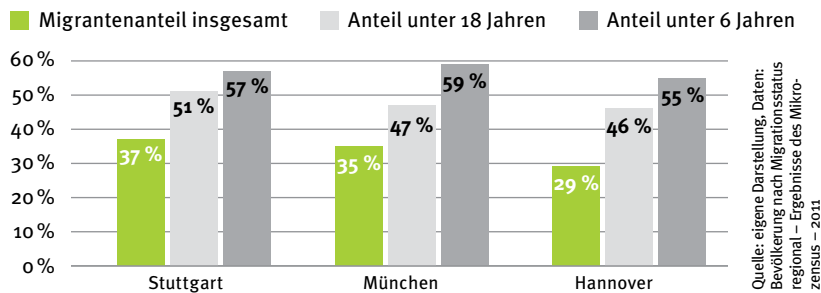
Personal- und Gleichstellungspolitik im Betrieb

Menschen mit Migrationshintergrund werden in Schulen, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und bei der Weiterbildung benachteiligt. Um dies zu verbessern, hat die IG Metall die Handlungshilfe „Vielfalt gestalten – Interkulturelle Personal- und Gleichstellungspolitik“ herausgebracht (Abbildung 1) und gemeinsam mit dem INFIS Schulungen zum betrieblichen Gleichstellungsbericht angeboten. Seit 2012 ist das Thema Vielfalt Teil der Politischen Planung und konnte durch die Initiative Respekt sichtbar gemacht werden. Ein gutes Praxisbeispiel ist das Führungskräfteforum der Geschäftsführung von Bosch in Homburg 2013, auf dem



Abbildung 1:
Zum Abbau von struktureller Diskriminierung in den Betrieben wurde nach der BR-Konferenz 2011 eine Handlungshilfe entwickelt.

Demografie: In Ballungsgebieten werden Migranten/innen zur Mehrheit



Je jünger die Bezugsgruppe, desto mehr haben einen Migrationshintergrund. Der Anteil in der Bevölkerung wird also weiter wachsen.



Abbildung 2:
Die Handlungshilfe „Demokratie fördern – Vielfalt leben“ entstand gemeinsam mit dem Interkulturellen Rat Deutschlands.

der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall das Thema „Vielfalt gestalten. Mit Respekt führen und arbeiten“ platziert hat.

Der Betriebsrätepreis 2013 ging an die Hüttenwerke Krupp Mannesmann in Duisburg für ihre gute Gleichstellungspolitik. Dies demonstriert gerade in Zeiten von Demografie und Fachkräftedebatte die Bedeutung von Gleichstellung.

Die IG Migration richtet sich an Betriebsräte, Vertrauensleute, hauptamtlich Beschäftigte und Personalverantwortliche in Unternehmen. Sie dokumentiert nachahmenswerte Beispiele für Personalpolitik, die Vielfalt in der Arbeitswelt ernst nimmt.

Partizipation: Im Betrieb ...

Seit 1972 ist es in den Betrieben erlebbar: Eine Begegnung auf Augenhöhe ist möglich. Zum Betriebsrat dürfen alle Beschäftigten kandidieren und wählen – unabhängig von ihrer Nationalität. Damit ist die betriebliche Realität der gesellschaftlichen weit voraus. Täglich beweist das im Betrieb: Es geht! Wieso also nicht auch in allen anderen Lebensbereichen?

... der Gesellschaft voraus!

Mit der Bundesmigrationskonferenz 2012 setzten wir dem Thema Partizipation einen größeren gesellschaftspolitischen Rahmen. Das Motto lautete „Demokratie fördern. Vielfalt stärken“ (Abbildung 2). Die wichtigsten For-



Abbildung 3: Was ist eine gelungene Willkommenskultur? Podiumsdiskussion mit Christiane Benner und Heribert Prantl von der Süddeutschen Zeitung auf der Bundesmigrationskonferenz 2014.

derungen der Konferenz waren ein NPD-Verbot und mehr Partizipation: Mehrstaatigkeit, kommunales Wahlrecht für alle und Abschaffung der Optionspflicht. Wer hier Lebenden die politische Teilhabe verwehrt, widerspricht Menschenrechten und Demokratie und gefährdet den Zusammenhalt.

Im Koalitionsvertrag 2014 wurde die Optionspflicht faktisch abgeschafft. Dies ist auch Teilerfolg der IG Metall, da sie sehr früh darauf hingewiesen hat, wie absurd es ist, hier geborenen Kindern zu signalisieren: „Ihr gehört nicht richtig dazu.“

Willkommenskultur

Auf der Bundesmigrationskonferenz 2014 (Abbildung 3) „Demokratie leben – Eine neue Willkommenskultur mit der IG Metall gestalten“ war eine Willkommens- und Anerkennungskultur erlebbar. Die Botschaft: Wir brauchen eine lückenlose Aufklärung der NSU-Morde und den Abbau rassistischer Strukturen bei Staat und Polizei, wie auch die Großkundgebung Birlikte im Juni 2013 in Köln verdeutlichte (Abbildung 4). Die Politik darf nicht spalten zwischen Neuzuwandernden, hier lebenden Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie Flüchtlingen.

Willkommenskultur ist ein Paradigmenwechsel hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe und Gleichstellung aller!

Abbildung 4:
BIRLIKTE – Zusammenstehen. Zur Erinnerung an alle Opfer des NSU Verbrechens. Gemeinsam gegen Rassismus!



Aktiv für die IG Metall – Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Langzeitarbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Altersarmut sind zentrale Themen der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit (AGA). Qualifizierung, Beteiligung und direkte Ansprache Erwerbsloser und älterer Mitglieder sind Kernaufgaben der AGA. Damit leistet die Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit einen wichtigen Beitrag für die umfassende Interessenvertretung aller Mitgliedergruppen und stärkt die Mitgliederbindung.

Wenn Mitglieder aus Betrieben ausscheiden, muss der weitere Kontakt zur IG Metall sichergestellt werden. Hier erfüllt die AGA mit Beratungsangeboten, Kontaktmöglichkeiten und einer Plattform für Beteiligung eine wichtige Funktion und macht die Vorteile einer Mitgliedschaft erlebbar.

Rentnerinnen und Rentner beraten (noch) Beschäftigte in Sachen Rente, Erwerbslose helfen Betroffenen beim Umgang mit Ämtern. Das erfordert qualifizierte Akteure. Jährlich standen im Berichtszeitraum mehr als 60 Seminarplätze für Multiplikatoren und Berater zur Verfügung.

Bezirkliche AGA-Arbeitskreise und der AGA-Ausschuss beim Vorstand dienen der Vernetzung. Der „AGA-Report“ verbreitet nachahmenswerte Beispiele erfolgreicher Mitgliederarbeit.

Foren für Aktive und Dialogmarketing

Viele Mitglieder nutzten das „Forum Politische Bildung“, eine Kooperation mit dem Bildungszentrum Beverungen. In Seminaren stellen Betroffene ihre sozialpolitischen Fragen. Infobroschüren zur Arbeitslosigkeit sind Bestandteil des Dialogmarketings „Erwerbslose Mitglieder“. Dabei bringt die Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen vielfache Synergien.

Interessenvertretung für ältere Mitglieder

Auf der Seniorenpolitischen Konferenz 2012 diskutierten die Teilnehmenden „Thesen zur Seniorenpolitik der IG Metall“. Diese Broschüre ist Basis für die Senioren- und Öffentlichkeitsarbeit vor Ort (Abbildung 1).

Im Jahr 2013 trat die IG Metall der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen bei, um die spezifischen Interessen der in der IG Metall organisierten Seniorinnen und Senioren im Bündnis mit anderen Organisationen öffentlich besser vertreten zu können.

Projekt „55plus“

Der Altersstrukturwandel führt in den Belegschaften dazu, dass die Gruppe der Über-55-Jährigen deutlich zunehmen wird. Mit dem Projekt „55plus“ greift die IG Metall die spezifischen Problem- und Interessenlagen dieser wachsenden Gruppe der Berufsausgleiter auf und macht sie zum Gegenstand von Politik- und Ansprachekonzepten. Interessenvertretung in unterschiedlichen erwerbs- und lebensbiografischen Phasen braucht differenzierte Formen der Mitgliederansprache: Seit 2012 erscheint jährlich eine Beilage „aktiv 55plus“ der metallzeitung, sie erreicht alle 850.000 Mitglieder dieser Altersgruppe (Abbildung 2). Materialien wie der „Wegbegleiter für IG Metall Mitglieder“ mit Vordrucken für Patientenverfügung und Vollmachten werden stark nachgefragt (Abbildung 3).



Abbildung 1:
Thesen zur
Seniorenpolitik
der IG Metall



Abbildung 2: Beilage
„aktiv 55plus“ 2014
in der metallzeitung



Abbildung 3:
Wegbegleiter für
IG Metall Mitglieder

Die Kampagnen der IG Metall – Mobilisieren für unsere Themen



Abbildung 1: Europas Jugend braucht Ausbildung und Arbeit! Die IG Metall entrollt an der Vorstandsverwaltung ein Großtransparent zum europäischen Aktionstag März 2013.

Themen zuspitzen und Unterstützung für die konkrete Arbeit vor Ort: Ziel der Kampagnen ist der sicht- und spürbare Erfolg der IG Metall auf all ihren Handlungsebenen. Dazu entwickelt der IG Metall-Vorstand Strategien und Materialien für zentral bedeutsame Themen sowie Ereignisse und unterstützt damit die Aktiven in den Verwaltungsstellen und Betrieben.

Ob Aktionstage wie gegen Europas Jugendarbeitslosigkeit (Abbildung 1), Parlamentswahlen, Einzelthemen wie Rente, Leiharbeit, Werkverträge oder Tarifrunden: Leitlinie der Kampagnenarbeit ist es, dass die Gewerkschaft auf allen Ebenen gesehen, gehört und verstanden wird. Deshalb koordiniert der



Foto: Jens Braune

Abbildung 2:
Ein lohnendes Ziel:
Für die gleiche Arbeit
muss es auch das
gleiche Geld geben!

Funktionsbereich Kampagnen die thematisch beteiligten Ressorts und bezieht Bezirke und Verwaltungsstellen in seine Arbeit mit ein. Er entwickelt übergreifende Konzepte für eine gezielte inhaltliche und technische Arbeit und setzt diese um.

„Arbeit – sicher und fair“ als zentrale Kampagne

2012 hat der Vorstand beschlossen, die Dachkampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ bis Ende 2014 weiterzuführen. Mit dem zentralen Kampagnenstrang „Arbeit – sicher und fair“ zielt die IG Metall sowohl auf die Themenfelder der prekären Beschäftigung (mit den Einzelkampagnen Werkverträge und Leiharbeit) als auch auf flexible Altersübergänge (Rentenkampagne). Besondere Berücksichtigung findet dabei immer auch die Junge Generation. Die übergreifende Strategie ist stets ein Dreiklang: Konkrete Verbesserungen für Beschäftigte kann die IG Metall nur erreichen, wenn sie bei den Kampagnenthemen betrieblich, tariflich und gesellschaftspolitisch aktiv ist. Gleichzeitig sind die Maßnahmen in allen Handlungssträngen sowohl mitgliederbindend als auch mitgliederwerbend angelegt.

Leiharbeit fair gestalten: „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“

Mit Hilfe der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ hat die IG Metall entscheidende Verbesserungen für Beschäftigte durchgesetzt: Mit dem Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie 2012 haben diese nun Übernahmeansprüche, Mitbestimmungsregelungen und Branchenzuschläge.

Die Kampagne hat kontinuierlich Druck in der Öffentlichkeit und in den Betrieben aufgebaut. Viel Aufmerksamkeit, gerade bei Entscheidern aus Wirtschaft und Politik, erregte etwa eine bundesweite Zeitungs-



Abbildung 3: Eintreten für faire Leiharbeit: Mit Plakatomobilien versperrten Beschäftigte der Heinzmann Gruppe im März 2012 bei einem betrieblichen Aktionstag das Werkstor. Solche und ähnliche Aktionen haben der IG Metall zum Tarifabschluss für Leihbeschäftigte im Mai 2012 verholfen.

beilage mit Zahlen und Fakten zur Leiharbeit. Mit dem Schwarzbuch Leiharbeit verliehen besonders die persönlichen Schilderungen von Leiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmerinnen unseren Forderungen Nachdruck. Entscheidend waren aber die Aktivitäten in den Betrieben: Aktions- und Ansprachekonzepte, Ratgeber, Checklisten und Arbeitshilfen unterstützen Betriebsräte und Vertrauensleute bei ihrem Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen (Abbildungen 2 und 3). Und mit der Leiharbeit-Hotline steht den Beschäftigten in Leiharbeit ein kostenfreies Servicetelefon für alle rechtlichen Fragen zur Verfügung. Ein weiterer Erfolg der Kampagne zeigt sich in der Mitgliederentwicklung: Pro Jahr treten im Schnitt über 10.000 Leiharbeitsbeschäftigte der IG Metall bei.

Missbrauch von Werkverträgen angehen

Zunehmend missbrauchen Arbeitgeber Werkverträge, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verschlechtern. Zunehmend

macht ihnen genau das die IG Metall auch schwerer, indem sie die Vergabe von Werkverträgen als Mittel zum Lohndumping und zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zum öffentlichen Thema gemacht hat: Viele Zeitungsartikel und Fernsehbeiträge griffen Beispiele aus der Metall- und Elektroindustrie kritisch auf. Erste Erfolge: Mit Betriebsvereinbarungen beginnen Betriebsräte die Ungleichbehandlung im Betrieb zu regeln. Und die Regierungsparteien haben in ihrem Koalitionsvertrag von 2013 genauere Informationsrechte für Betriebsräte sowie eine bessere Ahndung missbräuchlicher Werkverträge vereinbart.

Mit dazu beigetragen haben Medienaktivitäten wie beispielsweise die Pressekonferenz des Vorstands in 2013, die eine Betriebsrätebefragung zu prekärer Beschäftigung präsentierte. Mit betrieblichen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen zum alljährlichen Tag gegen prekäre Beschäftigung (7. Oktober) machte die IG Metall ihre Positionen zum Thema.



Abbildung 4: Neue Zeiten in der Selbstdarstellung: Imagebildende Maßnahmen wie dieses Großflächenplakat brechen mit überkommenen Gewerkschafts-Klischees.

Ein erster Erfolg mit erschütternder Vorgeschichte war der Haustarifvertrag bei der Meyer-Werft: Nach dem Tod von zwei rumänischen Werkvertragsbeschäftigten bei einem Brand kamen sowohl die Lebens- als auch Arbeitsbedingungen der Kollegen ans Licht. In der Aufarbeitung des Falles gelang es dem Betriebsrat der Meyer Werft, den bundesweit ersten Tarifvertrag für Werkvertragsbeschäftigte durchzusetzen.

In der westdeutschen Stahlindustrie ist es gelungen, für eine ganze Branche Tarifverträge zu vereinbaren, die Mindeststandards zu Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitssicherheit bei Werkverträgen sichern.

Eine neue Kampagnenwebsite bereitete negative wie positive Fälle für die Öffentlichkeit auf. Sie dient den Aktiven aus den Betrieben als Plattform, um ihre Erfolge darzustellen

und Impulse für die eigene Arbeit zu erhalten. Seminare, Arbeitshilfen und Materialien für Beschäftigte unterstützen Betriebsräte und Vertrauensleute bei ihrer kritischen Begleitung der rechtlich schwierigen Thematik. Sie helfen zum Beispiel, sich bei anstehenden Auslagerungen frühzeitig einzumischen, Alternativen zu entwickeln oder diese im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Gleichzeitig geht es in der Kampagne darum, Beschäftigte bei industrienahen Dienstleistungen für die IG Metall zu gewinnen und gemeinsam mit ihnen Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Flexible Ausstiege:

„Gute Arbeit – gut in Rente“

Die Richtung stimmt, auch wenn das Ziel noch lange nicht erreicht ist: Nach Jahrzehnten des

Sozialabbaus hat die Bundesregierung auf gewerkschaftlichen Druck hin einen anderen Weg eingeschlagen: Ein Teil der Versicherten kann nun nach 45 Beitragsjahren mit 63 abschlagsfrei in Rente gehen. Und Erwerbsgeminderte sowie Eltern haben bei der Rente Verbesserungen erfahren. Mit ursächlich dafür war die IG Metall-Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“. Durch öffentliche Aktionen haben Beschäftigte, Betriebsräte und Vertrauensleute nach der gesetzlichen Erhöhung des Renteneintrittsalters die Themen der Beschäftigten wieder auf die Tagesordnung gesetzt: alternsgerechte Arbeitsbedingungen, flexible Übergänge in den Ruhestand und eine gute Altersabsicherung.

Beschäftigte setzten mit betrieblichen Aktionen im Herbst 2012 das Thema Rente auf die Agenda: mit aktivierenden Befragungen, Zebra-Streifen-Aktionen für flexible Übergänge und regionalen Presseaktivitäten. Viel Aufmerksamkeit bekamen die Kampagnen-Ziele im Frühjahr 2013 durch Aktionen in Berlin. Unter dem Motto „Rente statt Ente“ machten Metallerinnen und Metaller etwa am Brandenburger Tor mit einer riesigen blauen „Zeitungsentente“ auf Halbwahrheiten und die Folgen der verfehlten Rentenpolitik aufmerksam. Eine bundesweite Aktionswoche in Betrieben und Verwaltungsstellen erreichte ebenfalls ein breites Echo bei Beschäftigten und Berichterstattern.

Mit konzertiertem Druck bekräftigte die IG Metall nach der Bundestagswahl 2013 die Bundesregierung, einen neuen Weg einzuschlagen und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten statt auf die mediale Meinung und Wirtschaftslobbyisten zu hören. Mit Flyern und Plakaten in den Betrieben, der Kampagnen-website sowie den sozialen Medien verbreitete die IG Metall die Botschaft: „Das Rentenpaket ist ein erster Schritt. Es gibt noch viel zu tun!“

Konkret: Verbesserungen im Sinne alterns- und altersgerechter Arbeitsplätze sowie flexibler Ausstiegsmöglichkeiten. Betriebsräte in über 40 Pilotbetrieben setzten dazu Projekte um: zum Beispiel zu langfristigen Personalplanungen, alternsgerechten Schichtmodellen oder rotierenden Arbeitsplätzen für geringere körperliche Belastungen in der Produktion.

Die Roadshow – greifbar, nah, groß und vielfältig

Ein fester Bestandteil der zentralen Kampagnen-Kommunikation ist unsere Roadshow. Zwei Trucks sind dabei auf Tour in ganz Deutschland. Ob auf Marktplätzen, vor Betrieben oder bei Berufsschulen: Die Roadshow ist die rollende Bühne für bildstarke und öffentlichkeitswirksame Aktionen in den Verwaltungsstellen.

Die Gliederungen können sie kostenfrei buchen und auf ihre Bedürfnisse vor Ort anpassen: sei es für Warnstreiks, als Infostand, auf Festivals oder bei Aktionen gegen Rechts. War die Roadshow anfangs im Design der Kampagne „Arbeit – sicher und fair“ unterwegs, bekam sie Ende 2013 entsprechend der Image-Aktion „Neue Zeiten, neue Fragen. Zusammen für neue Antworten“ ein neues Gesicht. Im Jahr 2014 waren die Fahrzeuge zum Beispiel von April bis Oktober bundesweit an 201 Tagen in 69 verschiedenen Verwaltungsstellen im Einsatz.

Imageaktion Junge Beschäftigte

Nur rote Mützen, Trillerpfeifen und ältere Männer? Um das Bild der IG Metall insbesondere bei den 20- bis 35-jährigen Nichtmitgliedern zu verändern, wurden werberische Maßnahmen entwickelt. Das Motto „Neue Zeiten, neue Fragen. Zusammen für neue Antworten“ griff die Themen der Jungen auf (Abbildung 4). Die

Imageaktion setzte einzelne Beschäftigte in den Mittelpunkt und brach gezielt mit den gewohnten Mustern in Sprache und Design. Ein Kinospot, Onlinewerbung und über 600 Großflächenplakate in der Öffentlichkeit sowie vor Betrieben stellten die IG Metall entgegen der medialen Klischees dar: als eine offene Gewerkschaft mit Gestaltungskraft, die jeder und jedem Einzelnen nutzt. Den Kinospot sahen 12,5 Millionen Besucher.

Ein Dialogangebot führte Interessierte auf die Webseite www.wasmichbewegt.de. Sie erklärt anhand von Fragen die Errungenschaften, die heutigen Handlungsspielräume und den individuellen Nutzen der IG Metall. Interessierte können ihre Fragen auch direkt an den Vorstand der IG Metall stellen. Rund 1.000 Nichtmitglieder und Mitglieder machten davon allein 2014 Gebrauch.

Mit der regelmäßigen Studie „Persönliche Lage und Zukunftserwartung der jungen Generation“ greift die IG Metall seit 2010 verstärkt die Themen und Wünsche der jungen Beschäftigten auf und unterstreicht damit gegenüber der Öffentlichkeit und der Wissenschaft ihre Kompetenz. Die einzelnen Studien wurden im Rahmen von Pressekonferenzen vorgestellt.

Der Auftritt in den Tarifrunden

Für eine gute Durchsetzungsfähigkeit wurden Tarifikampagnen gebündelt: der Textil-, Holz-/

Kunststoff- sowie der Metall- und Elektroindustrie. Mit „Plus für uns – Plus für alle“ erreichte die IG Metall in der Tarifrunde 2013 nicht nur höhere Entgelte, sondern auch die tariflich abgesicherte unbefristete Übernahme von Azubis und erhebliche Verbesserungen für Leihbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie. Dafür hatten auch die Kampagnen „Operation Übernahme“ der IG Metall-Jugend und die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ den Boden bereitet.

„Wir für mehr“ – der Auftritt zur Metall- und Elektro-Tarifbewegung 2015 – startete bereits ein halbes Jahr vor Verhandlungsbeginn. Eine Vorkampagne bereitete auf die qualitativen Forderungen vor: eine neue Altersteilzeitregelung und eine neue, tariflich abgesicherte Bildungsteilzeit.

Bundestagswahl und Europawahl: Die IG Metall mobilisiert

Mehr als eine halbe Million Menschen – davon zwei Drittel Mitglieder und ein Drittel Nichtmitglieder – haben der IG Metall gesagt, was wirklich wichtig ist: in der Beschäftigtenbefragung 2013. Im Vorfeld der Bundestagswahl mündeten die Ergebnisse in zentrale Forderungen an die künftige Bundesregierung und in die Broschüre „Politik für die Mehrheit der Menschen“ (Abbildung 5). Viele Verwaltungsstellen nutzten die Broschüre, um Bundestagskandidatinnen und -kandidaten mit den Erwartungen ihrer Wähler zu konfrontieren. Kurz vor dem Urnengang verteilten Aktive unter dem Motto „Wählen ist Macht“ mehr als 1,3 Millionen Flyer in rund 8.000 Betrieben. Der Flyer funktionierte als Türöffner, um mit Beschäftigten über die Werte und gesellschaftspolitischen Ziele der IG Metall ins Gespräch zu kommen. Zusätzlich wurden in Tageszeitungen Anzeigen zu den Forderungen der IG Metall geschaltet.



Abbildung 5:
Wer in den Bundestag
gewählt werden wollte,
kam 2013 an der IG Metall
nicht vorbei: Broschüre
mit den Ergebnissen unserer
Beschäftigtenbefragung.

Die großen Kampagnen in der Übersicht

Themenkampagnen	
Arbeit – sicher und fair (Start 2011)	Werkverträge: „Arbeit – sicher und fair für alle“
	Leiharbeit: „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“
	Flexible Rentenzugänge: „Gute Arbeit – gut in Rente“
Junge Generation/ Junge Beschäftigte (Start 2010)	Studien: „Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation“ Imagebildende Maßnahmen „Neue Zeiten, neue Fragen: Zusammen für neue Antworten“
Wahlkampagnen	
Bundestagswahl 2013	Beschäftigtenbefragung „Geh wählen!“
Europawahl 2014	„Ich wähle Europa“
Tarifikampagnen	
Metall- und Elektroindustrie 2012	„Wir habens verdient“: Prozentforderung und qualitative Forderungen zu › Leiharbeit › Übernahme nach der Ausbildung
Metall- und Elektroindustrie 2013	„Plus für uns, plus für alle“: Prozentforderung
Metall- und Elektroindustrie 2015	„Wir für mehr“: Prozentforderung und qualitative Forderungen zu › Altersteilzeit › Bildungsteilzeit

Abbildung 6

Um unsere Botschaft auch im Internet zu verbreiten, wurde der Spot „Geh wählen – Metallmix 2013“ produziert. Der humorvolle Zusammenschnitt von Videos erzielte allein auf Youtube mehr als 2 Millionen Klicks. Das Medienecho war entsprechend groß: Alle relevanten Online-Medien bis hin zur britischen Zeitung „Guardian“ berichteten positiv darüber. Auch regionale und überregionale Tageszeitungen sowie Fernsehbeiträge griffen den Spot auf und verbreiteten so auch immer die Botschaft: „Geh wählen!“.

Im Jahr 2014 haben IG Metall-Mitglieder öffentlich Gesicht gezeigt: „Ich wähle Europa!“ – Mit der gleichnamigen Kampagne machte sich die IG Metall 2014 für eine höhere Beteiligung an der Europawahl stark.

Ein persönlich adressierbarer Wahlspot des ÖGB/DGB, Plakate und Flyer bewegten die Menschen zur Teilnahme an der Wahl. Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugendauszubildendenvertreter und aktive Mitglieder aus mehr als 4.700 Betrieben nutzten dieses Material, um mit ihren Kolleginnen und Kollegen über unsere europapolitischen Forderungen zu sprechen. Auch eine Europawahl-Website griff die Themen Jugendarbeitslosigkeit, Wachstum und Investitionen, Industriepolitik, Gute Arbeit sowie Demokratie und Mitbestimmung auf. Und schließlich: Haupt- und Ehrenamtliche konnten für ihre eigenen Veranstaltungen zentral angebotene Redebausteine und Power-Point-Präsentationen nutzen.

› Informationstechnologie, innere Verwaltung und Dienstleistung, interne Revision

Die Informationstechnologie – Unsere Technik im Hintergrund

Der Bereich Informationstechnologie in der IG Metall-Vorstandsverwaltung hat in den vergangenen vier Jahren seine Dienstleistungen durch strategische Weiterentwicklung und Einführung neuer Lösungen ausgebaut.

Die Informationstechnologie (IT) ist als Arbeitsmittel für die Beschäftigten der IG Metall im Berufsalltag längst von fundamentaler Bedeutung. Arbeitsplatzrechner, Notebooks und Smartphones sind nicht mehr wegzudenken. Und auch die optimale Betreuung der Mitglieder ist ohne IT-Systeme nicht mehr vorstellbar. Sie unterstützen nahezu alle Geschäftsprozesse der IG Metall.

Die Infrastruktur: Die Schaltzentrale hinter den Kulissen

In der zentralen Infrastruktur des Rechenzentrums hat sich die IG Metall in den letzten beiden Jahren technisch neu aufgestellt, um auch künftig alle Anforderungen abdecken zu können. Sie setzt weiterhin auf den Ausbau der virtuellen Serverinfrastruktur mit dem großen Vorteil, die Ressourcen optimal skalieren

zu können. Mit der neuen Hard- und Software ist nicht nur schnellere Rechenleistung verbunden, sondern auch ein deutlich geringerer Energieverbrauch.

Der Service: neue Geräte und kompetent bei Fragen

Für alle Gliederungen ist der IT-Service besonders wichtig. Mit einem bundesweiten Rollout hat die IG Metall in diesem Jahr die Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungszentren und die Vorstandsverwaltung mit neuen leistungsstarken Arbeitsgeräten ausgestattet. Mehrere Techniker-Teams installierten und konfigurierten alle Arbeitsplatzrechner, Notebooks und Netzkomponenten vor und nahmen sie anschließend vor Ort in Betrieb.

Die IG Metall hat ihren IT-Bereich komplett intern aufgebaut, betreibt und betreut ihre Systeme selbst und entwickelt diese eigenständig weiter. So kann der IT-Service optimal auf die Bedürfnisse der Organisation zugeschnitten werden. Die Servicezeiten wurden ausgeweitet, zudem steht den Beschäftigten ein IT-Self-service-Portal im Intranet zur Verfügung.

Die Aufgaben der neuen IT-Kommission

Der Vorstand hat 2012 die IT-Kommission eingesetzt mit der Aufgabe, wichtige, an den strategischen Zielen der IG Metall ausgerichtete Innovationsprojekte zu bewerten, zu priorisieren und dem Vorstand zum Beschluss zu empfehlen. So kann die IG Metall flexibel auf Anforderungen der Fachabteilungen und Organisationseinheiten reagieren. In den vergangenen drei Jahren brachte die IT-Kommission bereits eine Vielzahl von Innovationsprojekten auf den Weg, wie zum Beispiel die Umstellungen im Rahmen des „Einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums“ (englisch Single Euro Payments Area, SEPA) und die Mitgliederpflege (Customer Relationship Management).

Einblick in das energiesparende Speichersystem im Rechenzentrum: Welches Kabel hat hier welche Funktion? Zum Glück steigt die moderne IT der IG Metall hier durch.



Kaufmännische und interne Dienstleistungen – Bedarfe erkennen und innovativ lösen

Die Stabsstelle Kaufmännische und interne Dienstleistungen in der IG Metall-Vorstandsverwaltung entwickelte in den letzten Jahren verschiedene Konzepte und Systeme, um die Gliederungen vor Ort von administrativen Tätigkeiten zu entlasten.

Zur Aufgabe der kaufmännischen und internen Dienstleistungen gehört das Hausmanagement der IG Metall-Zentrale „main_forum“ in Frankfurt am Main. Das Gebäude instand halten, Material lagern, Fahrzeuge bereitstellen, Konferenzräume verteilen: All das will organisiert werden.

In den letzten Jahren wurden aber vor allem auch die Dienstleistungen für die IG Metall-Gliederungen ausgebaut: zum Beispiel das Wertschätzungskonzept, mit dem alle Mitglieder in einem standardisierten Prozess ihr Jubiläumsgeschenk erhalten, und der automatisierte Versand von Grußkarten an verdiente Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre. Das neue Konzept zahlt sich aus: Die Verwaltungsstellen und Bezirke gewinnen nicht nur wertvolle Zeit für andere Aufgaben, sondern sparen auch viel Geld. Materialien lassen sich genauer disponieren und bedarfsgerecht beschaffen. Für Entlastung sorgt auch die Übernahme des Datenmanagements. Das bedeutet, dass die Stabsstelle bestimmte Serviceleistungen über Daten aus der Mitgliederdatenbank zentral organisiert, wie etwa das Management der IG Metall-Mitgliederausweise. Schnell bekommen damit neue Mitglieder ihren Ausweis per Post zugeschickt, ebenso zuverlässig funktioniert die Zusendung eines neuen Ausweises im Falle eines Verlustes.

Neu: Der Schlüsselfinder

Neu im Angebot für Mitglieder ist der Schlüsselfinder. Das kann jedem pas-

sieren: Der Schlüssel ist plötzlich weg. In so einem Fall ist es hilfreich, wenn an diesem Schlüssel der IG Metall-Schlüsselfinder befestigt war. Denn darüber kann die IG Metall den Besitzer ausfindig machen und ihm unkompliziert den Schlüssel zukommen lassen.

Bei der Beschaffung aller Materialien und Dienstleistungen werden die gewerkschaftlichen Werte – wie sie in der Satzung der IG Metall verankert sind – eingehalten. Die Stabsstelle Kaufmännische und interne Dienstleistungen arbeitet auch in den nächsten Jahren in diesem Sinne weiter, denn nur so können Bedarfe der Organisation erkannt und hierfür innovative Lösungen erarbeitet werden.



Auf figmetall.de im Bereich „Mitglieder“ können sich Kolleginnen und Kollegen für diesen Schlüsselfinder registrieren.

Interne Revision und Datenschutz

Die Revisoren kontrollieren, ob die Gliederungen der IG Metall die externen und internen Vorschriften einhalten. Das Augenmerk liegt auf den Bereichen Finanzen und Buchhaltung, Reisekosten und Personal, Mitglieder sowie Organisation und Satzung wie auch auf der Datensicherheit und dem Datenschutz.

Die hauptamtliche Interne Revision der IG Metall arbeitet nach den Standards des Deutschen Instituts für Interne Revision und auf Grundlage der IG Metall-Satzung.

Die Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz ist immer dem Ersten Vorsitzenden zugeordnet. Neben der Leitung waren im Berichtszeitraum zwei Revisoren und eine Revisorin, ein Datenschutzbeauftragter beziehungsweise

eine Datenschutzbeauftragte sowie eine Mitarbeiterin tätig.

Die Bilanz

Vom 1.1.2011 bis 31.12.2014 wurden alle 155 Verwaltungsstellen, alle 7 Bezirksleitungen, die 6 Bildungszentren und die 6 Regionalen Verwaltungszentren mindestens einmal geprüft. Darüber hinaus fanden 17 Prüfungen in der Vorstandsverwaltung in folgenden Bereichen statt:

- › Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinien
- › Umsatzsteuer
- › Dienstwagenregelung
- › Personengruppenkonferenzen
- › Gewerkschaftstage
- › Online-Fahrkarten
- › Drittmittelfinanzierte Projekte
- › Ausfall Datennetz
- › Sterbegeld
- › IGEMET
- › Cash-Pool
- › Inventar

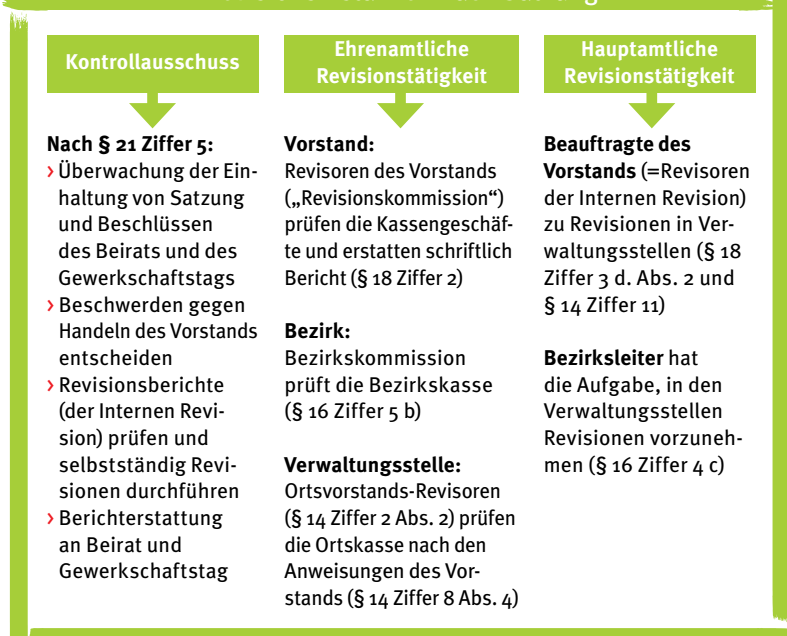
Für jede der 274 Prüfungen wurde ein Bericht erstellt.

Fachseminare für Ehrenamtliche

Zur Aufgabe der Internen Revision gehört auch die Qualifizierung der etwa 500 ehrenamtlichen Revisorinnen und Revisoren in Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen. Hierzu fanden elf halbwöchige Seminare mit insgesamt 203 Teilnehmern statt. Da bereits über hundert Revisorinnen und Revisoren diese Seminare in der Vergangenheit besuchten, wurden nunmehr über 60 Prozent der amtierenden Revisorinnen und Revisoren für ihre Arbeit qualifiziert.

Im Bereich Datensicherheit und Datenschutz hat die betriebliche Datenschutzbeauftragte zahlreiche Beratungen, Prüfungen und Seminare, durchgeführt.

Revisionsinstanzen nach Satzung



Alles paletti? Ein engmaschiges Netz von vielen ehren- und einigen hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen sorgt dafür, dass es bei der IG Metall sauber zugeht, die Beschlüsse eingehalten und die Beitragsgelder korrekt verwendet werden – und das auf allen Ebenen.

Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

7

Die Finanzen und das Vermögen

Übersicht

Die IG Metall ist finanzorganisatorisch in einen politischen, einen Treuhand- sowie einen Beteiligungsbereich gegliedert (Abbildung 1).

Der politische Bereich umfasst den Berufsverband IG Metall mit der Hauptkasse und den Ortskassen. Der Hauptkasse (ab Seite 245) werden der Vorstand, die sieben Bezirksleitungen sowie die vier Bildungszentren Berlin, Bever-

ungen, Lohr/Bad Orb und Sprockhövel zugeordnet. Die Jugendbildungsstätte Schliersee nimmt durch ihre Zuordnung zur Juho gGmbH im politischen Bereich eine Sonderstellung ein. Die Kritische Akademie in Inzell gehört der Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Ortskassen (ab Seite 252) umfassten zum 31.12.2014 die 155 Verwaltungsstellen der IG Metall.

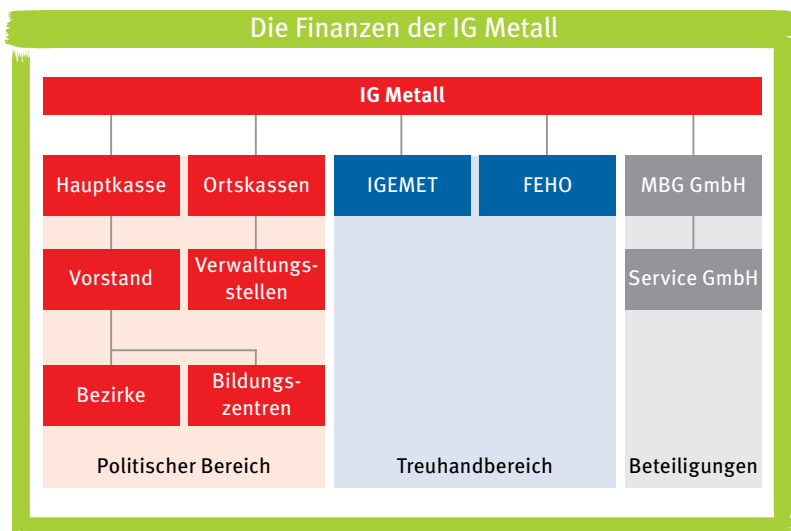


Abbildung 1: Die Finanzen der IG Metall sind in drei Bereiche gegliedert: Politischer Bereich, Treuhandbereich, Beteiligungen.

Im Treuhandbereich (ab Seite 255) erfolgt die treuhänderische Verwaltung des Vermögens der IG Metall. Er umfasst die Treuhandgesellschaft IGEMET GmbH sowie die Feho – Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH. Ziel des Treuhandbereichs ist die Sicherstellung der finanziellen Streik- und Handlungsfähigkeit der IG Metall sowie die Bereitstellung von Räumlichkeiten.

Die IGEMET hält Unternehmensbeteiligungen der IG Metall (ab Seite 259). Für weitere Beteiligungen wurde 2007 die Metall-Beteiligungs-Gesellschaft GmbH (MBG GmbH) gegründet. Die Servicegesellschaft mbH erbringt seit 2007 zusätzliche Leistungen für Mitglieder der IG Metall.

Beitragsentwicklung

Die IG Metall finanziert sich fast ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen. Diese stiegen im Berichtszeitraum deutlich von 459 Millionen Euro im Jahr 2011 auf 516 Millionen Euro im Jahr 2014. Die Steigerung der Beitragseinnahmen ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die IG Metall zum vierten Mal in Folge eine positive Mitgliederentwicklung hat.

Der Durchschnittsbeitrag aller Mitglieder entwickelte sich von 16,77 Euro im Dezember 2010

auf 19,36 Euro im Dezember 2014. Dies entspricht einer Steigerung von 15,4 Prozent. Der Durchschnittsbeitrag der Ein-Prozent-Zahler stieg von 23,57 Euro auf 26,51 Euro. Dies sind 12,5 Prozent (Abbildung 2).

In den letzten Jahren konnte die Umsetzung der Beitragsanpassung nach Tarifrunden durch ein transparentes und systematisches Verfahren gemeinsam mit Bezirken und Verwaltungsstellen verbessert werden. Der im Jahr 2013 mit den Arbeitgebervertretern der

Metall- und Elektroindustrie ausgehandelte Tarifabschluss sah eine zweistufige Tarifierhöhung von 3,4 Prozent zum Juli 2013 sowie 2,2 Prozent zum Mai 2014 vor, was die Mitgliedsbeiträge entsprechend erhöht hat. Der Anteil der Vollbeitragszahler an der Gesamtmitgliedschaft steigt seit Jahren. Im Berichtszeitraum kletterte er um fast zweieinhalb Prozentpunkte von 65,2 Prozent im Dezember 2010 auf 67,6 Prozent im Dezember 2014.

Die Anzahl der Mitgliedsbeiträge, die im Lastschriftinzugsverfahren kassiert werden, hat sich von 2,01 Millionen in 2010 auf 2,05 Millionen in 2014 leicht erhöht. Im Dezember 2010 waren rund 214.000 Mitglieder in der Betriebskassierung, zum Dezember 2014 sank ihre Zahl auf etwa 212.000. Die Einzelzahler gingen im Berichtszeitraum von 8.137 auf 7.072 zurück. Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende und Studierende in berufsbegleitenden Stu-

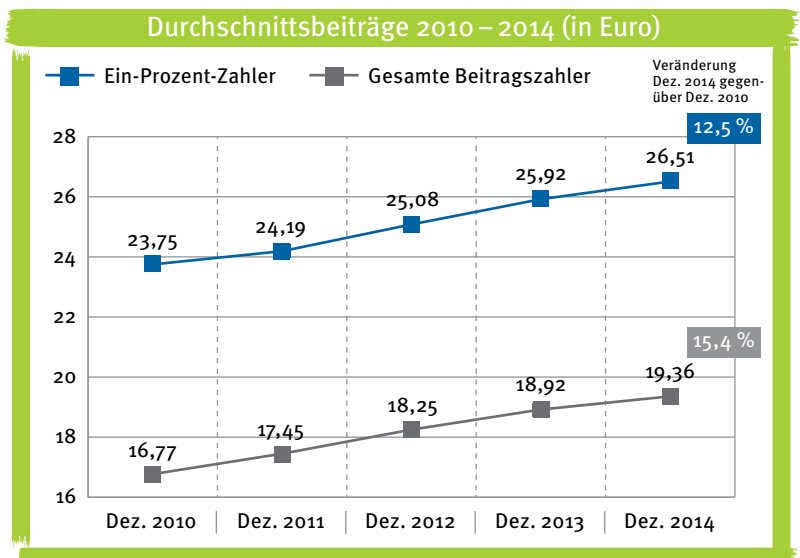


Abbildung 2: Die Durchschnittsbeiträge sind aufgrund von Tarifierhöhungen und der Zunahme des Anteils der betriebsangehörigen Mitglieder an der Gesamtmitgliedschaft gestiegen.

diengängen zahlen als Mitgliedsbeitrag monatlich ein Prozent ihres Bruttoeinkommens. Ermäßigte Beiträge gibt es für Arbeitslose, Umschüler, Mitglieder in Elternzeit, Rentner, Vorruheständler, Kranke ohne Krankengeldbezug und Studierende.

Hauptkasse

Aus den Mitteln der IG Metall-Hauptkasse werden die Satzungsaufgaben sowie die vom Gewerkschaftstag und von Beirat und Vorstand beschlossenen politischen Aufgaben finanziert. Um den daraus resultierenden Verpflichtungen nachzukommen und auch in schwierigen Zeiten die Kampfkraft zu gewährleisten, bildet die IG Metall Rückstellungen und Rücklagen.

Den aufgestellten Jahresabschluss lässt die IG Metall jedes Jahr durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach den geltenden Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (§§ 238 bis 263 Handelsgesetzbuch) prüfen. In der zurückliegenden Berichtsperiode wurden jeweils uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt. Die Prüfung des Jahresab-

schlusses erfolgt auf freiwilliger Basis, da die IG Metall als Berufsverband keiner gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungspflicht unterliegt.

Einführung von SEPA

Nach der Einführung des Euro im Jahr 2002 wurde 2014 der Zahlungsverkehr in Europa vereinheitlicht. Zu diesem Zweck wurde die „Single Euro Payments Area“, kurz SEPA, eingeführt. Diese definiert einheitliche Regeln für den Zahlungsverkehr innerhalb der Europäischen Union sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz (Europäische Freihandelsassoziation), Monaco und San Marino. Damit wurden die Unterschiede zwischen nationalen und grenzüberschreitenden Zahlungen aufgehoben. An die Stelle der nationalen Kontonummer und Bankleitzahl treten nunmehr

die IBAN als internationale Darstellung der Kontonummer sowie der BIC als internationaler Bankcode.

Dies hatte weitreichende Änderungen in den Kassierungs- und Zahlungssystemen der IG Metall zur Folge. Trotzdem konnte die Einführung von SEPA in der IG Metall fristgerecht erreicht werden. Alle notwendigen administrativen und organisatorischen Anforderungen wurden umgesetzt. Der SEPA-Zahlungsverkehr startete in der IG Metall im Februar 2014.

Weiterentwicklung des Finanz- und Rechnungswesens

Die Weiterentwicklung des Finanz- und Rechnungswesens sowie die Entlastung der Gliederungen von administrativen Tätigkeiten hat in der Berichtsperiode eine herausragende Rolle gespielt.

Eine wesentliche Erleichterung der administrativen Arbeit der Finanzbuchhaltungen wurde zum Beispiel ab 2012 durch Einführung der automatischen Verbuchung der Kontoauszüge in SAP geschaffen.

Der elektronische Workflow in Vorstandsverwaltung und Bildungszentren sorgt für die papierlose Rechnungs- und Belegbearbeitung, beschleunigt so den Rechnungsdurchlauf, verbessert den Arbeitsablauf und verringert die benötigte Archivfläche. Belege werden über Scanner elektronisch erfasst und abgelegt. Rechnungsrelevante Daten werden automatisch an das SAP-System übertragen. Die Belege werden dann den gemäß Unterschriftenregelung zuständigen Unterzeichnern zur Freigabe zur Verfügung gestellt.

Die bislang fünf getrennten Buchhaltungen der IG Metall-Bildungszentren bilden heute ein Buchungszentrum. Die Bildungszentren

Lohr/Bad Orb, Berlin, Sprockhövel und Beverungen sind in einem Buchungskreis zusammengefasst. Das Jugendbildungszentrum Schliersee wird ebenfalls im neu geschaffenen Buchungszentrum gebucht, jedoch als gemeinnützige GmbH weiterhin in einem eigenen Buchungskreis geführt. Dabei wurde auch das Controlling der Bildungszentren überarbeitet, vereinfacht und transparenter gestaltet. Die Bildungszentren können so im administrativen Bereich flexibler agieren und sich verstärkt auf ihre politischen Aufgaben konzentrieren.

Finanzplanung und Controlling

Mit sich ändernden Anforderungen an die IG Metall ändern sich auch die für die Arbeit erforderlichen Informationen. Diese zielorientiert bereit- und die nötige Transparenz herzustellen, ist eine der Hauptherausforderungen des Bereichs Controlling und Statistik.

Die 2009 eingeführten und mittlerweile in allen Organisationseinheiten bewährten Geschäftspläne (Abbildung 3) bieten die Basis für die Aufgabenplanung und die Budgetierung der Organisationseinheiten. Sie sind auch Ausgangspunkt der Tätigkeiten im Bereich Controlling und Statistik.

Neben der Transparenz über den Verbrauch der budgetierten Mittel erhalten die Organisationseinheiten zahlreiche Informationen rund um die Mitglieder- und Beitragsentwicklung. So werden beispielsweise Informationen über Personengruppen, Ein- und Austritte, Betriebe, Branchen und Auszubildende kontinuierlich ausgewertet und aufbereitet. In den letzten vier Jahren spielten vor allem Themen wie das Rückholmanagement, die demografische

Entwicklung, Potenzialregionen, Sonderwerbeaktionen und Datenaufbereitungen für die Direktansprache der Mitglieder eine wichtige Rolle.

Ein Schwerpunktthema im Kosten-Controlling war die Erfassung von finanziellen Verpflichtungen zum Zeitpunkt ihres Entstehens, sogenanntes Obligo. Diese Form der frühzeitigen Kostenerfassung noch vor Eintreffen der entsprechenden Rechnung verbessert die Steuerung von Projekten wie beispielsweise Personengruppenkonferenzen, Gewerkschaftstagen und Kampagnen. Für die nähere Zukunft plant der Bereich eine neue geldflussorientierte Berichtsvariante für Investitionsfonds- und IT-Projekte. Die Standard-Controllingberichte wurden weiterentwickelt und für die Adressaten benutzerfreundlicher. Bevollmächtigte vor Ort brauchen zum Beispiel keinen direkten SAP-Zugriff, um mit Controlling- und Finanzberichten zu arbeiten.

Die demografische Entwicklung und sich verändernde industrielle Strukturen und Regionen wirken sich auf die Arbeit und die Finanzen der IG Metall aus. Um diese Entwicklungen zu erkennen und beherrschbar zu machen, werden im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung regelmäßig Prognosen und Szenarien zur Entwicklung der Mitglieder und der Finanzen der IG Metall erstellt.

Das 2008 eingeführte Strukturmodell der Hauptkasse als Grundlage zur Budgetierung der Organisationseinheiten (Abbildung 4) hat sich bewährt. Für die Planung 2012 erfolgte die Integration des Investitionsfonds in das Strukturmodell. Über den Investitionsfonds werden jährlich 3,5 Prozent der Beitragseinnahmen zuzüglich 4 Millionen Euro aus der ehemaligen Säule 4 des Strukturfonds für Projekte zur Verfügung gestellt, die die IG Metall nachhal-

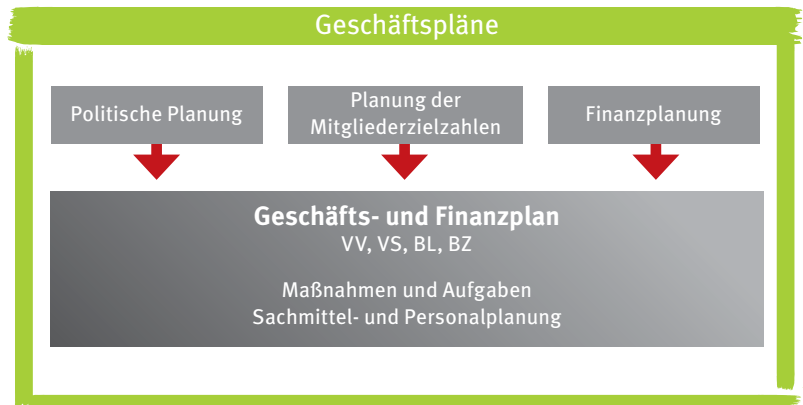


Abbildung 3: In die Geschäftspläne der IG Metall-Gliederungen fließen die Politische Planung, die Planung der Mitgliederzahlen und die Finanzplanung ein. Planungsobjekte sind Maßnahmen und Aufgaben.

Strukturmodell der Hauptkasse		
	ab 2009	ab 2012
Ortskassen nach §14,6 der Satzung	33,5	33,5
Zuschüsse Verwaltungsstellen	1,5	0,5
Investitionsfonds	–	3,5*
Rückstellungen	15,0	15,0
Organisationsbeiträge	12,9	12,6
Leistungen nach Satzung	6,0	5,5
Regionale Bildungsarbeit	1,9	1,9
Bildungszentren	4,1	3,6
Bezirksleitungen	5,5	5,5
Vorstandsverwaltung	20,1	18,4
Hauptkasse	100,5	100,0

*Zuzüglich 4 Millionen Euro aus der ehemaligen Säule 4 des Strukturfonds

Abbildung 4: Das Strukturmodell wurde 2008 vom Vorstand beschlossen. Im Jahr 2011 wurde der Investitionsfonds integriert.

tig in den Betrieben stärken sollen. In Summe wurden hier von 2012 bis 2014 40,1 Millionen Euro investiert. Diese zusätzlichen Ressourcen speisten sich infolge des Reorganisationsprozesses „IG Metall 2009“ aus reduzierten Budgetzuweisungen bei Vorstandsverwaltung und Bildungszentren. Erhebliche Einsparungen ergaben sich dabei durch den Neubau in Sprockhövel.

Aufwands- und Ertragsrechnung

Die Hauptkasse erwirtschaftete im Zeitraum 2011 bis 2014 durchweg positive Ergebnisse. Dabei stiegen die Einnahmen jährlich im Mittel um 4 Prozent, während die jährlichen Ausgaben nur um etwa 3 Prozent zunahmen.

Die Aufwands- und Ertragsrechnung der Jahre 2011 bis 2014 gibt einen detaillierten Überblick über die Einnahmen und Ausgaben der Hauptkasse auf Basis von Kostenartengruppen (Abbildung 5). Die Erläuterung der Beitragsentwicklung befindet sich auf den Seiten 244 und 245, die der Ortskassen auf den Seiten 252 bis 254.

Die Leistungen nach der Satzung (Unterstützungsleistungen) beinhalten Streikunterstützung, Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen, Rechtsschutz, Freizeitunfallversicherung, Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner, Unterstützung im Todesfall sowie bei Maßregelung. Sie werden im nachfolgenden Abschnitt näher erläutert.

In der Position „Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung“ ist der Betrag von 15 Prozent der Beitragseinnahmen ausgewiesen, der jährlich zurückgestellt wird, um den satzungsmäßigen Verpflichtungen auch in Zukunft immer voll nachkommen zu können. Damit sichert die IG Metall auch ihre Finanzkraft für betriebliche und tarifpolitische Auseinandersetzungen. Die Rücklagen dienen zudem der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte der IG Metall.

Zwölf Prozent der Beitragseinnahmen erhält der DGB. Im Berichtszeitraum entsprach dies insgesamt rund 235 Millionen Euro. Aus den Beiträgen aller Mitgliedsgewerkschaften werden die Aufgaben des DGB finanziert, wie zum

Beispiel der Rechtsschutz, für den 40 Prozent der Beitragseinnahmen des DGB vorgesehen sind. Der Gesamtstreitwert des DGB-Rechtsschutzes betrug für das Jahr 2014 zum Beispiel 322 Millionen Euro. Der Anteil der Mitglieder der IG Metall am Fallaufkommen lag bei 38 Prozent.

Weitere Beiträge gingen an internationale Gewerkschaftsverbände. Im Jahr 2012 schlossen sich die Mitgliedsgewerkschaften des Internationalen wie auch des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (IMB/EMB), der Internationalen Föderation von Chemie, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiterverbänden (ICEM) und der Internationalen Textil-, Bekleidung- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) auf internationaler Ebene zur IndustriALL Global Union sowie auf europäischer Ebene zur industriAll European Trade Union zusammen. Mit der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut erhalten sie insgesamt etwa 0,6 Prozent der Beitragseinnahmen der IG Metall, 2014 waren es beispielsweise 3,15 Millionen Euro.

Die „Gewerkschaftlichen Aufgaben“ umfassen insgesamt neun Kostenartengruppen. Diese repräsentieren Kosten, die direkt aus gewerkschaftlichem Handeln folgen. Gegenüber dem Vorberichtszeitraum sind die durchschnittlichen jährlichen Kosten von 58 Millionen Euro auf 62 Millionen Euro gestiegen. Grund hierfür sind höhere Ausgaben in den Bereichen Agitation und Versandkosten metallzeitung.

Die „Verwaltungskosten“ teilen sich in elf Kostenartengruppen. Hierunter finden sich die Personalkosten sowie sogenannte Sekundärkosten zur Aufrechterhaltung des geordneten Gewerkschaftsbetriebs. Die Personalkos-

Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall-Hauptkasse (2011 – 2014)

in Euro	2011	2012	2013	2014	in % der Beiträge	Veränd. in % 2014/2011
Einnahmen						
Beiträge	458.932.809,87	481.166.266,17	499.764.629,19	515.649.930,13	100,0%	12,4%
Zinsen und ähnliche Erträge	646.760,88	720.202,02	665.295,25	495.658,51	0,1%	-23,4%
Sonstige Erträge	18.330.181,46	14.549.161,75	15.976.905,45	16.178.637,26	3,1%	-11,7%
	477.909.752,21	496.435.629,94	516.406.829,89	532.324.225,90	103,2%	11,4%
Ausgaben Ortskassen						
Anteile	151.027.540,86	153.872.242,70	156.849.073,77	159.797.464,28	31,0%	5,8%
Zuschüsse	12.061.655,67	22.177.223,95	25.519.086,21	19.656.653,59	3,8%	63,0%
	163.089.196,53	176.049.466,65	182.368.159,98	179.454.117,87	34,8%	10,0%
Unterstützungsleistungen						
Streik, Aussperrung und Streiknebenkosten	1.819.097,40	332,00	179.452,00	301.801,78	0,1%	-83,4%
Maßregelung	0,00	4.002,42	1.080,00	11.713,38	0,0%	
Rentner	6.407.421,40	5.221.855,42	5.052.447,85	5.945.090,80	1,2%	-7,2%
Sterbefälle	12.040.915,32	12.206.735,96	12.992.649,64	12.767.318,39	2,5%	6,0%
a o. Notfälle	124.353,93	103.038,78	480.264,10	141.775,84	0,0%	14,0%
Rechtsschutz	942.952,46	865.738,60	1.012.753,88	952.356,22	0,2%	1,0%
Freizeitunfallunterstützung	4.071.291,95	3.832.362,44	3.337.564,49	3.142.711,92	0,6%	-22,8%
	25.406.032,46	22.234.065,62	23.056.211,96	23.262.768,33	4,5%	-8,4%
Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung	68.839.921,48	72.174.939,93	74.964.694,38	77.347.489,52	15,0%	12,4%
Beiträge an Organisationen						
DGB	55.087.921,22	57.750.038,50	59.981.201,96	61.889.586,84	12,0%	12,3%
IndustriALL GU/IndustrALL ETU/BHI/EFBH	3.042.072,23	3.181.160,16	3.105.054,50	3.149.626,58	0,6%	3,5%
	58.129.993,45	60.931.198,66	63.086.256,46	65.039.213,42	12,6%	11,9%
Gewerkschaftliche Aufgaben						
Zuschüsse an Bildungsstätten	14.029.683,35	17.162.304,72	18.388.064,86	17.444.641,10	3,4%	24,3%
Seminarkosten	9.119.075,23	9.858.583,96	10.686.750,01	10.909.343,72	2,1%	19,6%
Bücher für Seminarteilnehmer	93.297,70	81.470,57	37.280,51	37.053,60	0,0%	-60,3%
Reisekosten	7.939.413,57	8.216.450,95	7.972.844,09	7.828.333,80	1,5%	-1,4%
Informationsmaterial	708.691,63	814.181,26	649.226,88	669.403,23	0,1%	-5,5%
Druckkosten	5.918.694,93	6.653.632,58	7.502.488,61	6.865.915,88	1,3%	16,0%
Versandkosten Metall u. a.	10.106.272,24	9.725.225,40	9.721.118,69	9.620.905,46	1,9%	-4,8%
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	1.057.813,75	876.450,32	893.578,22	855.642,04	0,2%	-19,1%
Agitationskosten	5.701.922,41	6.640.286,61	10.013.866,41	11.494.391,76	2,2%	>100 %
	54.674.864,81	60.028.586,37	65.865.218,28	65.725.630,59	12,7%	20,2%
Verwaltungskosten						
Personalkosten	85.964.805,53	87.653.727,43	88.293.977,30	91.933.756,74	17,8%	6,9%
Fremde Dienstleistungen	3.191.848,94	2.438.064,34	2.389.475,91	2.607.346,83	0,5%	-18,3%
Honorare, Beratungskosten	11.878.009,68	12.802.512,02	16.332.283,80	16.488.292,55	3,2%	38,8%
Steuern, Abgaben, Versicherungen	596.833,07	614.000,48	648.107,80	690.401,42	0,1%	15,7%
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	569.987,99	654.786,25	664.917,73	776.031,39	0,2%	36,1%
Energiekosten	895.443,69	929.789,40	951.321,44	894.902,85	0,2%	-0,1%
Reparaturkosten	1.516.473,22	1.910.319,97	1.744.255,82	1.782.857,60	0,3%	17,6%
Mieten	12.569.092,12	12.040.192,09	11.802.233,36	13.070.484,60	2,5%	4,0%
Postgebühren u. a.	2.171.722,99	1.814.985,30	2.279.207,83	2.678.078,91	0,5%	23,3%
Sonstige Verwaltungskosten	4.847.410,60	4.033.467,05	4.292.856,49	5.925.382,22	1,1%	22,2%
Abschreibung auf Anlagevermögen	4.050.324,21	4.195.186,91	4.630.243,47	4.911.174,88	1,0%	21,3%
	128.251.952,04	129.087.031,24	134.028.880,95	141.758.709,99	27,5%	10,5%
Summe Einnahmen	477.909.752,21	496.435.629,94	516.406.829,89	532.324.225,90	103,2%	11,4%
Summe Ausgaben	498.391.960,77	520.505.288,47	543.369.422,01	552.587.929,72	107,2%	10,9%
Finanzierung aus Vermögen	29.105.379,38	30.761.798,55	30.015.946,08	25.747.902,24	5,0%	-11,5%
Ergebnis Hauptkasse nach Rückstellungen	8.623.170,82	6.692.140,02	3.053.353,96	5.484.198,42	1,1%	-36,4%

Abbildung 5: Die Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall-Hauptkasse liefert einen strukturierten Überblick über die wichtigsten Einnahme- und Ausgabepositionen in Kostenartensicht.

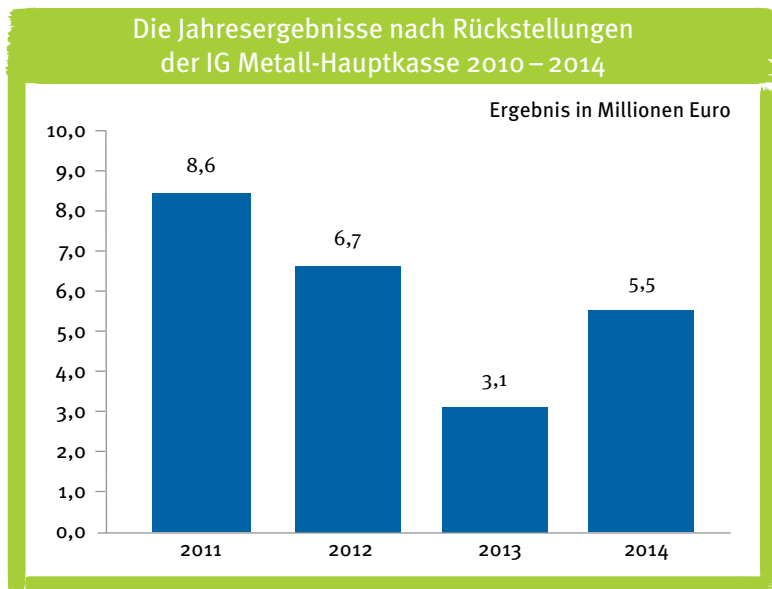


Abbildung 6: Die Jahresergebnisse nach Rückstellungen der IG Metall-Hauptkasse waren im Berichtszeitraum durchweg positiv.

ten haben mit etwa zwei Drittel den größten Anteil an den Verwaltungskosten. Sie sind im Vergleich zum Vorberichtszeitraum von durchschnittlich 84 Millionen Euro auf durchschnittlich 88 Millionen Euro im Jahr gestiegen. Die übrigen Verwaltungskosten sind von durchschnittlich 39,5 Millionen Euro auf durchschnittlich 44,8 Millionen Euro im Jahr gewachsen.

Satzungsleistungen

Die Satzungsleistungen der IG Metall werden in den §§ 23 bis 30 der Satzung beschrieben. Insgesamt erhielten im Zeitraum 2011 bis 2014 über 200.000 Mitglieder Unterstützungsleistungen in Höhe von insgesamt 94 Millionen Euro (Abbildungen 7 und 8).

In den zurückliegenden vier Jahren wurde in vier Unternehmen an vier Standorten gestreikt. Daran haben sich 774 Kolleginnen und

Kollegen mit insgesamt 20.986 Streiktagen beteiligt. Es wurden knapp 1,9 Millionen Euro für Streikunterstützung ausbezahlt. Zudem erhalten Mitglieder eine Unterstützung bei Maßregelungen, wenn sie wegen ihres Eintretens für die Interessen der IG Metall oder wegen ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassen werden.

Die Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von durchschnittlich acht Millionen Euro im Jahr auf durchschnittlich sechs Millionen Euro im Jahr gesunken. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sie auf Basis der vom Mitglied bis zum 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge ausbezahlt wird. Mit insgesamt 22,6 Millionen Euro bildet die Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner die zweitgrößte Position innerhalb der Unterstützungsleistungen.

Den größten Posten stellt die Unterstützung im Todesfall (sogenanntes Sterbegeld) mit etwa 50 Millionen Euro im Vierjahreszeitraum 2011 bis 2014 dar. Anspruch auf diese Leistung haben Hinterbliebene von Mitgliedern sowie Mitglieder beim Tod des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.

In 2.266 Fällen beschlossen Ortsvorstände, eine Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen zu gewähren. Die Ausgaben beliefen sich im Berichtszeitraum auf 849.000 Euro. Hierin enthalten ist die Notfallhilfe für die von der Flut 2013 betroffenen Mitglieder in Höhe von 403.000 Euro (Mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen gab es in allen IG Metall-Bezirken Betroffene).

Für Arbeits- und Sozialrechtsschutz wurden in der Hauptkasse im Berichtszeitraum insgesamt 3,8 Millionen Euro aufgewendet. Das

sind rund 200.000 Euro weniger als im Vorberichtszeitraum.

Die Leistungen der Freizeitunfallversicherung sind Krankenhaustagegeld, Invaliditäts- und Todesfallentschädigung. Die Aufwendungen für die Freizeitunfallversicherung lagen 2011 bis 2014 13 Prozent unter Vorberichtszeitraum (Jahresdurchschnitt 2011–2014: 3,6 Millionen Euro, Jahresdurchschnitt 2007–2010: 4,1 Millionen Euro). Mit dem Versicherungspartner wurden neue Vertragskonditionen ausgehandelt, die 2013 in Kraft getreten sind. Die neue Vertragsgestaltung trägt – ohne Einschnitte bei Qualität und Leistung – zur Kostenreduktion bei und stellt auch im Hinblick auf die Arbeitsprozesse eine deutliche Verbesserung dar.

Um die Verwaltungsstellen von administrativen Tätigkeiten zu entlasten, können sie die Bearbeitung der Satzungsleistungen zentral beim Vorstand durchführen lassen. Mittlerweile haben 116 Verwaltungsstellen dieses Angebot angenommen.

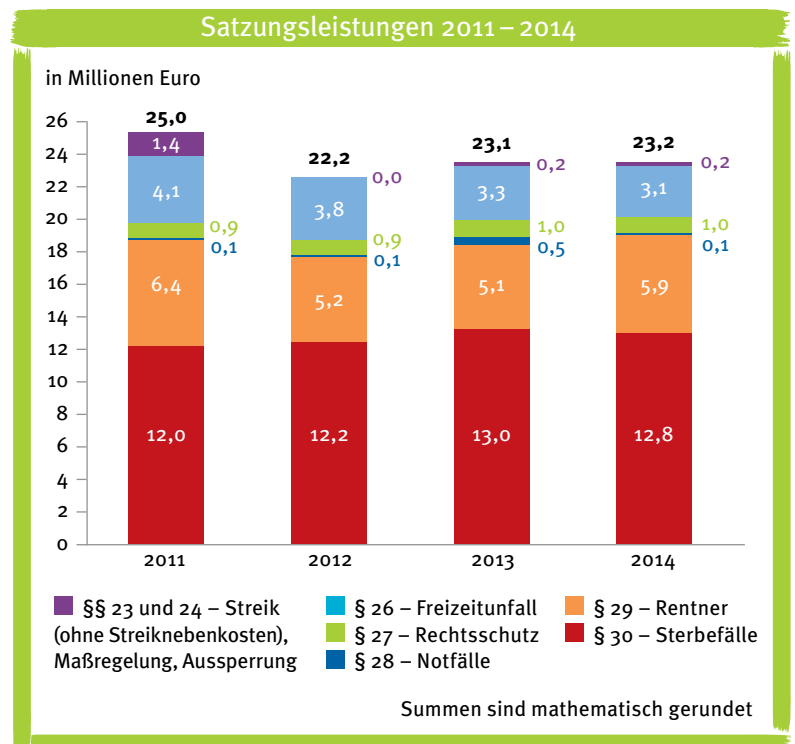


Abbildung 7: Die jährlichen Ausgaben für Satzungsleistungen lagen im Berichtszeitraum zwischen 22 und 25 Millionen Euro.

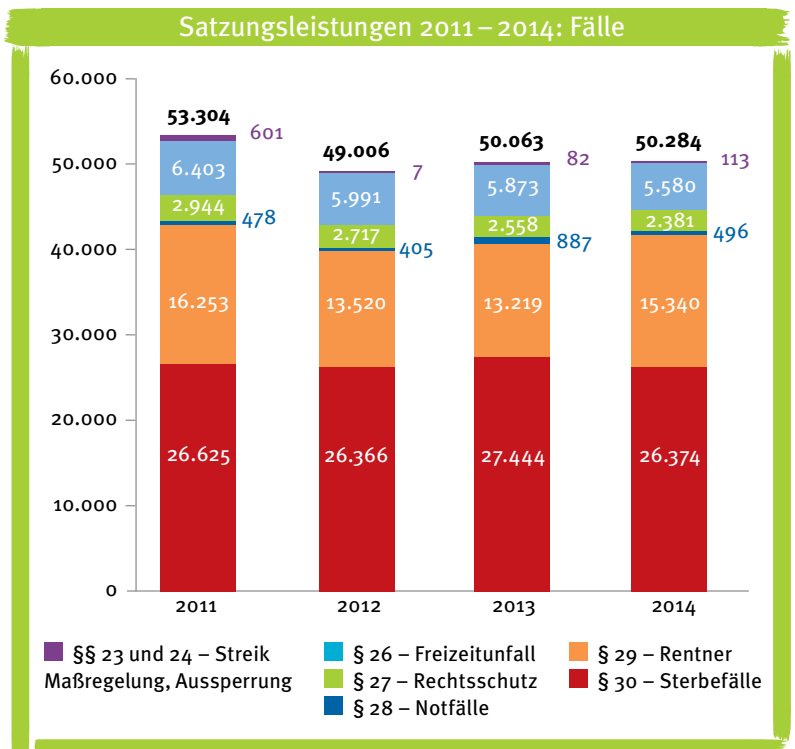


Abbildung 8: Die Fallzahlen lagen in den Jahren 2012 bis 2014 um die 50.000. Im Jahr 2011 lagen sie etwas höher, da mehr Unterstützungsleistungen für Rentnerinnen und Rentner sowie für Streik ausbezahlt wurden.

Ortskassen

Die Ortskassen weisen über die Berichtsperiode eine positive Entwicklung auf. Mit der Einführung des Investitionsfonds im Jahr 2012 wurden seitdem weitere 40 Millionen Euro für Erschließungsprojekte bereitgestellt.

Die Ortskassen der Verwaltungsstellen finanzieren sich – genauso wie die Hauptkasse – aus den Beitragseinnahmen. Um die Arbeit der Verwaltungsstellen vor Ort sicherzustellen und strukturelle Unterschiede zwischen diesen teilweise auszugleichen, wurde das folgende Einnahme-Modell in der Satzung definiert und durch Richtlinien des Vorstands konkretisiert: Die Verwaltungsstellen erhalten

1. einen beitragsunabhängigen Sockelbetrag pro Jahr, der im Berichtszeitraum konstant bei 300.000 Euro lag,
2. 20 Prozent der Beitragseinnahmen der Ein-Prozent-Zahler der jeweiligen Verwaltungsstelle plus zirka 30 Prozent der Beitragseinnahmen der Nicht-Ein-Prozent-Zahler,

3. Strukturfondsmittel sowie Zuschüsse,
4. Mittel aus dem Strategischen Investitionsfonds sowie dem Geschäftsplaninvestitionsfonds und
5. für jede Neuaufnahme einen Betrag in Höhe des durchschnittlichen Ein-Prozent-Beitrags der jeweiligen Verwaltungsstelle.

Die Höhe und Anpassung des Sockelbetrags sowie die Mittelvergabe im Rahmen des Struktur- und des Investitionsfonds entscheidet der Beirat auf Vorschlag des Vorstands. Über den Neuaufnahmenbonus beschließt ebenfalls der Beirat.

Die Ortskassenanteile erhöhten sich von 151 Millionen Euro im Jahr 2011 auf 159,8 Millionen Euro im Jahr 2014 (Abbildung 9). Die Zuschüsse für Personalkosten der ehemaligen GHK- und GTB-Beschäftigten sind weiter rückläufig. Ebenfalls rückläufig ist der Strukturfonds (Abbildung 10). Hier wird deutlich, dass die ehemalige Säule 4 des Strukturfonds in Höhe von vier Millionen Euro im Strategischen Investitionsfonds aufge-

Entwicklung der Beiträge und Ortskassenanteile 1988 – 2014

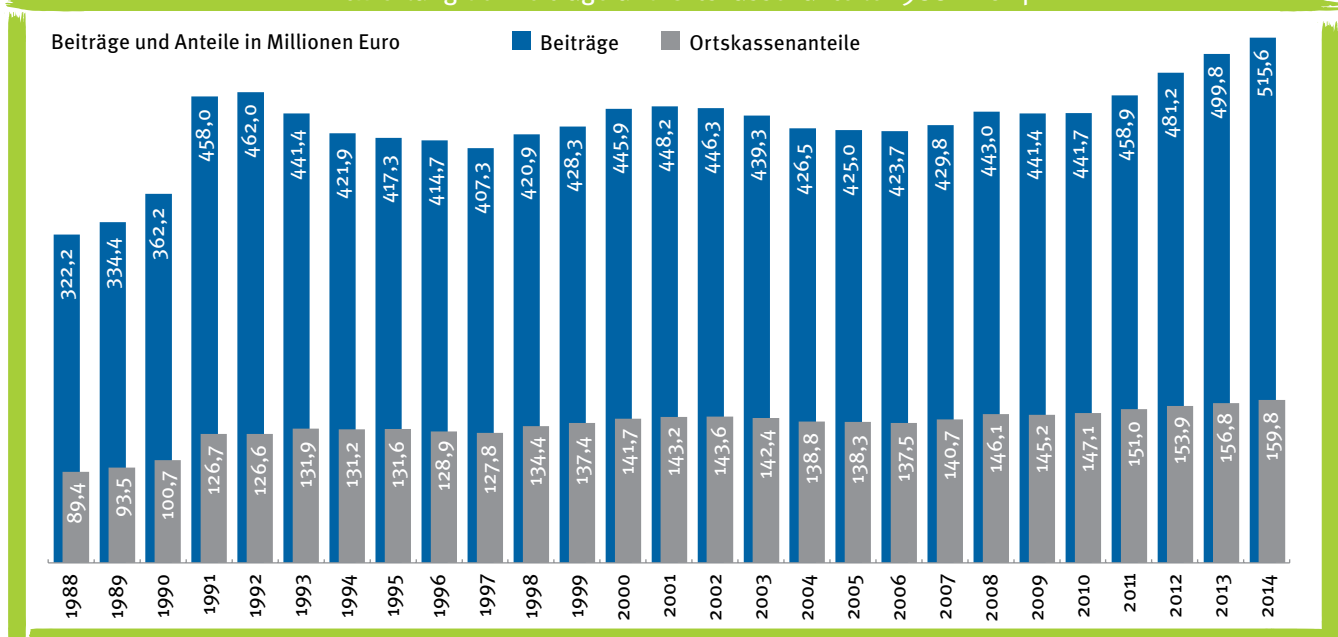


Abbildung 9: Beitragseinnahmen und Ortskassenanteile sind in den letzten Jahren angestiegen.

gangen ist. Die Sonstigen Zuschüsse beinhalten Zuschüsse für Entschuldungen, Neugliederungen, Maßnahmen der Verwaltungsstelle von überregionaler oder bundesweiter Bedeutung und Auswirkung sowie sonstige Positionen wie zum Beispiel Zuschüsse zu Umzugs- und Renovierungskosten, wenn diese aus eigenen Mitteln nicht getragen werden können. Die Sonstigen Zuschüsse liegen für die Jahre 2012 und 2013 überdurchschnittlich hoch aufgrund von Entschuldungs- und Neugliederungsmaßnahmen sowie der Beschäftigtenbefragung 2013 im Kontext der Bundestagswahl.

Der Strategische Investitionsfonds steigt über die Jahre erwartungsgemäß deutlich von 3,6 Millionen Euro 2012 auf 11,5 Millionen Euro 2014. Der Geschäftsplan-Investitionsfonds steigt leicht von 4,8 Millionen Euro 2012 auf 5 Millionen Euro 2014 (Abbildung 11).

Entwicklung Strukturfonds und Zuschüsse (2011 – 2014)

in Euro	2011	2012	2013	2014
PK-Zuschüsse	3.694.055	3.045.105	2.314.531	2.027.515
GHK	2.361.340	1.909.815	1.606.956	1.506.388
GTB	1.332.715	1.135.290	707.575	521.127
Strukturfonds	7.080.563	6.918.808	3.363.477	2.133.215
Säule I	1.722.306	1.097.716	872.931	477.366
Säule II	861.356	520.501	-29.798	94.732
Säule III	761.527	1.001.780	907.634	974.071
Säule IV	3.735.373	4.298.812	1.612.709	587.045
Sonstige Zuschüsse	1.287.038	4.185.454	6.983.438	1.833.160
Gesamt	12.061.656	14.149.367	12.661.446	5.993.889

Abbildung 10: Die Personalkostenzuschüsse und der Strukturfonds sind planmäßig rückläufig. Die sonstigen Zuschüsse an die Verwaltungsstellen waren in den Jahren 2012 und 2013 deutlich erhöht.

Entwicklung Investitionsfonds (2011 – 2014)

in Euro	2011	2012	2013	2014
Investitionsfonds	0	8.375.192	15.165.064	16.548.496
Strategischer IF	0	3.607.192	10.453.335	11.509.622
GP-Investitionsfonds	0	4.768.000	4.711.729	5.038.874

Abbildung 11: Der Investitionsfonds hat im Jahr 2014 den Zielkorridor von 16 bis 20 Millionen Euro erreicht.

Entwicklung der Ortskassenanteile 1988 – 2014 in Prozent der Beitragseinnahmen



Abbildung 12: Die Ortskassenanteile inklusive Investitionsfonds, Strukturfonds und Zuschüssen liegen im Berichtszeitraum bei circa 35,5 Prozent der Beitragseinnahmen. Die erhöhten Werte der Jahre 2012 und 2013 sind im Wesentlichen durch Entschuldungen und Neugliederungen bedingt.

Die Ortskassenanteile inklusive Investitionsfonds, Strukturfonds und Zuschüssen sind im Verhältnis zu den Beitragseinnahmen mit zuletzt 35,4 Prozent stabil. In 2012 und 2013 lag

das Verhältnis im Wesentlichen aufgrund von Entschuldungen und Neugliederungen höher (vergleiche vorletzter Abschnitt und Abbildung 12 vorherige Seite).

Kostenstruktur des Ortskassenanteils 2011 – 2014 (in %)

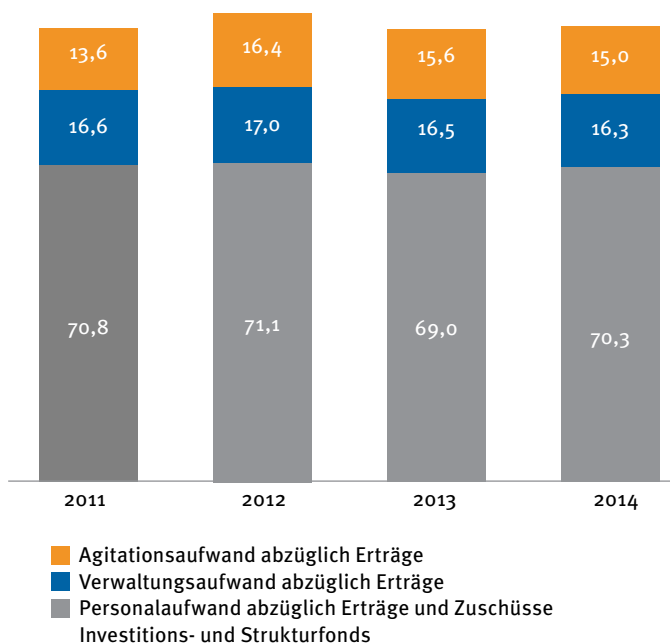


Abbildung 13: Die Kostenstruktur der Verwaltungsstellen insgesamt unterlag keinen nennenswerten Schwankungen. Es wird ein etwas höherer Anteil der Agitationskosten und ein etwas geringerer Verwaltungskostenanteil angestrebt.

Den Verwaltungsstellen ist es gelungen, ihre Kostenstruktur über den Berichtszeitraum relativ konstant zu halten (Abbildung 13). Zielwerte sind hier nach wie vor 70 Prozent Personalkosten, 10 Prozent Verwaltungskosten und 20 Prozent Agitationskosten.

Die Summe der Ortskassenbestände ist im Berichtszeitraum von 226 auf 260 Millionen Euro gestiegen (Abbildung 14). Damit konnte der positive Trend aus dem Berichtszeitraum 2007 bis 2010 fortgesetzt werden. Die Anzahl der Verwaltungsstellen mit negativem Ergebnis lag im Berichtszeitraum zwischen 42 und 49 und damit deutlich unter den Werten der Vorperiode. Auch im Gesamtergebnis schneiden die Verwaltungsstellen besser ab als im Vorberichtszeitraum.

Die Buchhaltungen von 105 der 155 Verwaltungsstellen werden zwischenzeitlich in den bezirklich organisierten regionalen Verwaltungszentren administriert.

Entwicklung der Jahresergebnisse und Ortskassenbestände

in Euro	2011		2012		2013		2014	
	Anz.	Summe	Anz.	Summe	Anz.	Summe	Anz.	Summe
Ergebnisse Gesamt		10.736.509		11.232.605		14.590.392		7.330.737
davon								
positiv (>0)	118	12.694.988	110	14.230.944	109	16.724.709	104	10.632.000
negativ (<0)	42	-1.958.479	45	-2.998.339	44	-2.134.317	49	-3.301.263
null	3	0	0	0	2	0	2	0
Ortskassenbestände*	163	225.772.356	155	237.929.961	155	252.767.353	155	260.098.090

* Rechnerische Differenzen resultieren aus unterjährigen Fusionen und sind berücksichtigt.

Abbildung 14: Mit positiven Gesamtergebnissen der Verwaltungsstellen stiegen auch die Ortskassenbestände im Berichtszeitraum.

Gesellschaften und Beteiligungen

IGEMET und Feho

Der Treuhandbereich verwaltet das Vermögen der IG Metall. Hierzu gehören neben den Immobilien, die von der IGMET betreut werden, das Finanzanlagevermögen der Feho. Über die Berichtsperiode konnte eine stabile Ertragslage gesichert werden.

Treuhandverwaltung IGMET GmbH

Die IGMET wurde 1948 in Frankfurt am Main gegründet. Derzeit verwaltet sie 118 Immobilien an 91 Standorten mit über 1.000 Mietverträgen.

Die IG Metall legt großen Wert auf ein professionelles Immobilienmanagement. Dieses stellt die IGMET sicher. Kernprodukt sind Gewerkschaftshäuser als Identifikations- und Anlaufpunkte für Mitglieder und Funktionäre vor Ort und damit wichtige Voraussetzung für eine gute Gewerkschaftsarbeit.

Ein weiterer Schwerpunkt der IGMET sind die Bildungszentren. Im Berichtszeitraum wurde neben dem Neubau in Sprockhövel (siehe Seite 105) umfänglich in Erneuerungsmaßnahmen investiert. Dabei stand auch die energetische Modernisierung im Fokus.

Neubautätigkeiten/Gewerkschaftshäuser

Am 6. September 2013 wurde das neue Gewerkschaftshaus in Landshut eingeweiht (Abbildung 15). Zuvor war das 1950 erbaute Gebäude revitalisiert worden. Neben der IG Metall arbeiten auf einer Bürofläche von insgesamt 1.600 qm DGB, DGB Bildungswerk, DGB Rechtsschutz, IG BAU, NGG und Verdi.

Die Einweihung des neu erbauten Gewerkschaftshauses in Münster mit 2.355 qm Mietfläche fand am 13. Dezember 2012 statt. Es liegt

am Technologiepark Münster (Abbildung 16).

Das neue Gewerkschaftshaus in Heidenheim wurde am 8. Dezember 2013 eingeweiht. Das Gebäude verfügt über fünf Geschosse und eine vermietbare Fläche von 1.339 qm (Abbildung 17). Mieter sind, neben den Heidenheimer Gewerkschaften, die SPD, die AWO und ein Integrationsfachdienst.

Im Frühjahr 2014 begannen die Bauarbeiten für das neue Gewerkschaftshaus in Freiburg (Abbildung 18). In Zentrumsnähe gelegen, wird es über eine vermietbare Fläche von 2.470 qm bei einer Grundstücksgröße von 591 qm verfügen. Die Fertigstellung ist für 2015 geplant. Am 20. März 2015 fand das Richtfest statt.

Weiterhin sind Gewerkschaftshäuser in Kempten, Minden, Rheda-Wiedenbrück (VS Gütersloh-Oelde) und Leipzig in Planung.

Zugänge und Abgänge

Im Jahr 2012 erwarb die IGMET das denkmalgeschützte Dresdner Volkshaus vom US-Finanzinvestor Cerberus. „Dresdens Gewerkschafter sind wieder Herr im Haus“ titelte die „Immobilien Zeitung“. Der siebengeschossige Stahlbetonbau mit seiner turmartigen Erhöhung wurde von Carl Fritz Richter von 1929 bis 1930 im nüchternen Stil der „Neuen Sachlichkeit“ errichtet (Abbildung 19). Während der DDR-Zeit



Abbildung 15: Das neue Gewerkschaftshaus Landshut befindet sich in der Nikolastraße 49, circa einen Kilometer vom Stadtzentrum entfernt.



Abbildung 16: Das neue Gewerkschaftshaus Münster steht mit klaren Linien und robustem Aufbau für die Zielstrebigkeit und Durchsetzungskraft der Gewerkschaften.



Abbildung 17: Das neue Gewerkschaftshaus Heidenheim befindet sich zentrumsnah in der Bergstraße 8.



Abbildung 18: Computeranimation des von Pielok Marquard Architekten konzipierten Gewerkschaftshauses in der Friedrichstraße 41 in Freiburg.



Abbildung 19: Das Dresdner Gewerkschaftshaus (Volkshaus) in zentraler Lage am Schützenplatz 14 verfügt über eine vermietbare Fläche von circa 7.200 qm. Die Grundstücksgröße beträgt 1.995 qm.

wurde das Gebäude vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund genutzt, ehe es in den 1990er Jahren den nunmehr wirklich freien Gewerkschaften übergeben werden konnte.

Im Jahr 2011 veräußerte die IGEMET ihre Anteile an der Gewerkschaftshaus Bremen GmbH an die VTG des DGB. Weitere Verkäufe waren 2014 das von der Verwaltungsstelle Leipzig genutzte Gebäude in der Erich-Zeigner-Allee 62 in Leipzig sowie eine Wohnimmobilie in der Johann-Klotz-Straße in Frankfurt.

Bildungszentren

Am 9. September 2011 wurde der Neubau des Bildungszentrums Sprockhövel feierlich eingeweiht (siehe auch Seite 105).

Zu Beginn des Jahres 2012 fasste der Aufsichtsrat der IGEMET einen Grundsatzbeschluss zur energetischen Sanierung der Bildungszentren: Deren Bausubstanz sollte durch ökologische und nachhaltige Maßnahmen verbessert werden, einhergehend mit einer Modernisierung des Lern- und Arbeitsumfeldes nach aktuellen Standards. Im Berichtszeitraum wurden folgende Projekte in diesem Sinne erfolgreich abgeschlossen:

- › Bad Orb: Energetische Sanierung und Neugestaltung des Seminartrakts (Ausführungszeitraum: August 2013 bis Mai 2014)
- › Beverungen: Energetische Sanierung (Ausführungszeitraum: April bis Juni und Dezember 2014)

Am Standort Lohr wird aktuell ein neues Bettenhaus mit 32 Zimmern errichtet. 2012 wurde der Umbau des Jugendbildungszentrums Schliersee fertig gestellt.

Oberursel

In Oberursel baut die IGEMET ein Kongress- und Tagungshotel. Die Fertigstellung ist für das erste Quartal 2016 vorgesehen.

Beratungstätigkeit

Zu einem weiteren Arbeitsschwerpunkt der IGEMET hat sich in den letzten Jahren die Beratung von Verwaltungsstellen entwickelt, die ihren Sitz nicht in IGEMET-eigenen Immobilien haben. Zu nennen sind hier zum Beispiel die Unterstützung bei Abschluss, Änderung oder Kündigung von Mietverträgen, die Beratung bei Fragen zur Nebenkostenabrechnung und die Begleitung bei der Standortverlagerung. 2012 wurde eine Richtlinie beschlossen, die den Abschluss von Neumietverträgen bei Dritten regelt. Sie sieht eine Vertragsprüfung durch den Bereich Finanzen und Controlling vor mit dem Ziel, eine einheitliche Verfahrensweise und vergleichbare Standards innerhalb der IG Metall zu gewährleisten.

Gewinn- und Verlustrechnung der IGEMET 2011 bis 2014

Im Berichtszeitraum stiegen die Erträge aus Mieten und Pachten stetig aufgrund der Erweiterung des Portfolios und der Reduzierung von Leerstandflächen (Abbildungen 20 und 21). Die Position „Veränderung des Bestands an Grundstücken und anderer Vorräte“ beinhaltet die Abschreibungen auf Grundstücke im Umlaufvermögen sowie die Veränderung im Bestand der abrechenbaren Nebenkosten. In der Position „Sonstige Verwaltungserträge“ ergibt sich 2014 ein positiver Sondereffekt in Höhe von 2,4 Millionen Euro aus dem Verkauf der Grundstücke in der Johann-Klotz-Straße in Frankfurt.

Gewinn- und Verlustrechnung IGEMET (2011 – 2014)

in Euro	2011	2012	2013	2014	in % von Erträgen
Miet- und Pachterträge					
a) Mieten- und Pachten laufendes Jahr	17.341.247	17.735.622	18.250.605	19.221.679	63,7%
b) Heiz- und Betriebskostenumlage	5.732.774	5.535.329	6.034.614	6.364.873	21,1%
c) Erträge aus Substanzerhaltung	904.536	1.446.026	868.629	1.068.909	3,5%
Veränderung des Bestands an Grundstücken und anderer Vorräte					
a) Grundstücke	-742	-742	-742	-742	0,0%
b) Unfertige Leistungen	119.965	720.050	-160.030	192.398	0,6%
Sonstige Verwaltungserträge	1.401.308	1.159.299	1.270.094	3.345.590	11,1%
Summe Erträge (operatives Geschäft)	25.499.089	26.595.584	26.263.169	30.192.707	100,0%
Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung der Grundstücke und Gebäude					
a) Betriebs- und Heizkosten	-7.229.493	-7.682.327	-8.163.799	-8.350.151	-27,7%
b) Instandhaltungsaufwendungen	-4.755.061	-5.802.617	-5.285.068	-5.321.550	-17,6%
Personalaufwand					
a) Gehälter	-1.653.510	-1.634.904	-1.533.963	-1.808.481	-6,0%
b) Soziale Abgaben, Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-698.510	-670.686	-623.097	-723.689	-2,4%
Abschreibungen					
a) auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	-9.696.156	-9.644.608	-10.529.071	-10.272.395	-34,0%
b) auf Vermögensgegenstände des Umlaufvermögens soweit diese die üblichen Abschreibungen überschreiten	0	0	0	0	0,0%
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	-2.062.739	-2.678.068	-2.080.185	-3.740.994	-12,4%
Summe Aufwendungen (operatives Geschäft)	-26.095.467	-28.113.210	-28.215.183	-30.217.260	-100,1%
Betriebsergebnis	-596.379	-1.517.626	-1.952.014	-24.553	-0,1%
Erträge aus Beteiligungen	4.686.046	3.364.396	489.106	227.746	0,8%
Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	1.044.970	1.695.108	1.065.259	1.101.651	3,6%
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.101.197	530.928	362.053	335.394	1,1%
Abschreibung auf Finanzanlagen und Wertpapiere des UV	-959.021	-1.092.181	-342.136	-368.060	-1,2%
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-41.740	-27.954	-24.170	-26.825	-0,1%
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern	5.235.072	2.952.672	-401.902	1.245.353	4,1%
Außerordentliche Aufwendungen und Erträge	0	0	0	0	0,0%
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-4.871	-6.537	-6.589	-1.574	0,0%
Sonstige Steuern	-1.643	-1.104	-1.192	-1.344	0,0%
Ergebnis nach Steuern	5.228.558	2.945.032	-409.683	1.242.435	4,1%

Abbildung 20: Die IGEMET erwirtschaftete positive Ergebnisse in den Jahren 2011, 2012 und 2014. Das Ergebnis im Jahr 2013 ist durch einen Rückgang in den Beteiligungserträgen geprägt.

Die Position „Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung der Gebäude und Grundstücke“ entwickelt sich entsprechend der allgemeinen Preisentwicklung und der Gesamtanzahl der verwalteten Immobilien. Die Veränderungen im Personalaufwand resultieren aus tariflichen Entwicklungen und Anpassungen im Personalbestand. Die Abschreibungen auf das Anlagevermögen betragen pro Jahr ungefähr zehn Millionen Euro.

Die Betriebsergebnisse der IGEMET und GVG stellen das Ergebnis der Immobilitätstätigkeit dar (Abbildung 22). Dieses soll durch Kostenreduktion und Erweiterung des Bestands zukünftig nachhaltig positiv werden. Der Rückgang der Zinserträge steht in direktem Zusammenhang mit der Zinsentwicklung an den Finanzmärkten. Das sehr niedrige Zinsniveau belastet weiterhin diese Position. Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit ist weiterhin durch geringere Erträge aus Beteiligungen belastet.

Gewinn- und Verlustrechnung GVG (2011 – 2014)

in Euro	2011	2012	2013	2014	in % von Erträgen
Miet- und Pächterträge	1.630.161	1.654.489	1.667.552	1.695.296	97,9%
Veränderung des Bestands an Grundstücken und unfertigen Leistungen	20.546	23.199	13.455	23.596	1,4%
Sonstige betriebliche Erträge	131.016	16.167	13.473	12.975	0,7%
Summe Erträge (operatives Geschäft)	1.781.722	1.693.855	1.694.480	1.731.867	100,0%
Aufwendungen für eigene Immobilien	-444.223	-449.491	-471.558	-538.594	-31,1%
a) Betriebs- und Heizkosten	-348.759	-352.083	-362.962	-386.286	-22,3%
b) Instandhaltungsaufwendungen	-95.463	-97.408	-108.596	-152.308	-8,8%
Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	-395.541	-384.639	-383.250	-383.679	-22,2%
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-72.431	-66.178	-80.237	-63.852	-3,7%
Summe Aufwendungen (operatives Geschäft)	-912.195	-900.308	-935.045	-986.125	-56,9%
Betriebsergebnis	869.528	793.547	759.435	745.742	43,1%
Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		618.800	476.264	481.923	27,8%
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	310.361	25.307	37.703	22.139	1,3%
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-10	0	-71	-11	0,0%
Ergebnis der gewöhnlichen Verwaltungstätigkeit	1.179.878	1.437.654	1.273.329	1.249.793	72,2%
Ertragsüberhang/Jahresüberschuss	1.179.878	1.437.654	1.273.329	1.249.793	72,2%

Abbildung 21: Die Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main mbH erwirtschaftete im Berichtszeitraum durchweg positive Ergebnisse.

IGEMET und GVG – konsol. Ergebnisentwicklung 2011 – 2014

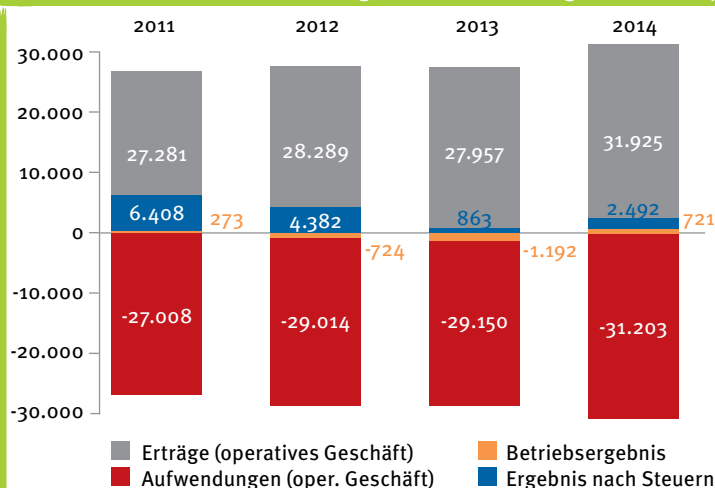


Abbildung 22: In den Jahren 2011 und 2014 hatte der Immobilienrehandbereich in der konsolidierten Darstellung mehr operative Erträge als Aufwendungen.

Feho – Vermögensverwaltungs-gesellschaft mbH (Feho)

Die Feho verwaltet treuhänderisch das Finanzvermögen der IG Metall. Sie sichert die Liquidität im Streikfall und verwaltet Gelder,

die zur Absicherung der Verpflichtungen der IG Metall bereitgehalten werden. Die Feho stellt den Verwaltungsstellen verschiedene Fonds für die Anlage von Ortskassenvermögen zur Verfügung. Mit dem Cashpooling leistet die Feho einen wichtigen Beitrag zur Optimierung der Finanzen der Verwaltungsstellen. Unabhängig von Zinsschwankungen können Verwaltungsstellen mit jährlichen garantierten Zinssätzen rechnen. Dies hat sich bis in die aktuelle Niedrigzinsphase hinein bewährt und wird von allen Verwaltungsstellen in Anspruch genommen.

Die Anlagepolitik der Feho unterliegt einem hohen Anspruch an Sicherheit und Risikodiversifikation. Daher konnte eine stetig wachsende Vermögensentwicklung in den vergangenen Jahren, trotz der großen Verwerfungen an den Kapitalmärkten, erreicht werden. Für die Verpflichtungen der IG Metall gegenüber ihren Mitgliedern und den Beschäftigten ist durch entsprechende Rücklagen bzw. Rückstellungen Vorsorge getroffen worden.

Weitere Gesellschaften und Beteiligungen

Beteiligungen der IGEMET

Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main mbH (GVG)

Die GVG ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der IGEMET. Ihr Vermögen umfasst die folgenden drei Immobilien in Frankfurt am Main: Wohnanlage in der Ohmstraße, Wilhelm-Leuschner-Straße 93 sowie Teileigentum Galvanistraße.

Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH (Union-Druckerei)

Die IGEMET hält 38,8 Prozent der Anteile an der Union Druckerei. Seit Einstellung der operativen Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zum 31.12.2003 beschränkt sich die Tätigkeit auf die Verwaltung der Liquidität zur Finanzierung der Verpflichtungen aus den Pensionszusagen.

Gewerkschaftliche Beteiligungsgesellschaft mbH (GBG)

Die IGEMET hält 38,8 Prozent der Anteile an der GBG. Die alpha print medien AG (apm), die aus der Union-Druckerei hervorgegangen war, wurde in 2006 von der GBG veräußert. Seit 2007 wickelt die GBG die aus dem Veräußerungsvertrag resultierenden Verpflichtungen als einzige Geschäftstätigkeit ab.

Vermögensverwaltungsgesellschaft der IG Metall i.L. (VVG)

Die VVG der IG Metall wurde zum 1. Januar 2013 aufgelöst. Das Restvermögen wurde auf die Feho übertragen. Die Erträge daraus sind zweckgebunden zur Förderung gesellschaftspolitischer Vorhaben in den neuen Bundesländern (Fonds neue Länder).

Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG (BGAG)

Die Strategie der Beendigung der Gemeinwirtschaft und des damit verbundenen Engagements in Unternehmensbeteiligungen wurde erfolgreich umgesetzt. Die BGAG ist heute eine Pensionskasse. Für die Verpflichtungen der Gesellschaft ist eine ausreichende Deckung durch die Finanzanlagen der BGAG vorhanden.

Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte mbH (GIRO)

Die IGEMET hält 21,78 Prozent am Stammkapital der GIRO. Die GIRO verfolgt die Restitutionsansprüche aus Altvermögen der Gewerkschaften auf dem Gebiet der ehemaligen DDR und verwertet die übertragenen Immobilien.

BG-Objektverwaltungsgesellschaft mbH Frankfurt am Main (BGO)

Seit 6. Juli 2007 hält die IGEMET 50 Prozent der Anteile an der BGO. Diese ist Eigentümerin der Etagen sieben bis zehn (3.074 qm) im zehnstöckigen internationalen Gewerkschaftshaus in Brüssel.

Weitere Beteiligungen

Die IGEMET hält kleinere Beteiligungen an der dpa sowie an der Nassauischen Heimstätte. Die Beteiligung an der Gewerkschaftshaus Bremen GmbH wurde zum 1. Januar 2011 an die VTG des DGB veräußert.

Beteiligungen der IG Metall

Jugend- und Erholungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH (JUHO)

Die IG Metall hält 100 Prozent der Anteile an der 1955 gegründeten JUHO. Die ursprünglich im Besitz der Gesellschaft befindlichen Grundstücke wurden im Zeitraum 2007 bis 2010 entweder an die IGEMET oder an Dritte veräußert. Seit Oktober 2000 betreibt die JUHO das Jugenderholungs- und Bildungsheim in Schliersee, das sich

IG Metall – Gesellschaften und Beteiligungen

JUHO	FEHO	IGEMET	MBG GmbH
BA NDS-LSA 100 %		GVG 100 % UNION-Druckerei 38,80 % VTG der IG Bau-Holz 33,33 % GIRO 21,78 % dpa 1,18 %	BGO 50 % GBG 38,80 % BGAG 30,50 % Nassauische Heimstätte 0,23 %
			Servicegesellschaft mbH 100 % Bund Verlag GmbH 25 % DGB-Index Gute Arbeit GmbH i.L. 20 % Union KIT GmbH 14,29 %

Abbildung 23: Die meisten Beteiligungen der IG Metall werden von der IGEMET gehalten. Die Servicegesellschaft sowie die Beteiligungen am Bund-Verlag und an der Union Kit GmbH werden von der Metall-Beteiligungs-Gesellschaft gehalten.

im Eigentum der IGEMET befindet. Aufgabe der Gesellschaft ist die Durchführung von Seminaren im Bereich der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit und der Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich. Nachdem die JUHO eine reine Trägergesellschaft für die Bildungsarbeit geworden ist, wurde die Geschäftsführung an den Bereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit übergeben. Im Berichtszeitraum besuchten rund 8.000 Jugendliche das Jugendbildungszentrum. In der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit sowie in der Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich spielt das Jugendbildungszentrum eine zentrale Rolle. Im Februar 2013 wurde die Betriebsräte-Akademie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gemeinnützige GmbH gegründet. Sie ist eine hundertprozentige Tochter der JUHO.

Metall-Beteiligungs-Gesellschaft GmbH (MBG)

Die MBG ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der IG Metall. Sie wurde im Juni 2007 gegründet. Die Beteiligungen der IG Metall, die nicht dem Treuhandbereich zugeordnet sind, werden von der MBG gehalten. Im Dezember 2014 sind dies die Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall, die Union KIT GmbH, die DGB Index Gute Arbeit GmbH i.L. sowie die Bund Verlag GmbH.

Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall (Servicegesellschaft)

Sämtliche Gesellschaftsanteile der Servicegesellschaft werden von der MBG gehalten. Aufgaben der Servicegesellschaft sind Beratungs-,

Abwicklungs- und Unterstützungsleistungen sowie Leistungen und Angebote, die über die Satzungsleistungen der IG Metall hinausgehen und von den Mitgliedern nachgefragt werden. Kernpunkte sind die Bündelung der regionalen Angebote der Verwaltungsstellen in der Servicegesellschaft, das Wertschätzungskonzept mit Versorgung der Verwaltungsstellen mit Jubilar- und Begrüßungspräsenten sowie die Bereitstellung des Gutscheinsshops für Werbeaktionen der IG Metall.

Bund Verlag GmbH (Bund-Verlag)

Der Bund-Verlag wurde zum 1. Januar 2009 von der BGAG an DGB, Verdi, IG BCE und IG Metall zu jeweils gleichen Teilen verkauft. Die Anteile der IG Metall hält die MBG GmbH. Gegenstand des Bund-Verlages sind die Veröffentlichung und der Vertrieb von Zeitschriften, Büchern, Broschüren, Offline- und Onlineprodukten mit gewerkschaftlichen Inhalten.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH i.L.

Der DGB-Index wurde Ende 2007 gegründet. Gegenstand der GmbH war die Organisation und Durchführung von qualitativen und quantitativen Erhebungen zur Arbeitsqualität in Betrieben. Im Geschäftsjahr 2013 haben die Gesellschafter beschlossen, die GmbH aufzulösen und als „DGB Index Gute Arbeit“ im Dachverband DGB weiterzuführen.

Union KIT GmbH (Union KIT)

DGB, IG Metall, Verdi, IG BCE, IG BAU, NGG und Transnet haben sich in der 2010 gegründeten Union KIT GmbH organisiert, um gemeinsam IT-Projekte für die Gewerkschaften auf den Weg zu bringen.

8

**Chronik wichtiger politischer
und gewerkschaftlicher Ereignisse
und Gesetzesnovellierungen
2011–2014**

Chronik wichtiger politischer und gewerkschaftlicher Ereignisse und Gesetzesnovellierungen 2011–2014

2011



1. Januar

Der „Tarifvertrag zur Bezahlung von Leiharbeitnehmern“ in der Stahlindustrie tritt in Kraft. Er ist ein Meilenstein in der Equal-Pay-Debatte.



21. Februar

Tarifabschluss in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Westdeutschland): fünf Einmalzahlungen sowie Entgelterhöhungen um 3,6 Prozent. Bildung einer gemeinsamen Koordinierungsgruppe zum demografischen Wandel.

14. März

Kurz nach der Reaktorkatastrophe im japanischen Atomkraftwerk Fukushima Daiichi beschließt die Bundesregierung einen Wechsel in der Atom- und Energiepolitik. Den Beginn macht ein dreimonatiges Atom-Moratorium, nach welchem die sieben ältesten Kraftwerke stillstehen und alle Atomkraftwerke einer Sicherheitsprüfung unterzogen werden.



20. Juni

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Westfalen-Lippe): Lohn- und Gehaltserhöhungen um 4 Prozent sowie überproportionale Erhöhungen für die Auszubildenden.

22. Juni

Das Bundeskabinett beschließt das Konzept „Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“.

30. Juni und 8. Juli

Bundestag und Bundesrat beschließen das „13. Gesetz zur Änderung des Atomgesetzes“. Die Laufzeitverlängerungen werden zurück-

genommen, acht Kraftwerken die Betriebserlaubnis entzogen und für alle Kernkraftwerke Enddaten festgelegt, sodass das letzte Kraftwerk 2022 vom Netz gehen soll.

28. Juli

Der Bundestag beschließt die Neuregelung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG). Die Ausbauziele für den Anteil erneuerbarer Energien steigen Schrittweise von 35 Prozent (bis 2020) auf 80 Prozent (bis 2050) an.

10. bis 14. Oktober

In Karlsruhe findet der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall unter dem Motto „Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben“ statt. Die 481 Delegierten bestätigen Berthold Huber und Detlef Wetzels als Ersten und Zweiten Vorsitzenden. Als neue geschäftsführende Vorstandsmitglieder werden Christiane Benner und Jürgen Kerner gewählt.

4. November

Die rechtsextreme Terrorgruppe Nationalsozialistischer Untergrund (NSU), der zehn Morde angelastet werden, kommt mit den Selbstmorden zweier Beteiligten an die Öffentlichkeit. Am 26. Januar 2012 wird ein Untersuchungsausschuss des Bundestages eingerichtet, um sich mit den NSU-Morden und dem Verhalten der Behörden, insbesondere des Verfassungsschutzes, zu befassen.



22. November

Tarifabschluss in der Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen): Nach einem Nullmonat gibt es ab Dezember eine Lohnerhöhung von 3,8 Prozent. Unter anderem enthält der Abschluss auch die grundsätzliche unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung.

2012

10. Mai

Warnstreiks: Knapp 90.000 Beschäftigte aus rund 440 Betrieben legen im Tarifkonflikt der Metall- und Elektroindustrie die Arbeit nieder. Seit dem Ende der Friedenspflicht am 29. April haben sich damit rund 580.000 Beschäftigte aus etwa 2.500 Betrieben an Warnstreiks beteiligt.



19. Mai

Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie: Nach einem Nullmonat eine Lohnerhöhung von 4,3 Prozent ab Mai. Die kurze Laufzeit des Tarifvertrages liegt bei 13 Monaten. Er enthält auch Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden sowie zur Leih- und Zeitarbeit. Die Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ enthält erstmals einen Tarifvertrag für ein „Förderjahr“.



22. Mai

Tarifabschluss mit den Zeitarbeitsverbänden BAP und iGZ: Leihbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie erhalten nach sechs Wochen Einsatzdauer einen Branchenzuschlag von 15 Prozent, der stufenweise auf 50 Prozent (nach neun Monaten) ansteigt. Außerdem bekommen Leihbeschäftigte alle Ansprüche aus betrieblichen Regelungen im Entleihbetrieb (Besser-Vereinbarungen) und müssen nach spätestens 24 Monaten Verleihdauer in demselben Betrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

5. bis 7. Dezember

Internationaler Kongress der IG Metall „Kurswechsel – für ein gutes Leben“ in Berlin. Über 800 Betriebsräte, Wissenschaftler, Politiker und Gewerkschafter aus aller Welt diskutieren

über die ökonomische, ökologische und soziale Zukunft Deutschlands und Europas.

2013



25. Februar

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Niedersachsen/Bremen): Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3 Prozent, überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.



5. März

Tarifabschluss für Textile Dienste: Die Löhne und Gehälter steigen in zwei Stufen um zweimal 2,5 Prozent. Der Aufstockungsbetrag für die Altersteilzeit und die Arbeitgeberbeiträge zur tariflichen Entgeltumwandlung und Altersvorsorge werden erhöht. Der Tarifvertrag Mindestlohn für Wäschereidienstleistungen von 2009 wurde neu abgeschlossen und im Februar 2014 für allgemeinverbindlich erklärt.



6. März

Tarifabschluss in der Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen). Neben einer 3-prozentigen Lohnerhöhung gelingt eine Verbesserung der Altersteilzeitregelung und eine Verlängerung des TV Beschäftigungssicherung.

9. April

Start der Wanderausstellung „Zerschlagung der Mitbestimmung 1933 – das Ende der ersten deutschen Betriebsdemokratie“. Diese Sammlung von Zeitdokumenten erinnert an die durch die Nationalsozialisten zerstörten Interessenvertretungen, an Verhaftungen und Ermordungen von Gewerkschaftern sowie die

Verwüstungen von Gewerkschaftshäusern vor 60 Jahren. Im Februar 2014 ist die Ausstellung im Berliner IG Metall-Haus zu sehen.



14. Mai

Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie: Nach 2 Nullmonaten ab Juli eine Lohnerhöhung von 3,4 Prozent, weitere 2,2 Prozent ab Mai 2014.



27. Mai

Tarifabschluss für das Kfz-Handwerk (Baden-Württemberg): Entgelterhöhung um 2,8 Prozent und um weitere 2,8 Prozent ab Oktober 2014. Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.

7. September

2.000 Metallerinnen und Metaller finden sich zum „IG Metall-Parlament“ am Brandenburger Tor in Berlin ein. Sie demonstrieren für gute Arbeit, Bildung und soziale Sicherheit.



17. September

Neue Tarifverträge für die Leiharbeit: Das Grundentgelt steigt ab Januar 2014 in drei Stufen um insgesamt 9,6 Prozent im Westen und 12,8 Prozent im Osten. Der Mindestlohn (untere Entgeltgruppe) steigt im Westen auf zunächst 8,50 Euro und bis Juni 2016 auf 9 Euro, im Osten bis Juni 2016 auf 8,50 Euro. Die Entgelte in West und Ost werden weiter angeglichen.

22. September

Bundestagswahl: CDU/CSU 41,5 Prozent, SPD 25,7 Prozent, Die Linke 8,6 Prozent, Grüne 8,4 Prozent, (FDP 4,8 Prozent, AfD 4,7 Prozent, Piraten 2,2 Prozent, NPD 1,3 Prozent, Sonstige 2,8 Prozent). Die Wahlbeteiligung steigt um 1,5 Prozentpunkte auf 71,5 Prozent.

24. und 25. November

In Frankfurt am Main findet der 6. Außerordentliche IG Metall-Gewerkschaftstag unter dem Motto „Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben“ statt. Die rund 500 Delegierten wählen Detlef Wetzels und Jörg Hofmann zum Ersten bzw. Zweiten Vorsitzenden, Jürgen Kerner zum Kassierer sowie Wolfgang Lemb und Irene Schulz als neue weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder.

2014

1. März bis 31. Mai

In knapp 16.000 wahlfähigen Betrieben finden die Betriebsratswahlen 2014 unter dem Motto „Deine Wahl – Deine Stimme – Betriebsratswahlen“ statt. Nach den ersten Zwischenergebnissen ist der Anteil der organisierten Betriebsräte leicht auf 77,1 Prozent gestiegen. Die Zahl der Mandate für CGM (0,34 Prozent) und AUB (0,07 Prozent) sind gesunken. Während der Frauenanteil mit 23 Prozent auf dem Niveau der letzten Wahl liegt, ist die Wahlbeteiligung um etwa drei Prozentpunkte auf 69,6 Prozent gesunken.

4. März

Detlef Wetzels fordert in der Frankfurter Rundschau, dass transatlantische Freihandelsabkommen TTIP sofort zu stoppen. Die Gespräche hatten unter Ausschluss der Öffentlichkeit im Juli 2013 begonnen. Kritik gibt es insbesondere aufgrund des intransparenten, undemokratischen Verfahrens, der Investitionsschutzregeln sowie des unzureichenden Schutzes von Arbeitnehmerrechten, Sozial- und Umweltstandards. Aufgrund der Kritik beruft Sigmar Gabriel einen TTIP-Beirat im Bundeswirtschaftsministerium ein.

22. bis 25. Mai

Europawahl: Am 25. Mai findet die Wahl in Deutschland statt. Die Wahlbeteiligung liegt mit 48,1 Prozent fast fünf Prozentpunkte über derjenigen von 2009. CDU 35,3 Prozent, SPD 27,3 Prozent, Grüne 10,7 Prozent, Die Linke 7,4 Prozent, AfD 7,1 Prozent, FDP 3,4 Prozent. Von den 96 deutschen Sitzen im Europaparlament erhalten sieben weitere Parteien jeweils einen Sitz, da das Bundesverfassungsgericht die Dreiprozenthürde vor der Wahl für verfassungswidrig erklärt hatte.



23. Mai

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Westfalen-Lippe): Wiederinkraftsetzung des Lohn- und Gehaltstarifvertrags. Erhöhung der Entgelte ab September um 3 Prozent, Einmalzahlungen für die Zwischenzeit.

23. Mai und 13. Juni

Bundestag und Bundesrat beschließen die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren („Rente mit 63“). Das Rentenpaket enthält neben der Mütterrente unter anderem auch die Möglichkeit, durch die Vereinbarung eines „flexiblen Renteneintritts“ über das Rentenalter hinaus zu arbeiten.

27. Juni

Der Bundestag beschließt die Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG). Die Sonderregelungen für die Begrenzung der EEG-Umlage für energieintensive Unternehmen werden angepasst und europarechtskonform ausgestaltet.

3. und 11. Juli

Bundestag und Bundesrat beschließen einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro

Stunde ab 1. Januar 2015. Übergangsfristen gibt es für Zeitungsausträger und Branchen, in denen Tarifverträge mit niedrigeren Löhnen gelten. Ausgenommen sind kurze Praktika, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten und Jugendliche unter 18.

8. Juli

Eröffnung des IG Metall-Verbindungsbüros in Brüssel.



8. Juli

Tarifabschluss in der Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen): Nach einem Nullmonat gibt es ab Juli eine Lohnerhöhung von 2,3 Prozent und ab Mai 2015 noch einmal 1,7 Prozent. Neben der Verlängerung der Regelung zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden und einer Modifizierung des TV Altersteilzeit nach der Einführung der Rente mit 63 gelingt der erste Abschluss eines Tarifvertrags, der Standards für Werkverträge festlegt.

20. August

Das Bundeskabinett beschließt die „Digitale Agenda 2014–2017“. Im Mittelpunkt stehen der Ausbau der digitalen Breitbandinfrastruktur, die IT-Sicherheit und die Förderung der digitalen Wirtschaft. Die IG Metall begrüßt die Agenda, kritisiert aber, dass sie sich zu wenig mit den Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigten und die Arbeitsbedingungen befasst.

28. September

Jugendaktionstag der IG Metall in Köln unter dem Motto „Bildung. Macht. Zukunft“. 20.000 junge Menschen demonstrieren für

eine „Revolution Bildung“. Sie fordern eine Reform des BAföGs und des Berufsbildungsgesetzes sowie Zeit und Geld für Weiterbildung durch ein funktionierendes Weiterbildungsgesetz und einen Weiterbildungstarifvertrag.

16. Oktober bis 14. November

Streik bei Franklin Electric für einen Sozialtarifvertrag. Zentrale Eckpunkte des Ergebnisses nach fünf Wochen Streik sind eine tarifliche Abfindung in Höhe von 1,2 Brutto-Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr, eine Tarifierhöhung für IG Metall-Mitglieder um den Festbetrag von 210 Euro ab 1. Januar 2015, ein tariflicher Härtefallfonds und eine TransferPLUS-Regelung mit Zuzahlungen auf 80 Prozent des Nettoentgeltes für 12 Monate nach Beendigung der verlängerten Kündigungsfristen.

1. November

Die fünfjährige Amtszeit der neuen EU-Kommission beginnt. Neuer Präsident der Europäischen Kommission ist Jean-Claude Juncker. Als deutscher Kommissar übernimmt Günther Oettinger (CDU) das Ressort Digitale Wirtschaft und Gesellschaft.

5. und 6. November

Kongress der IG Metall in Mannheim zum Thema „Beteiligen und Mitbestimmen – für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“ mit rund 350 Teilnehmenden.



13. November

Tarifabschluss für die Textil- und Bekleidungsindustrie (Westdeutschland): 60 Euro tabellenwirksame Entgelterhöhung ab Juni 2015, bis dahin fünf Einmalzahlungen. 2,4 Prozent Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab Juni 2016.

25. November

Sigmar Gabriel, Ulrich Grillo und Detlef Wetzlar stellen das auf Initiative der IG Metall geschlossene Bündnis „Zukunft der Industrie“ in Berlin vor. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Themen Investitionen, Attraktivität, Digitalisierung/Industrie 4.0 und Wertschöpfungsketten.

26. November

EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker stellt ein Investitionsprogramm für die europäische Wirtschaft in Höhe von 315 Milliarden Euro vor. Die IG Metall kritisiert, dass nicht klar ist, woher das Geld kommen soll. Nur 21 Milliarden Euro sollen aus EU-Mitteln stammen.

11. Dezember

Die Bundesregierung beschließt ein Gesetz zur Tarifeinheit. Zukünftig soll bei der Kollision von Tarifverträgen unterschiedlicher Gewerkschaften in einem Betrieb der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaften gelten, die die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb organisiert.

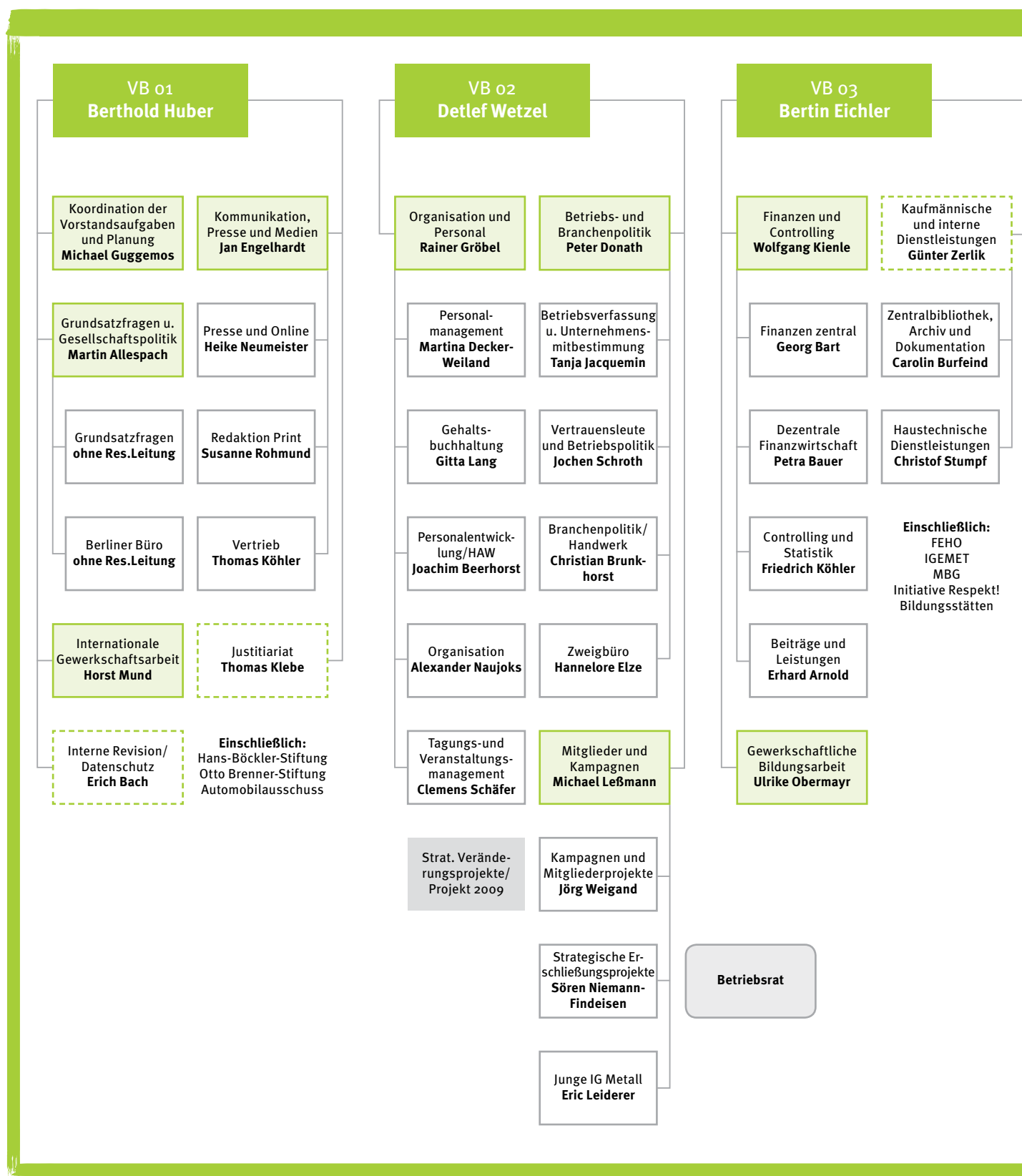


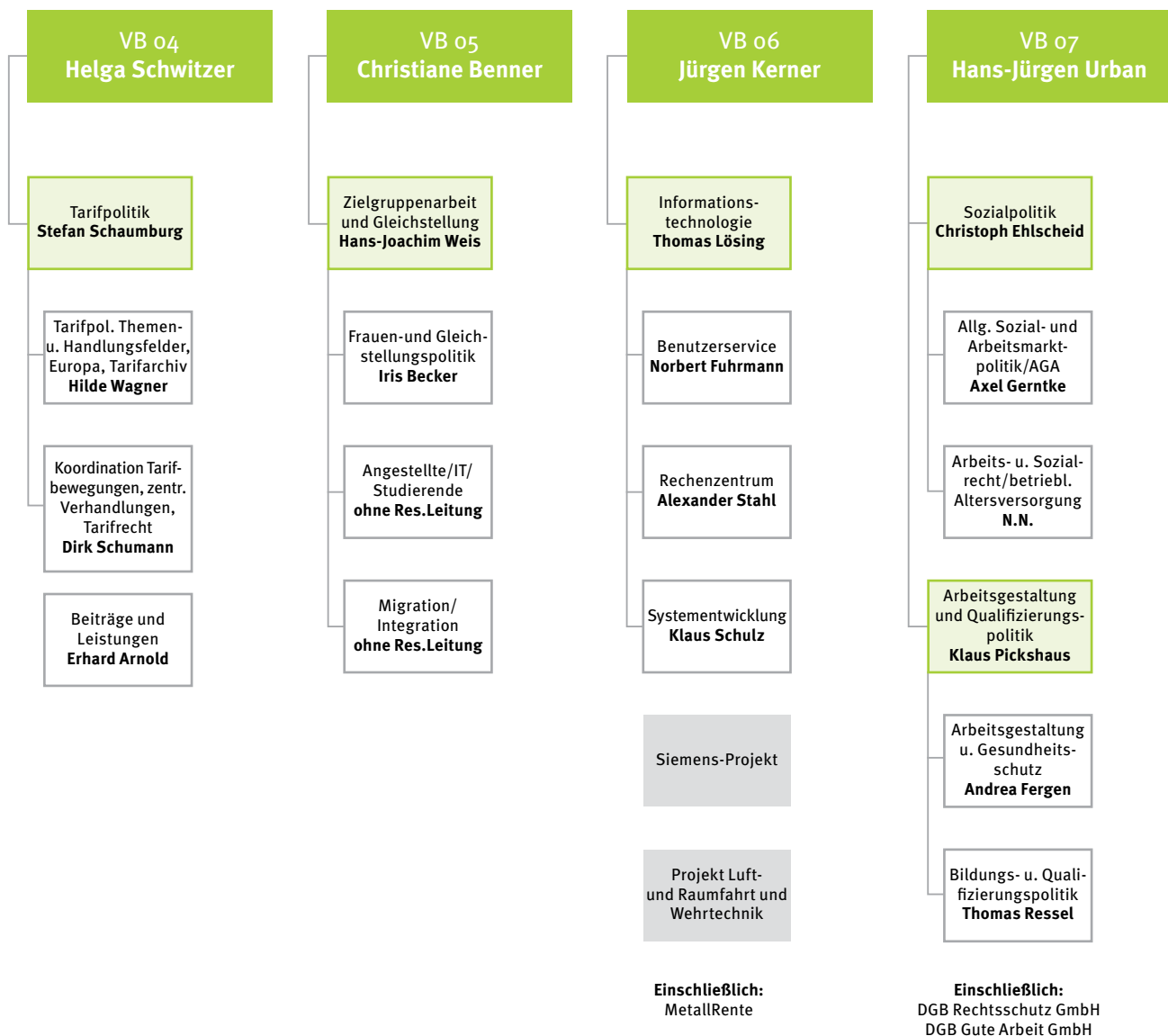
Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

9

Aufbau der Vorstandsverwaltung

Organigramm der Vorstandsverwaltung – Stand November 2013





Legende

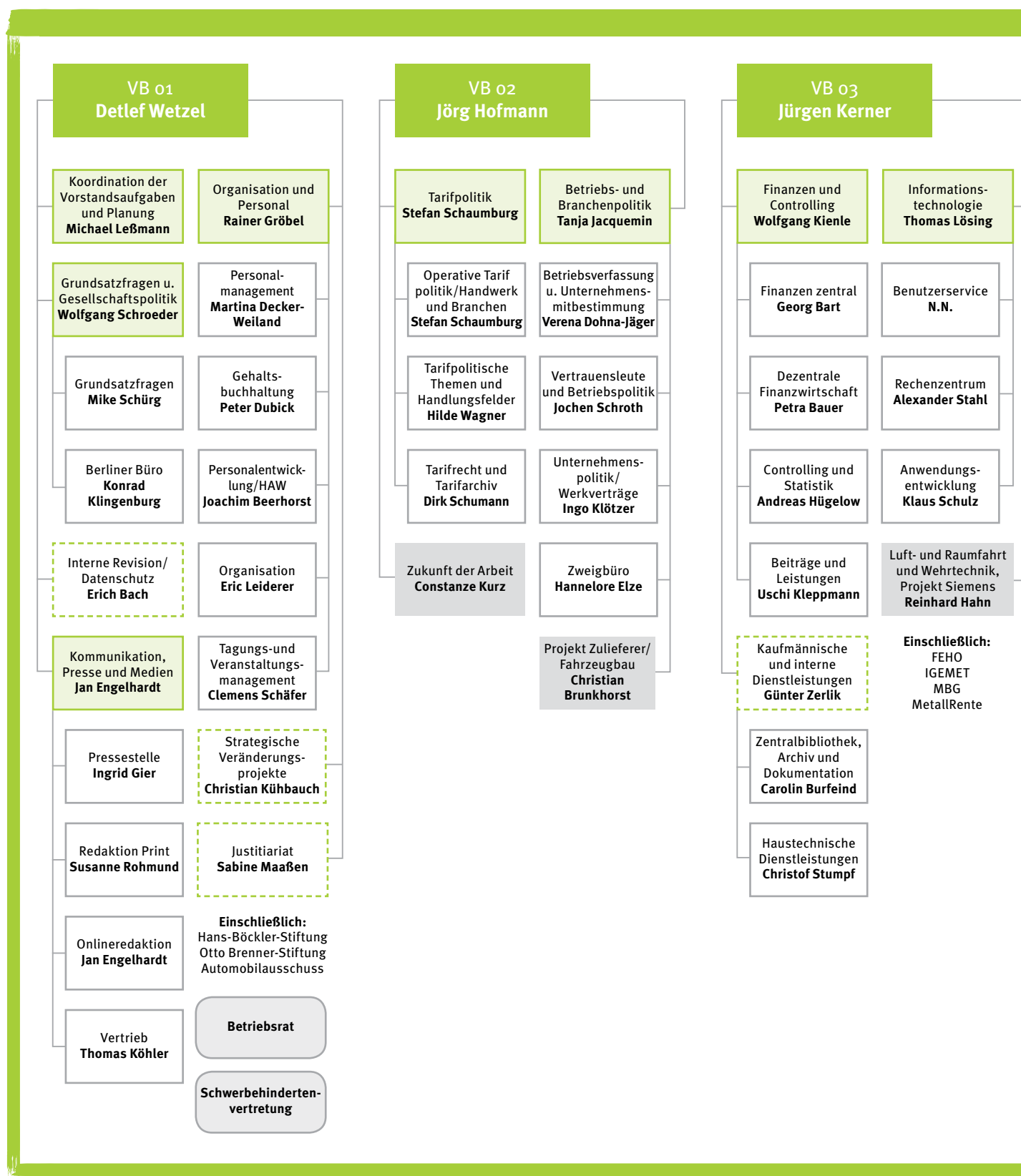
Funktionsbereich

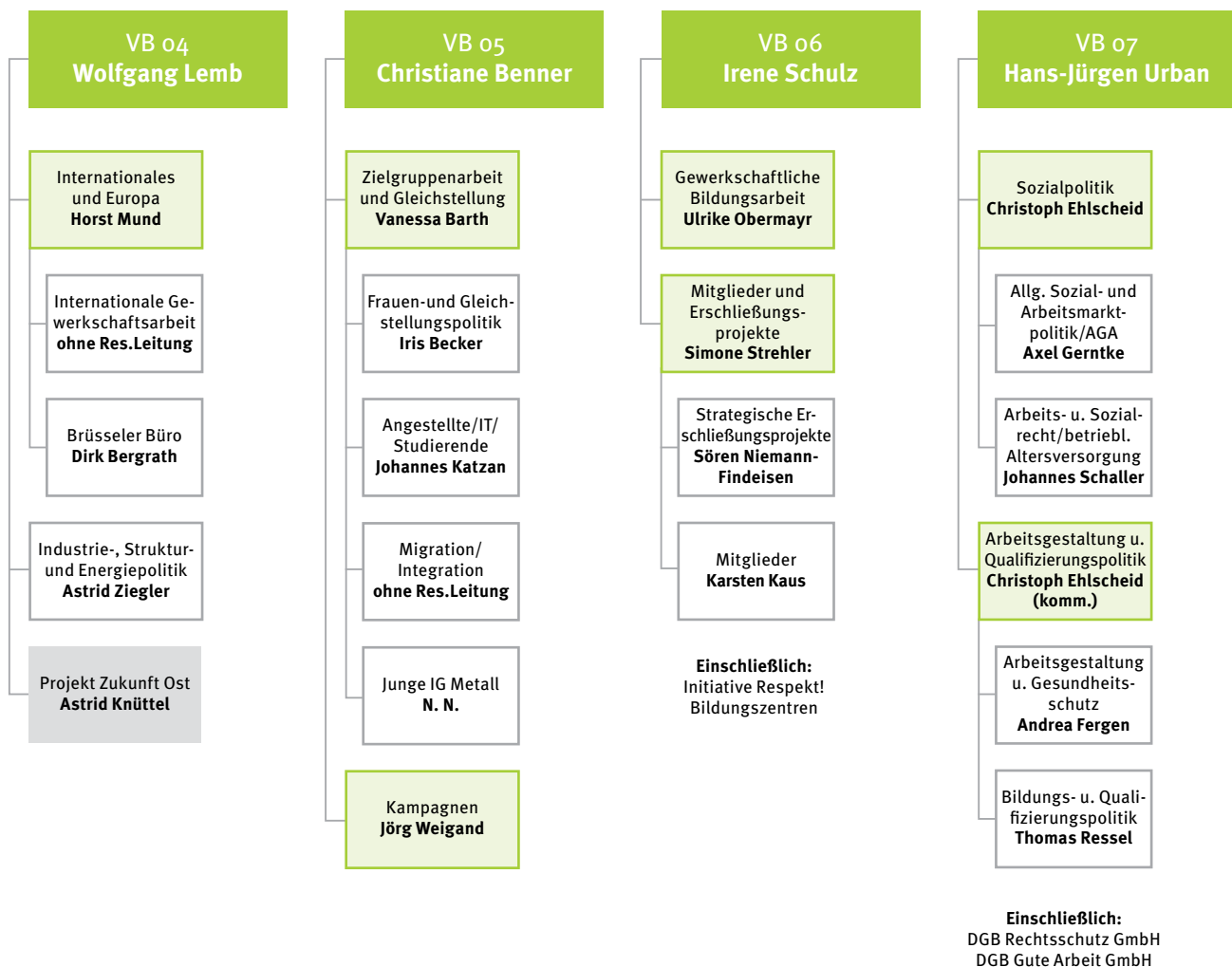
Stabsstelle

Ressort

Projekt

Organigramm der Vorstandsverwaltung – Stand Dezember 2014





Legende

Funktionsbereich

Stabsstelle

Ressort

Projekt

*Herausgeber:
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main*

*Redaktion:
Angelika Beier, Sabine Blum-Geenen, Jürgen Bühl, Ilka Grobe,
Michael Knoche, Sören Niemann-Findeisen, Dorothee Wolf*

Redaktionsassistentz: Sarah Schäfer

ISSN 1434-156X

*Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main*

*Fotos und Abbildungen:
Alle Grafiken, Fotos und Tabellen, soweit nicht anders angegeben: IG Metall
Seite 5: Frank Rumpenhorst, Seite 51: Andreas Burmann, Seite 61: Roland
Geisheimer, Seite 73: Thomas Range, Seite 125: Sven Ehlers, Seite 191: Frank
Rumpenhorst, Seite 243: Stephen Petrat, Seite 261: Alexander-Paul Englert,
Seite 267: Tristan Vankann*

*Druck:
BWH GmbH – Die Publishing Company, Hannover*

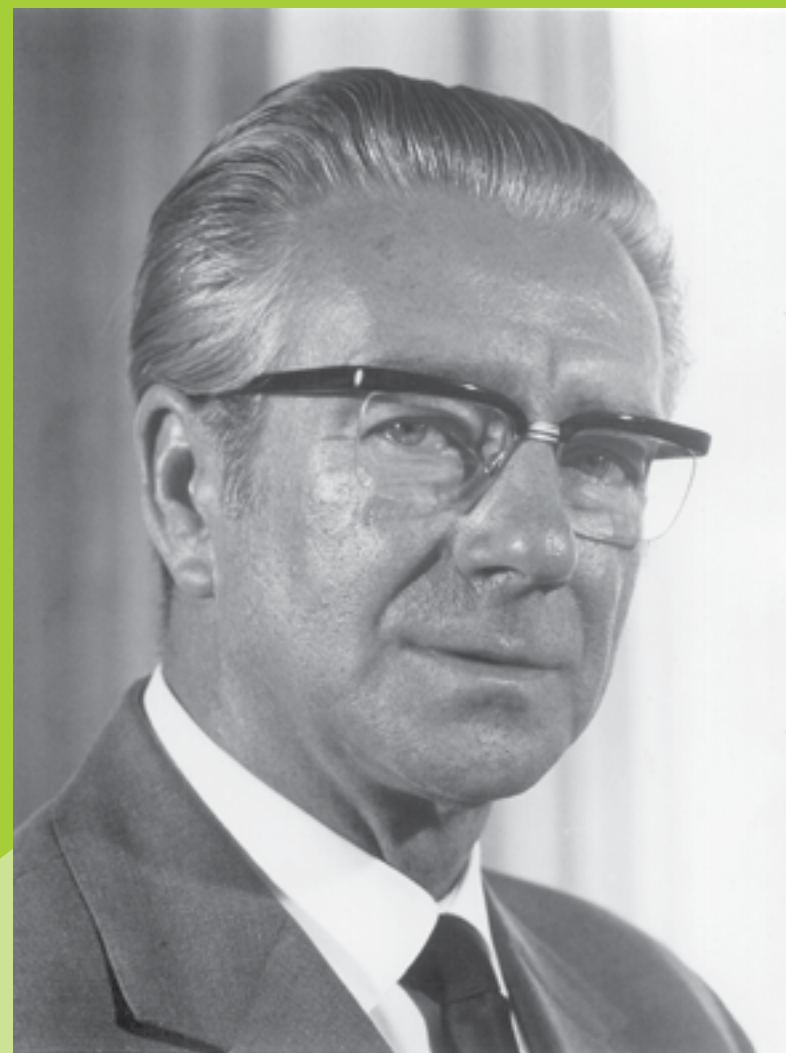
Mai 2015

125

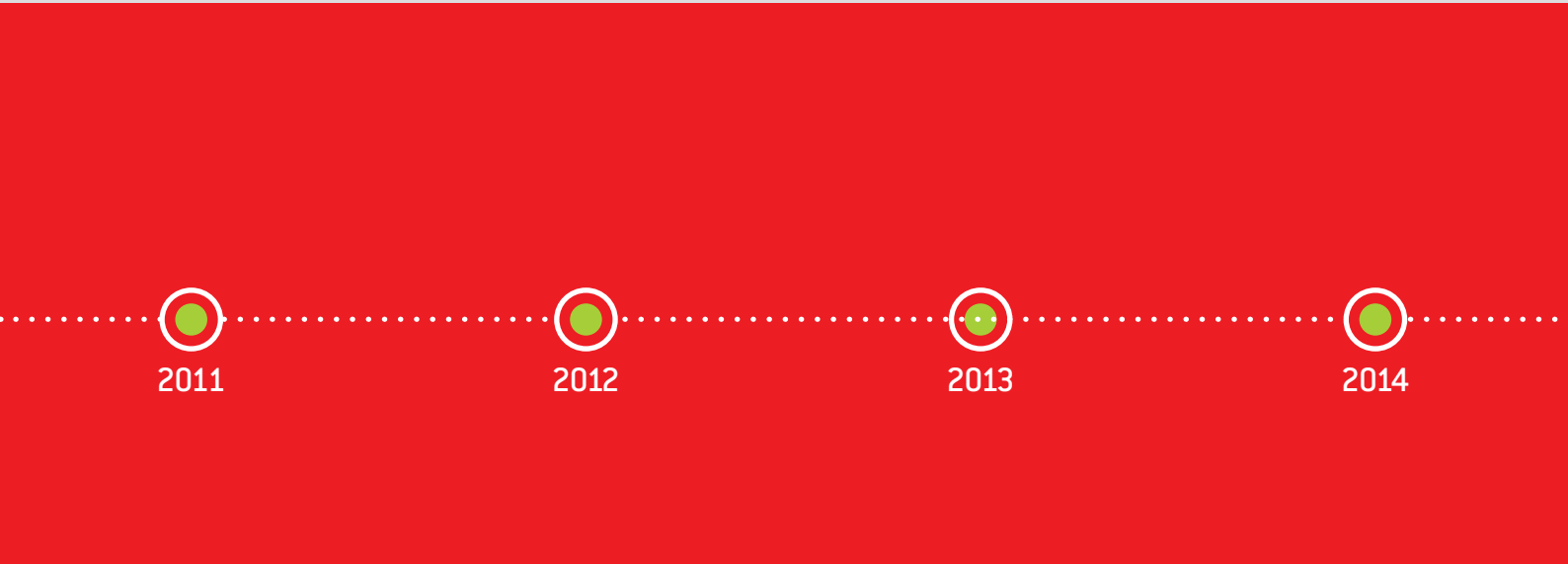
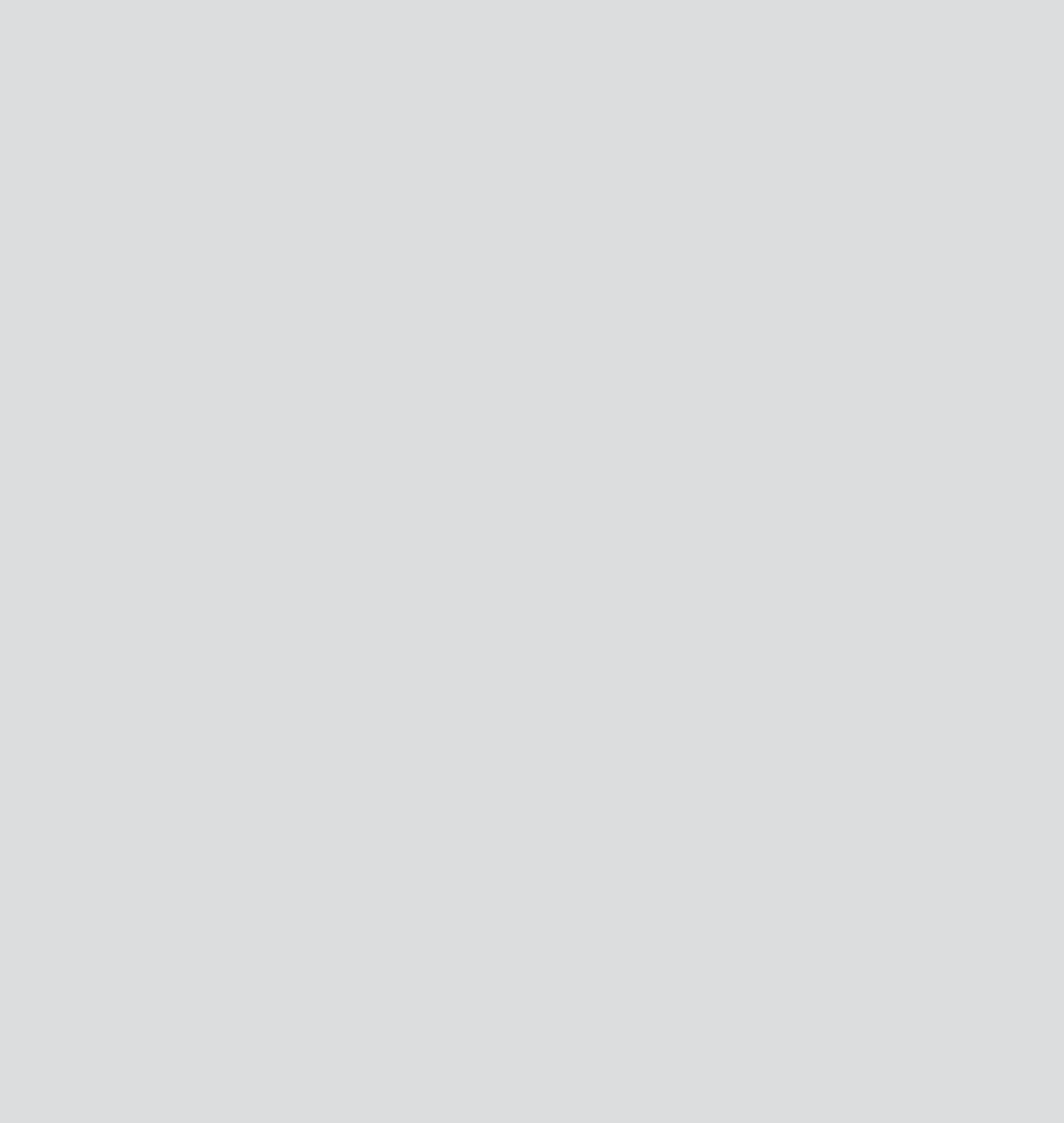
... Im Jahr 2016 wird die Industriegewerkschaft Metall 125 Jahre alt.

Auch heute noch ist ein – dann 50 Jahre altes – Zitat von Otto Brenner unser Leitgedanke, und er wird es auch in Zukunft sein:

„Die Geschichte zeigt: Zwischen dem Wirken der Gewerkschaften und dem Fortschreiten der Demokratie besteht ein enger Zusammenhang. Mit der Bedeutung und dem Einfluss der Gewerkschaften wachsen die demokratischen Kräfte unserer Gesellschaft. Und mit dem demokratischen Ausbau von Staat und Wirtschaft werden wiederum die Voraussetzungen für die weitere erfolgreiche Tätigkeit der Gewerkschaften zum Wohl der Arbeitnehmer und des Ganzen geschaffen.“



Otto Brenner war von 1956 bis 1972 der Erste Vorsitzende der IG Metall.



2011



2012



2013



2014