

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Wir.

Die IG Metall.

Unser Kennenlern-Magazin



Wir.

Die IG Metall.

Eine Gewerkschaft, viele Gesichter.

Durchsetzungsstark, beteiligungsorientiert und solidarisch – die IG Metall ist die größte Einzelgewerkschaft der Welt, und mit ihren Mitgliedern engagiert sie sich für mehr Gerechtigkeit im Betrieb und in der Gesellschaft. Die Menschen und ihre Bedürfnisse stehen dabei im Mittelpunkt. Ob es um gute Arbeit, faire Teilhabe, Zukunftsperspektiven oder Chancengleichheit geht – bei uns sind Sie damit richtig. Mitbestimmung und Gerechtigkeit, Freiheit und Demokratie, Solidarität und Respekt brauchen aktive Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Mehr im Über-uns-Portal unter

► wir.die-igmetall.de

Wer wir sind und was wir tun

Liebe Leserin, lieber Leser,

Wikipedia sagt: „Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von in der Regel abhängig Beschäftigten zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen.“ So weit, so richtig. Doch was steckt hinter diesem etwas spröde klingenden Satz?

Mit diesem Magazin stellen wir Ihnen die IG Metall vor und laden Sie auf einen Ausflug in die Welt der Mitbestimmung ein. Wir möchten Ihnen die Möglichkeit geben, selbst zu sehen, was Gewerkschaft bedeutet.

IN GUTER GESELLSCHAFT

Die IG Metall – das sind in allererster Linie ihre Mitglieder. Wir bündeln ihre Interessen, die sich nur als Gemeinschaft durchsetzen lassen. Wer sich in der IG Metall organisiert, gestaltet mit. Vor Ort, im Betrieb und mitten in der Gesellschaft.

Gemeinsam für ein gutes Leben – unter dieses Motto haben wir die Ziele und die Arbeit der IG Metall gestellt. Denn es fasst am besten zusammen, was Gewerkschaft ausmacht.

ENGAGEMENT FÜR GERECHTIGKEIT

Zu einem guten Leben gehört gute Arbeit, denn sie ist ein bestimmender Teil unseres Lebens. Hier gemeinsam für bessere Bedingungen zu sorgen, bedeutet für jede und jeden Einzelnen mehr materielle Sicherheit, mehr Gerechtigkeit und damit auch mehr Selbstbestimmung.

Und zu einem guten Leben gehört Zeit – Zeit für sich und die Dinge, die man gerne tut. Zeit für Freunde, für die Familie, für gesellschaftliches Engagement oder für die eigene Weiterbildung. Zeit für das, was wichtig ist.

Um das zu erreichen, braucht es eine starke Organisation und das Engagement vieler. Wir bekommen nichts geschenkt. Ob sichere Arbeitsplätze, faire Löhne und Gehälter, mehr Mitbestimmung, das Recht auf Qualifikation und Entwicklungsperspektiven, Arbeitszeiten, die zum Leben passen oder ein flexibler Einstieg in den Ruhestand zu auskömmlichen Bedingungen – nichts davon ist selbstverständlich.

Darum streiten gut organisierte Belegschaften und kompetente Betriebsräte täglich für mehr Teilhabe, Gerechtigkeit und Demokratie. Wie sie das tun und welche Rolle die IG Metall dabei spielt, davon handeln die folgenden Seiten.

EINE STARKE GEMEINSCHAFT

Nicht alles lässt sich im Betrieb regeln. Vieles hängt von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Als IG Metall treten wir für eine Gesellschaft ein, in der Gerechtigkeit, Gleichheit, Solidarität, Freiheit, Würde, Anerkennung und Respekt wieder an Bedeutung gewinnen. Eine Gesellschaft mit einer sozialen, demokratischen und ökologischen Wirtschaftsordnung, die allen Menschen eine faire Arbeits- und Lebenswelt bietet – für ein selbstbestimmtes Leben.

Unsere Solidarität ist dabei unsere stärkste Kraft. Dieses Prinzip hat uns stark gemacht. Und jedes Mitglied macht uns noch ein bisschen stärker. Deshalb: Seien Sie uns willkommen, werden Sie Mitglied der IG Metall. Bei uns sind Sie in guter Gesellschaft!

Und nun wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Blättern und Lesen.

Ihre IG Metall

„Ein Metall-Arbeitnehmer ist auf die Mitgliedschaft bei der IG Metall angewiesen, wenn er im sozialen Bereich angemessen und schlagkräftig repräsentiert sein will.“

Aus dem Urteil des Bundesgerichtshofs, verkündet am 10.12.1984, II ZR 91/84

Wir. Die IG Metall. Inhalt



28

Aufdecken, ermutigen, mitreißen

Thomas Höhn hat viele Aufgaben: Mal ist er Detektiv, mal Motivator, mal Berater, immer aber Ansprechpartner – für Betriebsräte, Mitglieder und Aktive der IG Metall. Als einer von fünf Gewerkschaftssekretären arbeitet er in der IG Metall-Geschäftsstelle in Schweinfurt und betreut Dutzende von Betrieben. Was das genau bedeutet? Blättern Sie in die Rubrik **Im Betrieb: gerecht**.

Foto: Stephen Petrat



Foto: Thomas Ranke

12

„Metaller müsste man sein.“

Tarifverträge auszuhandeln gibt uns die Chance, Einfluss zu nehmen – zum Beispiel darauf, wie viel Geld die Beschäftigten bekommen oder wie lange sie arbeiten. Doch wie genau entstehen solche Verträge? Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen der Tarifpolitik: in unserer Reportage über die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2016 in der Rubrik **Tarifpolitik: sicher**.

54

Moderne Zeiten

Unsere Art zu arbeiten hat sich rasant gewandelt. Sie ist beschleunigt worden, Flexibilisierung sowie Digitalisierung verwischen die Grenze zwischen Arbeit und Nichtarbeit – und das viel zu oft zum Nachteil der Beschäftigten. Daher setzt sich die IG Metall dafür ein, den technischen Fortschritt zum Wohle aller zu gestalten. Mehr dazu, wie eine gute Work-Life-Balance in digitalen Zeiten aussehen kann, lesen Sie in der Rubrik **Heute und morgen: selbstbestimmt**.



Bild: Shutterstock



92

Auf die IG Metall ist Verlass

Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu sein. Einer davon: Metal-lerinnen und Metall-er können sich voll und ganz auf ihre Gewerkschaft verlassen; sie steht ihnen in allen Lebenslagen mit Rat und Tat zur Seite. Welche Leistungen können Sie konkret erwarten? Das erfahren Sie in der Rubrik **Die Organisation: solidarisch**.

62

Industrie 4.0

Mensch oder Maschine: In den Betrieben stehen große technologische Veränderungen bevor. Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung lässt Maschinen und Werkstücke miteinander kommunizieren.

Diese Neuerungen haben das Potenzial, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern.

Doch wie gestalten IG Metall und Betriebsräte diese Entwicklung mit? Mehr dazu in der Rubrik **Heute und morgen: selbstbestimmt**.



Foto: Ludmilla Parsyák © Fraunhofer AO

Wir. Die IG Metall.

Rubriken im Heft

Tarifpolitik: sicher

Sie ist die Königsdisziplin der IG Metall: die Tarifpolitik. Und etwas, wofür es sich wirklich zu kämpfen lohnt. Weshalb Tarifverträge so wichtig sind, wie sie entstehen und was genau sie regeln, erfahren Sie in unserer ersten Rubrik. ▶ 12

Im Betrieb: gerecht

Sie sind das Herz der IG Metall: die Betriebe und die Menschen, die dort arbeiten, sich engagieren, für ihre Rechte eintreten. Hier, vor Ort, erlebt man Gewerkschaftsarbeit hautnah – mit all ihren Facetten. ▶ 28

Heute und morgen: selbstbestimmt

Eins steht fest: Wenn es darum geht, Weichen für die Zukunft der Arbeitswelt zu stellen, überlassen wir das Feld nicht der Politik, der Wissenschaft oder den Unternehmen. Wir mischen uns ein – für gute Arbeit im Sinne der Beschäftigten. ▶ 54

Die Organisation: solidarisch

Demokratisch von unten nach oben: So ist die IG Metall organisiert. Bei uns steht das Mitglied im Mittelpunkt, Transparenz ist für uns selbstverständlich. Alles zum Aufbau der IG Metall und noch vieles mehr ... ▶ 78

Wir. Die IG Metall.
Für gleiche Rechte





Die Forderung nach Gleichheit ist so alt wie die Arbeiterbewegung selbst und heute noch so aktuell wie damals. Gleichheit ist im Verständnis der Menschen eng mit Gerechtigkeit verbunden – und beide Grundwerte haben durch die Jahrhunderte nichts von ihrer Anziehungskraft verloren. Zu Recht. Das gleiche Recht für alle ist die Grundlage einer jeden freien Gesellschaft. Es gilt in allgemein rechtlicher Hinsicht, wie es unter anderem das Grundgesetz oder die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte schnörkellos auf den Punkt bringen: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Und es gilt auch in der ganz praktischen Umsetzung.

Ob es um gleiches Geld für gleiche Arbeit oder um das Benachteiligungsverbot aufgrund von Herkunft, Religion oder Sprache geht, ob um gleiche Rechte für Frauen und Männer oder um die Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Ost und West, wie hier auf dem Bild während der Tarifauseinandersetzung in der Textil- und Bekleidungsindustrie 1993 in Halle: Die IG Metall und ihre Mitglieder stehen konsequent für Gleichheit und Gerechtigkeit ein. Denn eines wissen wir aus über 125-jähriger Erfahrung: Menschenrechte sind nicht teilbar. ■

Wir. Die IG Metall.

Für gute Arbeit





Die Auseinandersetzung um gute Arbeit ist eine ständige und immerwährende. Hier gibt es keinen Anfang und kein Ende – hier ist alles in Bewegung. Es geht um Möglichkeiten, um Durchsetzungsstärke und um Zusammenhalt. Gute Arbeit ist ein weites Feld: Neben den eigentlichen Arbeitsbedingungen gehören Arbeitsplatzertüchtung und Standortssicherung genauso dazu. Die kleinen und großen Erfolge der IG Metall und ihrer Mitglieder in diesem Kerngeschäft der Gewerkschaftsbewegung sind ungezählt. Und auch auf reine Abwehrkämpfe können wir erhobenen Hauptes zurückblicken. Denn unsere stärkste Kraft ist die Solidarität.

Das Bild zeigt den Widerstand der Krupp-Belegschaft gegen die Schließung ihres Stahlwerks in Rheinhausen 1987, unterstützt von Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Republik. 1988 wurde die Rheinbrücke Rheinhausen-Hochfeld von den Beschäftigten in „Brücke der Solidarität“ umbenannt. Das neue Straßenschild, über Nacht gefertigt von den Jugendvertretern der Krupp-Lehrwerkstatt, wurde während des Protests angebracht – und blieb. Bis heute steht es für das, was uns verbindet: für unseren Zusammenhalt. ■

Wir. Die IG Metall.
*Gemeinsam für ein
gutes Leben*

E A O R U
BEGINN
EINE

INCHENGLADBACH

ZEIT





Jung, bunt und wild entschlossen: Auch das ist IG Metall. Ein gutes Leben wartet nicht einfach an der nächsten Straßenecke – für ein gutes Leben muss man streiten. Metallerrinnen und Metallerr sorgen dafür, dass alle Beschäftigten Anerkennung für ihren Beitrag am Erfolg des Unternehmens bekommen. Durch ausgewogene Tarifverträge sowie durch die Stärkung der Mitbestimmung in Betrieb.

Ökologischer Industriebau, Mitsprache bei Produkten und Innovationen für nachhaltiges Wirtschaften, gute Bildung und Chancengleichheit – das sind nur einige Themen, für die wir uns stark machen. Und bei denen wir Standards für ganze Branchen setzen. Denn wo wir handeln, da steigen nicht nur die Einkommen. Wir stellen Weichen und sind Richtungsgeber: für heute und für morgen. Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen zahlt sich für alle aus, und wo Beschäftigte gemeinsam für ihre Anliegen eintreten, da erreichen sie etwas. Auch in Zukunft wird es darum gehen, die Arbeitswelt im Sinne der Menschen zu gestalten, Erreichtes zu sichern, es zu verbessern – und das zu verhindern, was wir für ungerecht halten. ■

Tarifpolitik | sicher

Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie 2016

Besser mit Tarif

Sie ist die Königsdisziplin der IG Metall: die Tarifpolitik. Tarifverträge machen die Arbeitswelt gerechter. Sie ziehen kollektive Mindestgrenzen gegen Lohndumping, schaffen Perspektiven und Transparenz, schieben der Willkür von Arbeitgebern einen Riegel vor und sorgen für gleiche Rechte der Beschäftigten und identische Bedingungen innerhalb einer Branche. Sie sind Motor in Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und damit auch ein Herzstück der Demokratie.

Das Recht, Tarifverhandlungen zu führen, basiert auf der grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit. Und Tarifverträge sind in jedem Fall etwas, wofür es sich zu kämpfen lohnt. Über 20 Prozent mehr Entgelt erhalten Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben ohne Tarifbindung. Aber es geht noch um sehr viel mehr: um bessere Arbeitsbedingungen, um Verlässlichkeit und auch um Solidarität.

Doch was heißt eigentlich Tarifpolitik genau? Wie sieht das in der Praxis aus? Sehen Sie selbst. ■





„Metaller müsste man sein.“*

Was genau passiert eigentlich in einer Tarifrunde? Wer macht sie, und wer trifft die Entscheidungen? Wir begleiten unseren größten Bezirk ...

D

er Tarifkonflikt in der Metall- und Elektroindustrie ist beigelegt“, sagt Tageschau-Sprecher Jan Hofer am Abend des 13. Mai 2016. In den frühen Morgenstunden haben IG Metall und Arbeitgeber in Köln ein Ergebnis erzielt: 2,8 Prozent mehr und nochmal 2 Prozent mehr ab April 2017. Benjamin „Benni“ Gruschka, Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission und beschäftigt bei Ford, ist erschöpft und erleichtert zugleich.

Fünf Monate vorher: Am 9. Dezember 2015 trifft sich die IG Metall-Tarifkommission aus NRW zu ihrer ersten Sitzung im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel.



Foto: Stephen Petrat

Die 192 Mitglieder – Betriebsräte, Jugendvertreter/innen und IG Metall-Vertrauensleute aus der Metallbranche sowie Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre – verschaffen sich einen Überblick über die wirtschaftliche Lage. Sie könnte besser sein. Ein Referent vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung nimmt ebenfalls teil und untermauert die Diskussion mit Zahlen aus der Branche.

DAS GEHEIMNIS DER RICHTIGEN ZAHL

Jetzt beginnt in den Betrieben die Diskussion: Wie viel Prozent mehr Geld sollen wir fordern? IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler sagt, es sei ein Irrtum, zu glauben, wer viel fordere, bekomme auch viel. „Entscheidend ist, wie viel wir durchsetzen können!“ Das Geheimnis der richtigen Zahl lautet: Sie muss zur wirtschaftlichen Lage passen, darf sich weder am stärksten Unternehmen orientieren noch am schwächsten. Sie muss die Preissteigerungsrate ausgleichen, und sie soll die Produktivitätssteigerung berücksichtigen, weil es die Beschäftigten sind, die an der Leistungssteigerung der Unternehmen den größten Anteil haben. Vor allem muss die Forderung eine Zahl sein, mit der die Beschäftigten sich identifizieren können.

Die Diskussion bei Ford in Köln muss Benni Gruschka organisieren. Er ist gelernter Elektroniker und hat berufsbegeleitend Betriebswirtschaft und Marketing studiert. Außerdem ist der 37-Jährige Leiter der fast 1000 Vertrauensleute bei Ford Köln – die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der IG Metall-Mitglieder im Betrieb. In der riesigen Firma, in der über 75 Prozent der Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich organisiert sind, geschieht Ende 2015/Anfang 2016 dasselbe wie überall in der Republik: Auf Grundlage der wirtschaftlichen Eckdaten wird eine Forderung diskutiert. Dabei

Von Anfang bis Ende dabei: Benni Gruschka von Ford verhandelt für die IG Metall im Bezirk Nordrhein-Westfalen mit den Vertretern der Arbeitgeberseite.

Wie unsere Forderung entsteht

Bei ihren Tarifforderungen orientiert sich die IG Metall immer an den aktuellen Wirtschaftsdaten und der Lage der Unternehmen. Eine sogenannte Umverteilungskomponente, die dafür sorgt, dass die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen angemessen beteiligt werden, wird ebenfalls berücksichtigt. So rechtfertigt das stabile Wachstum der Metall- und Elektroindustrie – der Umsatz stieg 2015 um knapp sechs Prozent, die Ertragslage ist weiter auf hohem Niveau – aus Gewerkschafts-sicht auch 2016 eine entsprechende Tarifierhöhung.

Konkret setzte sich die Forderung der IG Metall so zusammen:

2,0 %

Preissteigerungsrate

+ 1,1 %

Produktivitätszuwachs

KONJUNKTURGERECHTE BETEILIGUNG*

+ 1,9 %

Umverteilung

= 5,0 %

FORDERUNG

* Die **konjunkturgerechte Beteiligung**, auch Umverteilungskomponente genannt, soll einen Teil der Unternehmensgewinne von oben nach unten verteilen und so die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe teilhaben lassen.



Magische Zahl: Die Festlegung auf eine gemeinsame Forderung ist ein demokratischer Prozess. 2016 lautet diese „5 Prozent mehr“.

spielt auch „das Bauchgefühl, was drin ist“, eine Rolle, sagt Benni Gruschka lächelnd. Die Beteiligung an der Diskussion ist stark: Wer nicht krank oder in Urlaub ist, nimmt teil.

28. Januar 2016: zweite Sitzung der Tariffkommission. Benni Gruschka trägt die Forderung aus Köln vor: „Wir befürworten eine Erhöhung zwischen 4,5 und 5 Prozent.“ Das deckt sich mit den Diskussionsergebnissen der anderen Betriebe. Und so empfiehlt die Tariffkommission NRW diesen Rahmen dann auch einstimmig dem IG Metall-Vorstand. Und sie kündigt den geltenden Tarifvertrag fristgerecht zum 31. März.

Auch in den anderen sechs IG Metall-Bezirken tagen die Tariffkommissionen und sprechen ihre Empfehlungen aus. Abschließend, am 29. Februar, entscheidet der Vorstand, mit welcher Forderung die gesamte IG Metall in die Tarifrunde 2016 zieht: Sie lautet: „Fünf Prozent!“

DER ZAUBER DER BETEILIGUNG

Etwas umständlich das Ganze, oder? Nein, sagt Benni Gruschka. „Wir wollen alle Mitglieder an der Diskussion beteiligen und alle Tarifbezirke mitnehmen“, erklärt er. „Das dauert seine Zeit.“ Und die sei es auch wert. „Wir brauchen die

Kraft der gesamten Organisation, deshalb müssen wir auch die gesamte IG Metall mobilisieren.“

Derweil stellen sich die Arbeitgeber auf und sind bereits im Vorfeld öffentlichkeitswirksam aktiv. Sie mahnen eine „neue“ Bescheidenheit an: „Keine Zeit für Höhenflüge“ lautet ihre Parole. Denn klagen, ohne zu leiden – das können die Arbeitgeber: „Längst nicht alle Unternehmen haben eine gute Rendite.“

In NRW startet die IG Metall dazu eine Betriebsrätebefragung: Zwei Drittel der Betriebsräte erwarten eine stabile bis sehr gute Auslastung und eine ähnlich positive Beschäftigung.

ERSTES ZUSAMMENTREFFEN

14. März 2016: erste Tarifverhandlung in Krefeld, Hotel Mercure, im Saal „Vertrauen“. Die Verhandlungskommissionen beider Tarifvertragsparteien sind mit jeweils 20 Mitgliedern angerückt. Freundliches Händeschütteln. Man sitzt sich an zwei langen Tischreihen gegenüber.

Erneut beklagen die Arbeitgeber die Kosten. Gemeint sind die Löhne. Dass Löhne auch Kaufkraft bedeuten, ignorieren sie. Henry Ford hatte zu Beginn seiner Karriere die Löhne verdoppelt. „Autos kaufen keine Autos“, soll er damals gesagt haben.

Der Lohnkostenanteil am Umsatz in der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland spielt für den wirtschaftlichen Erfolg eine untergeordnete Rolle. Wichtiger für die Unternehmen sind Marktentwicklung und Innovationen. Und zu dem für 2016 erwarteten Wirtschaftswachstum von 1,6 Prozent tragen die privaten Konsumenten 50 Prozent bei.

EINE PROVOKATION, KEIN ANGEBOT

11. April 2016: zweite Tarifverhandlung im Hilton Düsseldorf. Benni Gruschka ist entsetzt – „wie die anderen Mitglieder der Verhandlungskommission auch“. Ihm schräg rechts gegenüber sitzt Arndt Kirchhoff, der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, und der stellt gerade das erste Tarifangebot vor: 0,9 Prozent mehr für die nächsten zwölf Monate und eine Einmalzahlung von 0,3 Prozent.

Eisiges Schweigen. Damit hatten selbst die ärgsten Pessimisten nicht gerechnet. Es ist das geringste Angebot, das die Arbeitgeber jemals gemacht haben. Die Metallertinnen und Metaller stehen auf und verlassen den Saal – grußlos und ohne Händeschütteln. Das Arbeitgeberangebot ist nicht verhandlungsfähig.

„Zum einen signalisiert es, dass die Arbeitgeber heftigen Widerstand leisten wollen“, kommentiert Benni ▶▶

►► Gruschka. „Zum anderen ist es aber eine Provokation, die wir zur Mobilisierung nutzen.“ Zwei Tage später beschließt die Tarifkommission: Falls auch die dritte Tarifverhandlung ergebnislos bleibt, beginnen sofort nach Ablauf der Friedenspflicht am 28. April um Mitternacht die Warnstreiks.

DIE STUNDE DER WAHRHEIT

28. April 2016, 24 Uhr: Benni Gruschka steht mitten auf dem Werksgelände von Ford in Köln-Niehl auf der Ladefläche eines Lasters. Gleich wird sich herausstellen, ob er und seine Vertrauensleute die

Beschäftigten ausreichend mobilisiert haben. Ob sie hinter der Tarifforderung stehen und bereit sind, sich am Warnstreik zu beteiligen. Ohne Entgelt, denn Streikzeit wird abgezogen. Gruschka wirkt gelassen: „Ich kann mich auf die Vertrauensleute verlassen“, sagt er. „Mehr Sorgen mache ich mir ums Wetter.“

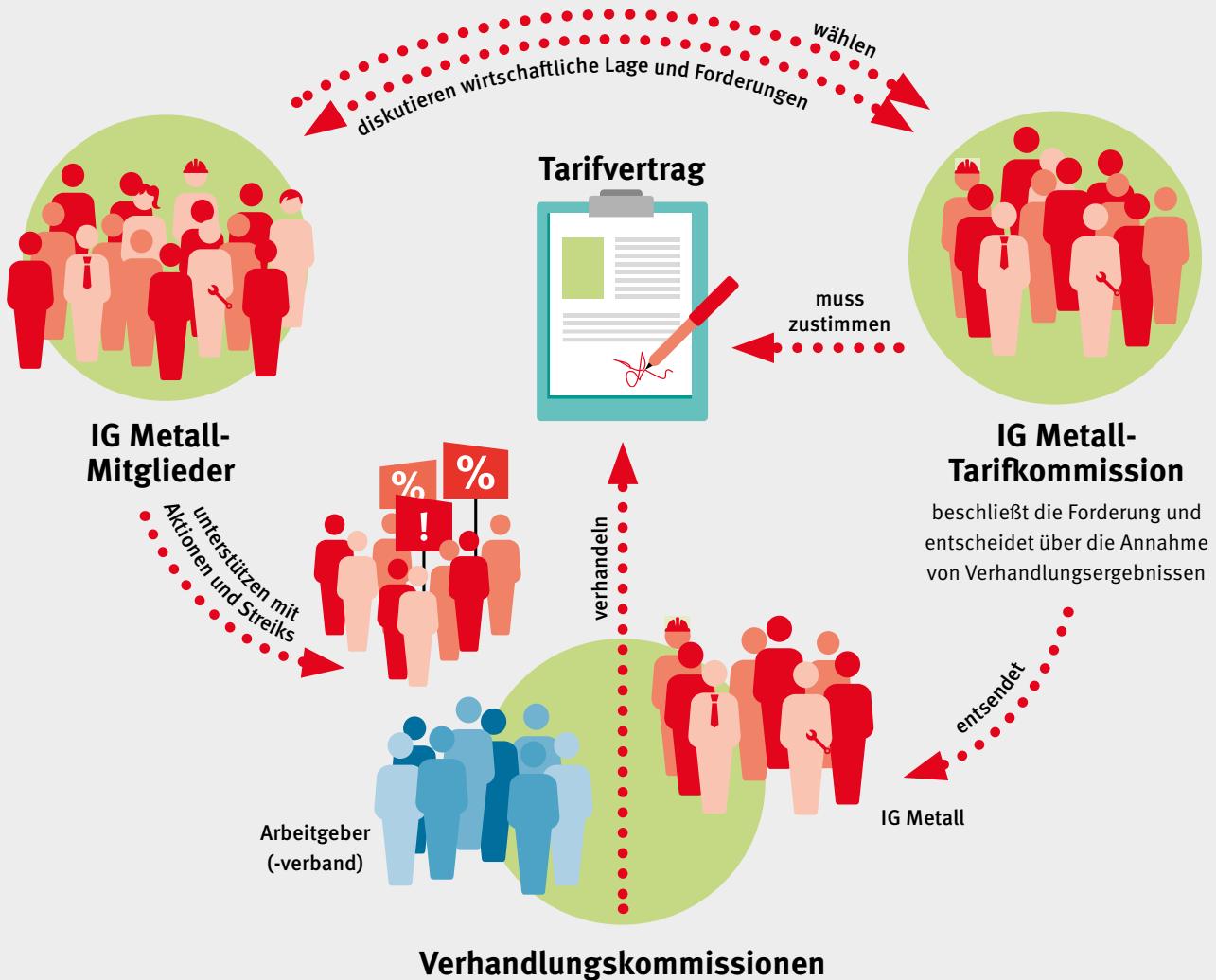
Nach und nach treffen immer mehr Beschäftigte am Kundgebungsort ein. Mit Fackeln. Aus zwei Dutzend Boxen dröhnt Kölsch-Rock. Der Kundgebungsort wird jetzt von einem Meer von Flammen beleuchtet. Sie verbreiten Wärme, wohltuend bei einer Temperatur von nur fünf

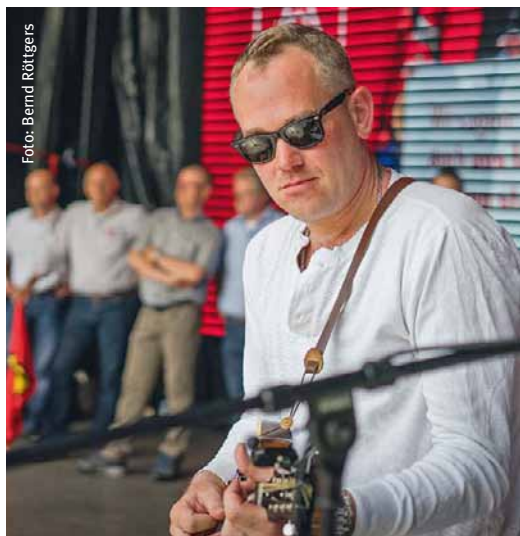
Grad. Die gelben Ford-Jacken passen gut zu den roten IG Metall-Kappen.

2100 Kolleginnen und Kollegen sind zusammengekommen. Benni Gruschka erklärt, warum: „Die Arbeitgeber haben ein so gutes Angebot gemacht, dass wir mal darüber reden müssen!“ 600 Fiestas werden wegen der Warnstreiks heute im weltweit größten Ford-Werk nicht gebaut.

Die Kölner streiken nicht als Einzige. Allein in NRW sind 17000 Beschäftigte aus mehr als 60 Betrieben mit dabei; so viele waren zu Warnstreikbeginn noch nie auf den Beinen.

Die Tarifverhandlung





Streik – wenn nichts mehr geht!

Der Streik ist die Ultima Ratio, das letzte Mittel in der Tarifaueinander- setzung. Wenn die Verhandlungen scheitern, haben Gewerkschaften und ihre Mitglieder nur noch eine Möglichkeit, ihre Forderungen durch- zusetzen: Sie legen die Arbeit nieder. Zum Streik aufrufen dürfen Gewerk- schaften, das Streikrecht ist durch das Grundgesetz geschützt. Ohne dieses Recht wären Tarifverhandlungen „kollektives Betteln“, sagt das Bundesarbeitsgericht. Zu einem Streik ruft der Vorstand der IG Metall auf – davor müssen sich die betrof- fenen Mitglieder in geheimer Abstim- mung, der sogenannten Urabstim- mung, mit mindestens 75 Prozent für einen unbefristeten Streik aus- gesprochen haben.

Oben: Freundliches Händeschütteln – IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler (links) und Verbandspräsident Arndt Kirchhoff. Unten: Die Verhandlungen werden draußen von zahlreichen Aktionen begleitet.

ES WIRD NICHT BESSER

Bei der dritten Tarifverhandlung am Vor- mittag dieses 28. April 2016 hatten die Arbeitgeber ein neues, kaum besseres Angebot vorgelegt: statt 0,9 Prozent mehr Geld für 12 Monate jetzt 2,1 Prozent für 24 Monate. Und sie bringen ein heißes Thema ein: Sie fordern eine Differenzierung des Tarifergebnisses, soll heißen, dass schlecht laufende Betriebe vom Ergebnis abweichen dürfen. IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler stellt sofort klar: „Nicht auf dem Rücken der Betriebs- räte! Wenn Differenzierung, dann nur mit der IG Metall.“ Hintergrund dieser Klar- stellung: Die Betriebsräte wollen keine sogenannte zweite Tarifrunde im Betrieb drehen. Dafür sind sie nicht stark genug, denn im Ernstfall dürften sie nicht einmal zum Streik aufrufen.

Diesmal gehen IG Metall und Arbeit- geber auseinander, ohne einen neuen Ver- handlungstermin zu vereinbaren.

BUNDESWEITE ACTION

Auch bei Kirchhoff Automotive im sauer- ländischen Attendorn legen die meisten Beschäftigten der Nachtschicht die Arbeit nieder. Dass ihr Chef Verhandlungsführer der Arbeitgeber ist, habe keine Bedeutung, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Günter Bender: „Wir verhalten uns genauso wie andere abhängig Beschäftigte.“

Verhandlungen, solidarisch begleitet von Warnstreiks – bundesweit bietet sich ein ähnliches Bild. So machen zum Bei- spiel auch im Bezirk Küste bei Premium Aerotec in Nordenham die Beschäftigten die Nacht zum Tag. Die IG Metall hat Biertische und Bänke aufgestellt; bis zwei Uhr nachts gibt's Bratwurst vom Grill mit Brötchen, Senf und Ketchup inklusive Lasershow und Feuerwerk. „Das kam super an“, erzählt Ralf Bremer, Sprecher der Vertrauensleute. Auch Kolleginnen und Kollegen anderer Firmen folgen dem Warnstreikaufruf kurzerhand.

Überall in der Republik bauen Beschäf- tigte in Aktionen Druck auf und machen so deutlich, dass es ihnen mit ihrer Forde- rung ernst ist.

EINE FRAGE DER STÄRKE

Ab Montag, 2. Mai, gehen die Warnstreiks weiter. Tag für Tag. Bis zum 11. Mai wer- den sich daran allein in Nordrhein-Westfa- len 78000 Beschäftigte aus 574 Betrieben beteiligen. Zwischendrin erzielen sie ein wichtiges Etappenziel: Die Arbeitgeber erklären sich bereit, an den Verhandlung- tisch zurückzukehren. Sind Warnstreiks also doch kein Ritual? „Sie sind das nicht nur, aber auch“, sagt Benni Gruschka. „Warum auch nicht? Rituale sind wich- tig.“ Sie setzen ein Zeichen, demonstrieren die Stärke der IG Metall. „Und jeder, der dabei war, kann nachher, wenn das Ergebnis vorliegt, sagen: Daran habe ich meinen Anteil.“ Womöglich nützen die ganzen Aktionen aber nichts. Not- ►►



Foto: Thomas Range

Warum wir tun, was wir tun

Gewerkschaften und Arbeitgeber haben das Recht, Einkommen und Arbeitsbedingungen eigenständig, ohne Einmischung des Staates, zu regeln. Dieses Recht nennt sich Tarifautonomie. Es ist Bestandteil der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 des Grundgesetzes (GG) und dadurch verfassungsrechtlich garantiert.

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig“ (Artikel 9 GG, Absatz 3).

Voraussetzung dafür, dass eine Arbeitnehmervereinigung auch tatsächlich eine Gewerkschaft ist, ist ihre Tariffähigkeit. Der Mitglieder- und Durchsetzungsstärke kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu: Eine Gewerkschaft muss, so das Bundesarbeitsgericht, „sozial mächtig“ sein und den Arbeitgeber ernsthaft unter Druck setzen können.

► falls muss die IG Metall zum Streik aufrufen. Und sie stellt sich erstmal auf Tageswarnstreiks ein, die so genannten 24-Stunden-Streiks.

Auch die Vertrauensleute von Ford Köln bereiten sich vor. „Intensiv“, sagt Benni Gruschka. Für 24-Stunden-Streiks ist keine Urabstimmung erforderlich. Sie sollen aber durch eine betriebliche Mitgliederbefragung legitimiert werden. Dafür müssen Zettel gedruckt werden, eine Streikzentrale muss her, die Besetzung aller 26 Tore von Ford muss organisiert, die Ordner müssen geschult und für Verpflegung muss gesorgt werden. Und das alles während jeder Schicht. Es ist eine logistische Meisterleistung.

TARIFFLUCHT VERHINDERT

Einen Tariferfolg der besonderen Art erzielt während der Tarifrunde die IG Metall Mainz-Worms. Sie ruft unter anderem die 70 Beschäftigten der Maschinenbaufirma Kaibel & Sieber zur Arbeitsniederlegung auf, was an sich nichts Besonderes ist. Allerdings hat die Firma kurz zuvor die Tarifbindung aufgekündigt: Die Arbeitnehmer/innen sollen an der nächsten Tarifierhöhung nicht teilhaben.

Das würde die Belegschaft in die Zerreißprobe führen. Denn ein Teil der Beschäftigten hat einen individuellen Anspruch auf die Tarifierhöhung, der kann ihnen gar nicht durch Kündigung der Tarifbindung genommen werden – ein anderer Teil hat diesen aber nicht.

Der Mainz-Wormser IG Metall-Bevollmächtigte Armin Groß stellt der Geschäftsführung deshalb nur eine rhetorische Frage: „Glauben Sie, mit einer gespaltenen Belegschaft klarzukommen? Die Jüngeren kriegen mehr Geld, die Älteren nicht?“ Nach einer Viertelstunde ist das Gespräch beendet und die Tarifbindung wiederhergestellt.

Donnerstag, 12. Mai: für diesen Tag organisiert die IG Metall einen NRW-Aktionstag – und 8000 Beschäftigte kommen nach Köln, ziehen von der Deutzer Werft über die Brücke auf den Heumarkt in der Altstadt. Es ist die größte Kundgebung dieser Tarifrunde. Bis gestern haben bundesweit 700 000 Beschäftigte an den Warnstreiks teilgenommen. „Das tut gut und ist notwendig“, sagt Knut Giesler.

In wenigen Stunden soll im Maritim, nur einen Steinwurf vom Heumarkt entfernt, die fünfte Verhandlung beginnen. Die Trillerpfeifen sind nicht zu überhören.

DIE NACHT DER ENTSCHEIDUNG

„Ein guter Tarifabschluss scheidet das Tageslicht“, heißt es gerne etwas spöttisch. Bis Mitternacht tut sich nichts. Die Unterhändler treffen sich immer wieder, ihr Kreis wird von Mal zu Mal kleiner, Benni Gruschka ist bis zum Schluss dabei, auch in den Drei-zu-Drei-Gesprächen. An allen sogenannten Stellschrauben wird gedreht, spricht, man diskutiert über Laufzeiten, über das Volumen, über

Aktionstag mit Wirkung: Zur größten Kundgebung der NRW-Tarifrunde versammeln sich 8000 Beschäftigte in Köln.

prozentuale und dauerhafte Tariferhöhungen sowie Einmalzahlungen – und über Differenzierungen.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann ist angereist, auch Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger. Stundenlang besteht die Gefahr, dass die Verhandlungen scheitern. Mit dem Morgengrauen kommt der Durchbruch, nach 16-stündiger Verhandlung ist es geschafft. Um 8:16 Uhr bringt tagesschau.de diese Eilmeldung: „Metall-Tarifparteien einigen sich auf 4,8 Prozent mehr Lohn.“ Es ist Freitag, der 13.

DIE ERLEICHTERUNG DANACH

Benni Gruschka hat die ganze Nacht über seine Vertrauensleute per SMS informiert. Die ersten Rückmeldungen aus dem Betrieb lauten: „Gut gemacht!“, „Super!“, „Damit habe ich nicht gerechnet.“ Als Gruschka um acht Uhr im Werk die Sondersitzung der Vertrauensleute eröffnet, wird geklatscht. Er ist „erleichtert, geschafft, zufrieden“.

Um zehn Uhr kommt die Tarifkommission im Leonardo-Hotel in Köln-Lindenthal zusammen. IG Metall-Bezirksleiter und Verhandlungsführer Knut Giesler erhält nur Lob und Anerkennung. Schon nach einer Stunde nimmt die Tarifkommission das Verhandlungsergebnis einstimmig an. Dann, überraschend, eine völlig ungewöhnliche Reaktion: Die Mitglieder der Tarifkommission erheben sich und applaudieren stehend.

Das Presse-Echo klingt ähnlich: Für die Rheinische Post ist das Verhandlungsergebnis Ausdruck einer „Tarifpolitik mit Verstand“. Die Süddeutsche Zeitung schreibt: „Wer eine Tariferhöhung erkämpft, erreicht persönlich schneller eine Form von Gerechtigkeit als derjenige, dem nur einfällt, auf den Staat zu warten.“ Und die Schlagzeile der Augsburger Allgemeinen kommt einem Stoßseufzer gleich: „Metaller müsste man sein“. ■

Umfassende Informationen zu aktuellen Tarifrunden der IG Metall finden Sie unter

► igmetall.de/tarifrunden

Tarifbindung lohnt sich

Mit Tarifvertrag ist vieles besser: Während die realen Bruttoverdienste aller Beschäftigten, also auch derjenigen ohne Tarifbindung, im Zeitraum von 2000 bis 2015 nur um 3,5 Prozent stiegen, erhöhten sich die realen Tariflöhne um 13,5 Prozent. Ein enormer Unterschied – und nicht der einzige, wie die folgende Aufstellung zeigt.



ohne Tarifvertrag

Per Gesetz

- 48-Stunden-Woche
- Arbeitswoche Montag bis Samstag
- vier Wochen Urlaub



mit Tarifvertrag

am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie

- 35- bis 38-Stunden-Woche*
- Arbeitswoche Montag bis Freitag
- sechs Wochen Urlaub
- zusätzliches Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld (Sonderzahlung)
- Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung
- geregelte Überstundenzuschläge sowie festgelegte Zuschläge für Schicht-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Branchenzuschläge für in Leiharbeit Beschäftigte
- vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge
- Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere
- definierte Regelungen zur bezahlten Freistellung aus privaten Gründen
- regelmäßige Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung



* je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich

Permanent in Verhandlung

Es gibt die unterschiedlichsten Tarifverträge.

Alle sind wichtig. Und sie entstehen nicht nur in großen Tarifrunden. Vielmehr befindet sich die IG Metall ständig in Verhandlungen. Auch jetzt, in diesem Moment, irgendwo in Deutschland. Ein Überblick.



Rund

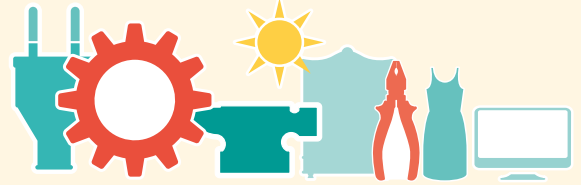
3.000

gültige Tarifverträge sind im
Organisationsbereich der IG Metall in Kraft.

(Stand: 2016)

Sie sind die Spielregeln: Tarifverträge beschreiben die Standards, die in einem Betrieb, einem Unternehmen oder in einer Branche über das Gesetz hinaus gelten. Damit übernehmen sie eine wichtige Schutzfunktion für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; schließlich garantieren sie ihnen ein faires Entgelt und gute Arbeitsbedingungen.

Indem die IG Metall die unterschiedlichsten Tarifverträge aushandelt, erkämpft sie mit ihren Mitgliedern Rahmenbedingungen, an die der Arbeitgeber gebunden ist. In Krisensituationen ist sie jedoch bereit, durch befristete Regelungen von bestehenden Tarifverträgen abzuweichen – vorausgesetzt, ihre Mitglieder stimmen einer Verhandlung darüber und deren Ergebnis zu. Zudem muss es eine entsprechende Sicherheit für die Beschäftigten als Gegenleistung der Arbeitgeberseite geben. ■



Branchen-/ Flächentarifverträge

In der Regel werden Tarifverträge zwischen der **zuständigen Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband** ausgehandelt. Sie gelten für einen fachlichen und räumlichen Bereich, etwa für die Textilindustrie Bayern. An diesen Tarifvertrag sind die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft gebunden. Ein Flächentarifvertrag kann allerdings auch räumlich übergreifend gelten, also zum Beispiel für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie.

Entgelttarifverträge

Sie regeln die Höhe der Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die einzelnen Entgeltgruppen.

Entgeltrahmentarifverträge

Sie regeln die Eingruppierungsgrundsätze und enthalten die Beschreibungen der Entgeltgruppen sowie Regelungen über leistungsbezogene Entgeltbestandteile, etwa Prämien.

Manteltarifverträge

Sie regeln die grundlegenden Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Zulagen und Zuschläge, Urlaub, Entgeltfortzahlung, bezahlte Freistellung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungsfristen), Verdienstsicherung oder die Vergütung des Mehraufwands bei Dienstreisen.

Spezielle Tarifverträge

Sie regeln Einzelfragen, zum Beispiel Alters- und Bildungsteilzeit oder vermögenswirksame Leistungen. Zum Teil sind Leistungen für bestimmte Beschäftigtengruppen gesondert in Tarifverträgen geregelt, etwa in einem Manteltarifvertrag für Auszubildende.

Tarifverträge über besondere Leistungen

Sie kommen oft später dazu und regeln zusätzliche Leistungen wie zum Beispiel Sonderzahlungen.

Drei Fragen an ...

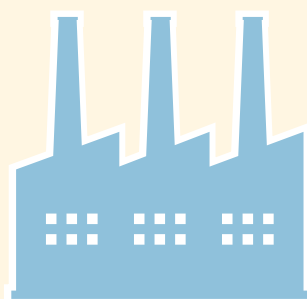
Barbara Resch, Tarifsekretärin im Bezirk Bayern



Was machen Tarifsekretärinnen und Tarifsekretäre? In Abstimmung mit dem Vorstand der IG Metall kümmern wir uns zum einen um die Tarifrunden der jeweiligen Flächentarifverträge, denn die Durchführung von Tariffbewegungen ist das Hauptaugenmerk der Tarifsekretär/innen und der Bezirksleitungen. Zum anderen, eng verzahnt mit den Geschäftsstellen vor Ort, um alle sonstigen Fragen der Tarifpolitik wie die Auslegung von Verträgen oder Schlichtungen. Besonders wichtig ist die Koordination unserer Maßnahmen, damit Betriebe nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Was ist für Dich das Besondere an Deiner Tätigkeit? Tarifpolitik ist die Kernleistung der IG Metall. Näher als in meiner Funktion könnte ich an diesem Thema gar nicht dran sein – das macht es so spannend. Zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Tarifkommission diskutiere ich etwa über die Forderungen in einer Tarifrunde mit und erlebe diese hautnah. So weiß ich, worauf es ankommt – und am Verhandlungstisch geht's leichter, wenn die Warnstreiks gut gelaufen sind.

Und was war Dein bisher persönlicher Erfolg? Was mich besonders gefreut hat, ist eine gewonnene Schlichtung in Sachen Qualifizierung. Eine Kollegin wollte sich für eine Weiterbildung freistellen lassen; ihr Arbeitgeber lehnte ab. Ich habe vermittelt – und schließlich willigte er ein. ■



Haustarifverträge

In diesem Fall wird der Tarifvertrag zwischen der **Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen oder Betrieb** geschlossen. Ein solcher Haustarifvertrag kommt zum Beispiel infrage, wenn ein Unternehmen oder Betrieb nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist, aber bereit ist, einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft zu schließen und/oder aber besondere betriebliche Belange zu berücksichtigen sind. Den größten deutschen Firmenhaustarif hat die IG Metall mit VW ausgehandelt. Er gilt für über 120 000 Beschäftigte.

Anerkennungstarifverträge

Der Anerkennungstarifvertrag ist im Grunde eine besondere Form des Haustarifvertrags. Ihn schließt eine **Gewerkschaft** mit solchen **Unternehmen beziehungsweise Betrieben ab, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband** sind. Im Anerkennungstarifvertrag erkennt das jeweilige Unternehmen den Flächentarifvertrag oder Teile daraus an – in der Regel für einen längeren Zeitraum, sodass Erhöhungen und Veränderungen dann automatisch übernommen werden.



Ergänzungstarifverträge

Sie **ergänzen** einen Flächentarifvertrag durch hinzugefügte Regelungen speziell für einen Betrieb. Auch hier gilt: Nur die Gewerkschaft kann solche Tarifverträge abschließen. Ein Beispiel:

Sanierungs- bzw. Standortsicherungstarifverträge

Hierbei lassen die Tarifvertragsparteien aufgrund der Notlage eines Betriebs eine befristete Abweichung von den Tarifstandards zu. Voraussetzungen dafür sind unter anderem:

- Es besteht eine vorübergehende Krise.
- Sanierungsmöglichkeit und -plan sind vorhanden.
- Es gibt eine Beschäftigungssicherung und Gegenleistungen des Arbeitgebers.
- Die Mitglieder stimmen den Verhandlungen und dem Tarifvertrag zu.

Zumeist geht es um den befristeten Verzicht oder Teilverzicht auf tarifliche Leistungen wie zum Beispiel die Jahressonderzahlung oder das zusätzliche Urlaubsgeld. Basis ist dabei immer das Pforzheimer Abkommen.

Eine Frage der Gerechtigkeit



Der Wert der Arbeitskraft muss wieder stärker abgesichert sein. Deshalb steht bei der IG Metall das Thema Tarifbindung ganz oben auf der Tagesordnung. Für mehr Gerechtigkeit. Für alle.

Kein Tarifvertrag bedeutet in der Regel: weniger Einkommen, längere Arbeitszeiten, weniger Urlaub, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld und auch sonst keine verbindlichen Standards. So liegt beispielsweise der Einkommensunterschied in der Metallindustrie zwischen einem Industriemechaniker mit und einem ohne Tarifvertrag bei rund 18 Prozent. Der eigentliche Wert der Arbeitskraft ist aber in beiden Fällen gleich. Das ist eine handfeste Benachteiligung aller Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Noch gravierender sieht es bei den sogenannten einfachen Tätigkeiten aus. Dort schießt der Einkommensunterschied auf rund 32 Prozent hoch. Damit dieser Ungerechtigkeit ein Riegel vorgeschoben und der Wert der Arbeitskraft wieder stärker abgesichert wird, hat die IG Metall das Thema ganz oben auf ihre Tagesordnung gesetzt. Schon im Rahmen der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2016 haben sich Beschäftigte aus

über 200 nicht tarifgebundenen Betrieben an Aktionen beteiligt. In gut 100 Betrieben stand die IG Metall direkt zum Ende der Tarifrunde bereits in konkreten Verhandlungen. Bundesweit wurden in 145 Betrieben erstmalig oder wieder neu Tarifverträge erstritten.

Während der Tarifrunde 2016 haben sich

36 000

Beschäftigte die Tarifbindung erkämpft.

Tarif-ABC

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Tarifverträge können vom Bundesarbeitsministerium im Einvernehmen mit den Tarifparteien für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie gelten dann für die gesamte Branche, also auch in allen nicht tarifgebundenen Betrieben.

Aussperrung

Kampfmittel der Arbeitgeber vor oder während eines Streiks. Beschäftigte, die sich nicht an Streikmaßnahmen beteiligen, werden von der Arbeit ausgeschlossen – ohne Zahlung ihres Entgelts. Das soll Gewerkschaften finanziell unter Druck setzen und innerhalb der Belegschaften Stimmung gegen sie machen. Dieses Mittel ist aus Gewerkschaftssicht unzulässig. In Deutschland ist es allerdings nicht verboten, sondern vom Bundesarbeitsgericht nur eingeschränkt worden.

Friedenspflicht

Verbot von Arbeitskämpfen während der Laufzeit eines Tarifvertrags, endet üblicherweise mit Ablauf des Tarifvertrags.

Mitgliederbonus (ugs. für Vorteilsregelungen)

Spezielle, tariflich vereinbarte Leistungen, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

Nachwirkung

Tritt ein Tarifvertrag durch Zeitablauf oder Kündigung außer Kraft und ein neuer nicht sofort in Kraft, wirkt der alte Vertrag so lange nach, bis ein neuer abgeschlossen wird.

Öffnungsklausel

Regelung in einem Tarifvertrag, die in definierten Ausnahmefällen eine Ergänzung zu den Vertragsinhalten zulässt, die dann betrieblich umgesetzt werden kann. Öffnungsklauseln machen die Anwendung tariflicher Regelungen flexibler beziehungsweise lassen Ausnahmen zu, ohne dass dadurch die gesamte Regelung ausgehebelt wird.

OT-Mitgliedschaft

OT heißt „ohne Tarifbindung“. Arbeitgeberverbände bieten Unternehmen, die den Tarifvertrag nicht akzeptieren wollen, diese Art der Mitgliedschaft an, um sie als Verbandsmitglied zu halten. Die Unternehmen profitieren dann zwar von den Vorzügen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, entscheiden aber nicht über tarifliche Fragen.

145 Betriebe mit Tarifvertrag: Das sind 36000 Beschäftigte mehr, die nicht länger allein vom Wohlwollen ihres Arbeitgebers abhängig sind und die nun rechtsverbindliche Ansprüche auf die Leistungen aus den Tarifverträgen und damit bessere Arbeitsbedingungen haben.

DAMIT SICH WAS BEWEGT ...

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel. 2016 unterlagen 54 Prozent der Beschäftigten einem Flächentarifvertrag und fünf Prozent einem Firmentarifvertrag. Die restlichen 41 Prozent der Beschäftigten hatten gar keine tarifvertragliche Regelung. Die Tarifbindung ist aber der wesentliche Faktor für mehr Gerechtigkeit, Sicherheit und Transparenz.

Tarifverträge sorgen in Betrieben dafür, dass die Interessen der Beschäftigten kollektiv verhandelt und durchgesetzt werden und die Arbeitsbedingungen nicht vom Verhandlungsgeschick des oder der Einzelnen abhängen. Sie gewährleisten unter anderem nachvollziehbare Eingruppierungen, regelmäßige Entgelterhöhungen, mehr Entwicklungsperspektiven, besseren Gesundheitsschutz und Kündigungsschutz für Ältere. Und sie regeln die wöchentliche Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und vieles mehr. Unternehmen innerhalb einer Branche profitieren ebenfalls von den einheitlichen Mindeststandards: Wettbewerbsverzerrungen durch Preisdumping, dem kein Betrieb auf Dauer standhalten kann, werden durch Tarifverträge aufgelöst.

Um einen Tarifvertrag zu erkämpfen, braucht es eine starke IG Metall, die Geschlossenheit der Beschäftigten und den aktiven Willen, dass sich etwas ändern soll. Denn nur wer sich bewegt, wird etwas bewegen. In Sachen Tarifbindung lohnt es sich. Denn sie ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins. ■

Über
20 %

mehr Entgelt bekommen Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben.

Mehr erfahren? Dann besuchen Sie

► igmetall.de/tarifbindung

Pilotabschluss

Wegweisender Tarifabschluss. Häufig wird der erste regionale Tarifabschluss einer Branche von den Tarifparteien als Pilotabschluss akzeptiert und auf die übrigen Tarifgebiete übertragen.

Streik

Kollektive Arbeitsniederlegung als letztes Druckmittel der Beschäftigten, wenn der Vorstand einer Gewerkschaft die Verhandlungen als gescheitert erklärt hat. Die Gewerkschaftsmitglieder müssen sich in einer Urabstimmung für den Streik aussprechen.

Tarifautonomie

Gewerkschaften und Arbeitgeber haben das Recht, die Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung in Verträgen zu regeln – ohne Einmischung des Staates.

Tariffähigkeit

Wer als Gewerkschaft zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt sein will, muss nach rechtlicher Definition tariffähig sein, also unter anderem über entsprechende Durchsetzungskraft verfügen. Denn die Gewerkschaft muss die Gegenseite wirksam unter Druck setzen können.

Tarifflicht

Ein Unternehmen will seine Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht mehr erfüllen und verlässt den Arbeitgeberverband. Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten die Tarifverträge weiter, bis sie durch andere Tarifvereinbarungen ersetzt werden – allerdings nur für Gewerkschaftsmitglieder bzw. für Beschäftigte, die bereits davor in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fielen.

Tarifvorbehalt

Grundsätzliche Arbeitsbedingungen oder die Höhe des Entgelts sind im Tarifvertrag geregelt und dürfen somit nicht in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben werden. Diese Regelungssperre, genannt Tarifvorbehalt, dient dem Schutz der Tarifautonomie und gilt unabhängig davon, ob ein Betrieb tarifgebunden ist.

Tarifvorrang

Die Regelungen eines Tarifvertrags stehen über den Regelungen einer Betriebsvereinbarung (höherrangige Rechtsnorm).

Zum ausführlichen Tarif-ABC

► igmetall.de/tariflexikon

Tarifflucht? Nicht mit uns!

Was passiert, wenn ein Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag fliehen will? Beim Spanplattenhersteller Glunz suchte die Konzernleitung die Machtprobe. Die IG Metall-Mitglieder stellten sich der Kampfansage. Und waren erfolgreich.



Warnstreik: Die Metaller/innen bei Glunz lassen sich ihren Tarifvertrag nicht nehmen.

Axel Krüger fährt auf seinem Fahrrad durchs Werk, er ist aufgeregt. „Hoffentlich stehe ich gleich nicht alleine da“, denkt er noch. Als er um die Ecke biegt, empfängt den Betriebsratsvorsitzenden bereits ein Meer von Köpfen mit IG Metall-Mützen, Fahnen, Trillerpfeifen. Die Beschäftigten der Glunz AG in Nettgau in Sachsen-Anhalt sind alle da. „Selbst Kollegen, die eigentlich Urlaub hatten“, erinnert sich Krüger rückblickend, „das war genial.“ Damit hatte wohl auch der Arbeitgeber nicht gerechnet – wenige Tage später lenkt er ein.

Mit Warnstreiks haben die IG Metall-Mitglieder bei der Glunz AG ihren Arbeitgeber in die Schranken gewiesen – und sich ihren Tarifvertrag erhalten, aus dem er sich verabschieden wollte. Das Unternehmen war aus den Arbeitgeberverbänden ausgetreten und wollte einen eigenen Haustarifvertrag durchpeitschen, zu deutlich schlechteren Konditionen.

Mit der IG Metall war das nicht zu machen. „Wir haben dem Personalleiter noch Gespräche angeboten“, erinnert sich IG Metall-Tarifsekretär Wilfried Hartmann. Aber das Unternehmen suchte die Machtprobe. Alles nur, um die Löhne zu drücken.

Also mobilisierten die IG Metall-Betriebsräte, die Vertrauensleute und die IG Metall vor Ort ihre Mitglieder an allen fünf Standorten des Unternehmens in ganz Deutschland. „Die Kolleginnen und Kollegen sind auf die Barrikaden gegangen“, erinnert sich Axel Krüger. Viele, die bis dahin noch kein IG Metall-Mitglied waren, wurden es dann.

Der Arbeitgeber tat gelassen. Nach dem ersten Warnstreik rief er die Beschäftigten zu einer Mitarbeiterversammlung zusammen. Aber die Leute wollten sich vom Arbeitgeber nichts mehr erzählen lassen. „Da saß dann der Personalleiter mit der Konzernführung

vor einer Handvoll Beschäftigten in der großen Kantine, die für mehrere Hundert Leute ausgelegt war.“

Als die IG Metall die nächste Karte zog, wurde dem Arbeitgeber endgültig mulmig. In einer Urabstimmung votierten die rund 320 Beschäftigten in Nettgau für einen unbefristeten Arbeitskampf – es gab nur eine einzige Nein-Stimme. Ein großartiges Votum.

Schon die Warnstreiks hatten spürbare Folgen: Bei Nettgau kommen täglich rund 300 Lkw an, sie bringen Holz oder holen Spanplatten ab. Der Rückstau legte den Verkehr lahm, die Kosten durch den Produktionsausfall waren hoch. Was erst, wenn die Glunz-Beschäftigten nach ihrer Abstimmung in einen richtigen Streik treten, einen unbefristeten?

Der Arbeitskampf wurde in der gesamten Branche mit Spannung beobachtet. Glunz ist eine Hausnummer. „Das wäre so, als würde BMW streiken“, sagt Hartmann. Käme die Glunz AG durch, wären womöglich die Flächentarifverträge in Gefahr. Ein Tarifvertrag, der für alle Beschäftigten einer Branche in einer Region gilt, sorgt für einheitliche Bedingungen und verhindert damit auch den Konkurrenzkampf durch immer noch niedrigere Löhne. Schert ein Großer der Branche wie die Glunz AG aus, gerät das gesamte Gefüge aus dem Gleichgewicht.

Dass es so weit kommt, verhindert die IG Metall mit ihren Mitgliedern. Denn sie können beides – vor Ort in den Betrieben agieren und überregional Solidarität organisieren. Im Fall Glunz standen die Beschäftigten an fünf verschiedenen Standorten fest zusammen. „Nach der Urabstimmung rief die Konzernleitung an, und wir trafen uns zu Verhandlungen in der Bezirksleitung der IG Metall“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Krüger.

Diese brachten den Durchbruch, das Unternehmen lenkte ein. Die Tarifverträge gelten weiter, an allen fünf Standorten. ■

„Da kommt ganz schön was zusammen.“

Beim Automobilzulieferer Federal-Mogul hat die IG Metall einen Tarifvertrag zur Altersvorsorge vereinbart. Mitglieder bekommen einen Bonus – und damit einen höheren Zuschuss.

Peter, Fan des 1. FC Nürnberg, findet den Tarifvertrag richtig gut, schließlich will er sich „auch im Alter den Stadionbesuch jederzeit leisten“ können. Sein Kollege plant für seinen Ruhestand schon mal eine Expedition nach Namibia, und Sabit rechnet vor: „Da kommt über die Jahre ganz schön was zusammen.“ Die Metallerrinnen und Metaller beim Kolbenhersteller Federal-Mogul in Nürnberg freuen sich allesamt auf eine gute Rente. In einem Tarifvertrag hat die IG Metall dort ausgehandelt, dass der Arbeitgeber einen ordentlichen Zuschuss in die private Vorsorge der Beschäftigten einzahlt.

Das Besondere bei Federal-Mogul: Mitglieder der IG Metall erhalten einen echten Bonus. Für jeden Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber einen betrieblichen Zuschuss von 160 Euro pro Jahr in eine private Altersvorsorge. IG Metall-Mitglieder bekommen das Dreifache, nämlich 480 Euro pro Jahr. Mitgliedschaft, so die Botschaft, lohnt sich. Sie hat einen echten Mehrwert.

Bei Federal-Mogul haben die IG Metall-Mitglieder diesen Vorteil mit einem Zukunftstarifvertrag umgesetzt. Der Tarifvertrag dient dazu, den Standort Nürnberg zu sichern – und damit 900 Arbeitsplätze. Gewerkschaft und Arbeitgeber einigten sich darauf, dass das Unternehmen 50 Millionen Euro im Nürnberger Werk investiert und dort ein neues, zukunftsträchtiges Produkt herstellt – einen Kolben aus Stahl.

Im Gegenzug verzichten die Beschäftigten auf bestimmte Leistungen. Zugleich pochten die IG Metall-Mitglieder im Betrieb aber darauf, dass der Tarifvertrag einen Baustein zur Altersvorsorge enthält und dass Mitglieder der IG Metall mehr davon haben als Beschäftigte, die nicht in



Grund zur Freude hat nicht nur der Betriebsratsvorsitzende bei Federal-Mogul, Armin Ditze: Die betriebliche Altersvorsorge bringt Vorteile für alle Beschäftigten und ein Plus für IG Metall-Mitglieder.

der IG Metall organisiert sind. „Das war eine Grundsatzdiskussion bei uns im Betrieb“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Armin Ditze. Auf Mitgliederversammlungen im Betrieb debattierten die Metallerrinnen und Metaller intensiv. Sie wollten klarstellen, wer einen Tarifvertrag überhaupt erst möglich macht – nämlich sie selbst als Mitglieder der IG Metall. Mit ihrem monatlichen Mitgliedsbeitrag, ihrem Engagement und ihrem Einsatz im Betrieb. Das soll sich dann auch lohnen. „Es war schnell klar: Wir schließen keinen Vertrag ab, der nicht eine Komponente zur

Besserstellung der Mitglieder enthält“, erzählt Armin Ditze.

Der Erfolg gibt den Metallerrinnen und Metallern recht – und sorgt für noch größeren Zusammenhalt. Mit einer pfiffigen Plakataktion warben sie für den Tarifvertrag. Sie ließen sich porträtieren und sagen auf den Plakaten, was sie mit dem Geld aus der Altersvorsorge anfangen möchten. „Wir wollten zeigen, wer die IG Metall ist: Das sind wir“, sagt Armin Ditze. Der Zukunftstarifvertrag hat sich gelohnt – und etliche Beschäftigte, die noch nicht Mitglied waren, sind es mittlerweile. ■

Wenn es nicht direkt um's Geld geht

Man nennt sie qualitative Forderungen – die Tarifforderungen, die sich nicht direkt auf eine Entgelterhöhung beziehen. Die IG Metall stellt sie vielfach in Tarifrunden auf, weil die Arbeitsbedingungen nicht allein von der Höhe des Monatsentgelts bestimmt werden.

Beispielhaft stellen wir hier drei qualitative Tarifverträge vor, die den Beschäftigten in den verschiedenen Phasen des Arbeitslebens echte Vorteile bringen.

Echte Perspektiven

Mit der **Bildungsteilzeit** hat die IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie einen tariflichen Meilenstein in Sachen Qualifizierung erkämpft. Jetzt macht sie sich dafür stark, dass der Anspruch auch genutzt und betrieblich umgesetzt wird.

Weiterbildung ist der Schlüssel zu beruflicher und persönlicher Entwicklung und erhält gerade in Zeiten des rasanten Wandels unserer Arbeitswelt eine besondere Bedeutung. Denn technische Entwicklungen und organisatorische Änderungen in den Fertigungsprozessen erfordern erweiterte, aber auch neue Qualifikationen.

Doch wer sich weiterbildet, braucht Zeit und Geld. Fordert der Betrieb eine Qualifizierung, übernimmt er die Kosten und stellt die Beschäftigten von der Arbeit frei. Möchten diese sich jedoch auf eigenen Wunsch weiterbilden, tragen sie die Kosten in der Regel alleine. Der Betrieb ist dann nicht zur Freistellung verpflichtet. Damit bauen sich oft unüberwindbare Hürden auf: Wer keine individuelle Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber treffen kann und/oder nicht über private Rücklagen verfügt, hat keine Chance, seinen Wunsch nach Qualifizierung zu verwirklichen.

DIE EIGENE WEITERBILDUNG PLANEN

Die IG Metall hat die Forderung nach Bildungsteilzeit auf die Tagesordnung gesetzt. Damit rückt sie das Recht aller Beschäftig-

ten auf persönliche berufliche Weiterbildung sowie die Beteiligung der Arbeitgeber daran in den Fokus. In der Metall- und Elektroindustrie war sie damit bereits erfolgreich: Seit 2015 gelten dort bundesweit die Tarifverträge Bildung bzw. Qualifizierung.

DIE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN

Bildungsteilzeit bedeutet, dass Arbeitszeit zugunsten einer Weiterbildungsmaßnahme reduziert wird. Möglich sind dabei eine gleichmäßige Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit oder ein Blockmodell mit einer Arbeits- und einer Freistellungsphase – das Rückkehrrecht auf einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz ist dabei verbindlich festgeschrieben. Hat man also vor der Qualifizierungsmaßnahme in Vollzeit gearbeitet, ist man auch danach wieder in Vollzeit zu beschäftigen. Das während der Bildungsteilzeit entsprechend abgesenkte Gehalt wird über die gesamte Dauer gleichmäßig weiterbezahlt, die maximale Laufzeit beträgt sieben Jahre. Sollte dies nicht ausreichen, kann eine sogenannte Ausscheidungsvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage abgeschlossen werden. Damit ermöglicht die Bildungsteilzeit sogar ein Studium, ohne dass die oder der Beschäftigte kündigen muss.

Das Entgelt während der Bildungsteilzeit kann durch Stunden aus Arbeitszeitkonten oder auch durch Verrechnung mit der Jahressonderzahlung aufgestockt werden. Je nach Tarifgebiet gibt es verschiedene Möglichkeiten der Ausgestaltung. Ziel ist, dass man während der gesamten Bildungsteilzeit mindestens 70 Prozent seines bisherigen Entgelts erhält – auch in den Zeiten, in denen man von der Arbeit freigestellt ist. ■

Mehr zum Thema finden Sie auf der Kampagnenseite

► mein-leben-meine-zeit.de



Foto: Stephen Petrat



Übernahme. Unbefristet!

Eine Kampagne bahnt sich ihren Weg hin zum Tarifvertrag. Nach über drei Jahren mit 905 Aktionen von 210 000 Aktiven und der erfolgreich umgesetzten Forderung in zwei Tarifrunden steht fest: Die IG Metall Jugend macht mobil und setzt sich durch.

Kurzer Rückblick: 2009. Mitten in der Finanzkrise startet die IG Metall Jugend ihre Kampagne „Operation Übernahme“ für die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden und damit für faire Perspektiven der jungen Generation. In den Betrieben wird nur zirka die Hälfte aller Auszubildenden übernommen, viele davon befristet. 2010 schießt der Anteil der prekär Beschäftigten unter 25 Jahren auf über 50 Prozent – trotz abgeschlossener Berufsausbildung.

Dreieinhalb Jahre haben die jungen Metallerinnen und Metaller für ihr Recht auf unbefristete Übernahme gekämpft und gestritten, im Betrieb und auf der Straße. Gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber, aber unterstützt von der gesamten Organisation. Und sie haben damit ein Stück Gewerkschaftsgeschichte geschrieben. Der Durchbruch kam Ende 2011 in der Tarifrunde der Stahlindustrie. Und der Erfolg ging weiter: Seit 2012 haben alle Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie grundsätzlich das Recht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Dass dieses Recht auch umgesetzt wird, darum kümmern sich die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die IG Metall-Betriebsräte und die IG Metall vor Ort. Und selbstverständlich wird die IG Metall weiter dafür kämpfen, die unbefristete Übernahme auch für die anderen Branchen in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzusetzen. ■

Mehr zur Arbeit und zum Engagement der IG Metall Jugend gibt es auf

► igmetall.de/jugend

Flexibel in die Rente

Ein starres Rentenalter wird den Menschen in den Betrieben nicht gerecht. Auch deshalb brauchen wir eine verlässliche und dauerhafte tarifliche Altersteilzeit.

Die einen können ihre Tätigkeit bei den bestehenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter nicht ausüben, die anderen wollen nicht. Daher fordert die IG Metall flexible Übergänge in den Ruhestand. Das Ziel: Nach einem langen Arbeitsleben sollen alle nach ihren Wünschen in die verdiente Rente gehen können. Dazu gehört auch, dass man sich einen Ausstieg aus dem Erwerbsleben leisten kann.

Ein Instrument dazu ist die Altersteilzeit. Mit ihr können Beschäftigte mindestens vier Jahre vor Erreichen des Rentenalters ihre Arbeitszeit reduzieren und so aus dem Arbeitsleben „ausgleiten“. Eine Absenkung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ist dabei genauso möglich wie das beliebte Blockmodell: zwei Jahre weiterhin in Vollzeit arbeiten, zwei Jahre freigestellt sein. Das (Teilzeit-)Entgelt wird über die gesamte Laufzeit des Altersteilzeitvertrags hinweg aufgestockt.

Die tarifliche Altersteilzeit wurde stetig weiterentwickelt und angepasst. Zuletzt erkämpfte die IG Metall in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2015 eine deutliche Verbesserung der Altersteilzeit und machte so den flexiblen Übergang in die Rente zukunftsfest.

Der Tarifvertrag sichert den Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf die Altersteilzeit – den haben bis zu vier Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs. Wer eine besonders belastende Tätigkeit ausübt, wird vorrangig berücksichtigt. Damit sich alle Beschäftigten die Altersteilzeit leisten können, erhalten die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen einen höheren Aufstockungsbetrag.

Auch in den textilen Branchen sowie in der Holz- und Kunststoffindustrie konnte die IG Metall, teilweise gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber, Altersteilzeitverträge durchsetzen. ■

Alles rund um das Thema Rente lesen Sie auf

► igmetall.de/rente



Foto: Christian von Polenz/transifoto.de

Im Betrieb | gerecht *Zusammenhalt vor Ort*

Engagiert und nah dran

Sie sind das Herz der IG Metall: die Betriebe. Denn hier wird „Gewerkschaft gemacht“, hier ist sie spürbar und lebendig. Gemeinsam mit 135 000 engagierten Metallerrinnen und Metallern in gewählten Funktionen in über 11 500 Betrieben unserer Branchen arbeiten, entwickeln, fragen, streiten und diskutieren wir. Hier stehen wir im direkten Austausch mit der Belegschaft, nehmen die betrieblichen Herausforderungen an und finden erfolgreich Lösungen – auch und gerade dann, wenn es schwierig wird. Hier mobilisieren wir die Belegschaften, wenn es darum geht, Druck aufzubauen. Und hier setzen wir um, was wir gemeinsam erkämpft haben und stellen die Weichen für die Zukunft.

Bei aller Vielschichtigkeit der Themen und Anforderungen steht beim Engagement der IG Metall in den Betrieben eines immer im Mittelpunkt: Es muss gerecht zugehen. In jeder Hinsicht, auch bei den Alltagsthemen. Dazu braucht es die Beteiligung der Belegschaft, eine fest verankerte Mitbestimmungskultur und eine starke IG Metall im Betrieb. Ein Blick hinter die Kulissen. ■

Gemeinsam auf Achse: (v. l. n. r.): Thomas Höhn, IG Metall-Gewerkschaftssekretär, mit den Kollegen von Elso Elbe GmbH, Rainer Huth, Betriebsratsvorsitzender und Rossano Engel, Leiter der Vertrauensleute





Aufdecken, ermutigen, **mitreißen**

Was genau macht eigentlich ein Gewerkschaftssekretär der IG Metall? Was sind seine Aufgaben? Wir besuchen Thomas Höhn bei der IG Metall Schweinfurt.

A

Als Gewerkschaftssekretär ist Thomas vieles in einem: Spürhund, Motivator und jemand, der immer ein offenes Ohr für die Beschäftigten hat.



Foto: Stephen Petrat

Als das Telefon klingelt, weiß Thomas Höhn in seinem Büro in Schweinfurt noch nicht, dass jetzt stürmische Zeiten kommen. „Hallo Thomas“, begrüßt ihn sein Kollege am anderen Ende der Leitung. Auch er ist Gewerkschaftssekretär der IG Metall, so wie Thomas, im 200 Kilometer entfernten Ludwigsburg.

„Du, ihr habt doch diese Elso Elbe GmbH bei Euch.“

„Ja“, sagt Thomas, er kennt das Unternehmen gut. Ein Metallbetrieb im unterfränkischen Hofheim. Dort stellen 400 Beschäftigte Antriebswellen her. Der Betriebsratsvorsitzende ist auch in der IG Metall, Rainer Huth, immer aktiv.

„Das Mutterunternehmen sitzt bei uns“, erzählt der IG Metall-Sekretär aus Ludwigsburg. „Jetzt steht die Geschäftsführung

hier auf der Matte, weil sie einen Sanierungstarifvertrag abschließen wollen.“

Sanierung – bei Thomas läuten die Alarmglocken. Ist das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten? Sind etwa Arbeitsplätze von Kolleginnen und Kollegen in Gefahr bei ihm vor Ort? Er weiß von nichts.

Thomas ruft den Betriebsratsvorsitzenden in Hofheim an. Rainer Huth ist verärgert. „Nein, ich weiß auch von nichts.“

Was dann kommt, ist eine Mischung aus akribischer Recherchearbeit und mutigem Zur-Rede-Stellen. Rainer Huth wird sofort aktiv, versucht, herauszubekommen, was los ist und konfrontiert schließlich den Chef mit seinen Informationen. Thomas unterstützt ihn, bohrt nach. Ergebnis: Ja, das Unternehmen ist in

Schwierigkeiten. Der Besitzer, das finden die beiden Gewerkschafter heraus, hat sich mit den Banken überworfen. Sie drohen damit, den Geldhahn zuzudrehen. Es ist ernst. Die IG Metall informiert die Beschäftigten und berät mit ihren Mitgliedern das weitere Vorgehen. „Wir haben das damals aufgedeckt“, erzählt Thomas, „das hat uns als IG Metall viel Reputation eingebracht.“

DETEKTIV, ANSPRECHPARTNER, VERHANDLUNGSSTRATEGIE

Thomas Höhn, 37 Jahre alt, arbeitet in der IG Metall-Geschäftsstelle im fränkischen Schweinfurt. Als einer von fünf Gewerkschaftssekretären betreut er Dutzende von Betrieben. Was aber heißt das genau? Thomas denkt nach. „Man organisiert Menschen mit ähnlichen Interessen zu gemeinsamem Handeln.“ Oder, anders gesagt: Er sorgt dafür, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Geschichte in die eigene Hand nehmen können.

Konkret bedeutet das: Mal ist Thomas Detektiv, wie im Fall Elso Elbe. Mal ist er Motivator, mal Rechtsberater. Mal ist er gefuchster Verhandler – wenn er Tarifverträge aushandelt oder Betriebsräte in ihren Verhandlungen unterstützt. Immer aber ist er Ansprechpartner. Für Betriebsräte, Mitglieder, Aktive der IG Metall. Er versteht sich gleichzeitig als „Partner und Instrument der Kollegen“.

FÜRS LEBEN LERNEN

Heute ist Thomas der Erklär-Bär. Er gibt ein Seminar für die gerade neu gewählten Vertrauensleute bei Elso Elbe. Das Unter-



Foto: Stephen Petrat

Qualifizierung ist unverzichtbar: Die neu gewählten Vertrauensleute bei Elso Elbe GmbH lernen mit Thomas die wichtigsten Grundlagen für ihre Arbeit im Betrieb.

Um etwas zu erreichen, braucht es eine gute Basis in den Betrieben – zum Beispiel durch die Wahl von Vertrauensleuten.



Regelmäßig vor Ort im Betrieb vorbeischaun: Auch das gehört zu Thomas' Arbeitsalltag.

nehmen hat den turbulenten Sturm vor zwei Jahren überlebt, der Eigentümer fand einen neuen Geldgeber. Aber es hat sich auch im Innenverhältnis etwas geändert: Die Krise hat viele Beschäftigte veranlasst, in die IG Metall einzutreten. „Es gab Masseneintritte“, erinnert sich Thomas.

Mittlerweile hat die Gewerkschaft eine gute Basis bei Elso Elbe. So gut, dass im Betrieb Vertrauensleute gewählt werden konnten. Vertrauensleute sind sowohl direkte Ansprechpartner als auch Stimme der IG Metall im Betrieb und werden von den IG Metall-Mitgliedern gewählt. 15 vorwiegend junge Leute sitzen nun an u-förmig gestellten Tischen in einem Seminarraum im Dachgeschoss der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle. „Ich will, dass sich etwas ändert“, sagt Ellena (21), „das Betriebsklima ist schlecht.“ René (21) meint: „Einer alleine gewinnt den Kampf nicht.“ Und Tino (47) erklärt: „Man kann nichts von heute auf morgen mit der Brechstange erreichen.“

Thomas Höhn nickt. Mit all seiner Erfahrung weiß auch er: Man braucht Geduld. Bei Elso Elbe entwickelt sich gerade eine aktive IG Metall mit motivierten Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern im Betrieb. Viele recht jung, fast alle unerfahren.

Also schüttet er Wissen in die Köpfe. Es geht um Paragraphen, das Betriebsverfassungsgesetz, die Aufgaben von Vertrauensleuten und Betriebsräten, ums Streikrecht. Manches davon ist im Detail

nicht einfach zu verstehen, aber Thomas geht es erst mal um grundsätzliche Erkenntnisse. „Was hat ein Arbeitgeber von einem Tarifvertrag?“, fragt er in die Runde. Die Teilnehmer rätseln. Vielleicht Planungssicherheit? „Reicht mir nicht“, sagt Thomas. Er zeigt auf einen rosafarbenen Zettel auf dem Flipchart, da steht „Gewinnmaximierung“ drauf.

IM ZWEIFEL MIT BISS

Gerade hatten sich die Vertrauensleute erarbeitet, was die Aufgaben eines Unternehmens sind – möglichst hohe Gewinne zu machen steht ganz oben. „Warum unterschreibt also ein Arbeitgeber einen Tarifvertrag, wo ihn das doch Geld kostet?“, fragt Thomas noch einmal in die Runde. Ratlosigkeit. Thomas gibt die Auflösung: „Er tut es nur, wenn wir ihn dazu bewegen.“ Es sei wie mit einem Hund, erklärt Thomas. Vor dem hat man Respekt, wenn man weiß: Der kann beißen.

Im Zweifel mit Biss – so erkämpfen Gewerkschaften gute Tarifverträge, vernünftige Arbeitsbedingungen und Mitsprache in den Unternehmen. Allein kann man nichts erreichen, auch als Gewerkschaftssekretär nicht. Es braucht eine gute Basis in den Betrieben – mit der Wahl von Vertrauensleuten ist sie bei Elso Elbe jetzt gelegt. „Eure Aufgabe ist es, dass die IG Metall im Betrieb sichtbar und stark ist“, gibt Thomas ihnen mit auf den Weg. „Ihr seid die Fahne der IG Metall im Betrieb.“ ▶▶

Der Beruf Gewerkschaftssekretär/in

In der gewerkschaftlichen Umgangssprache nennt man sie „Hauptamtliche“ – die Beschäftigten der Gewerkschaft. Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre betreuen die Betriebe in ihrer Region, sind also meistens unterwegs. Sie beraten und unterstützen die Betriebsräte, entwickeln Strategien, nehmen an Betriebsversammlungen teil, führen Tarifverhandlungen und müssen einen Streik organisieren können. Und sie beraten Mitglieder bei verschiedensten Anliegen. Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre kennen sich gut in rechtlichen Dingen aus, vor allem im Arbeits- und Sozialrecht. Zudem brauchen sie gute Menschenkenntnis, Verhandlungsgeschick und eine gewisse Gelassenheit.

Für die Jugend

Die Aufgabe steckt bereits im Namen: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz JAV, ist für die jugendlichen Beschäftigten und für Auszubildende bis 24 Jahre da. Gibt es mindestens fünf Jugendliche und/oder Auszubildende unter 25 Jahren im Betrieb, kann und sollte eine JAV gewählt werden. Ansprechpartner der Vertretung ist nicht der Arbeitgeber direkt, sondern der Betriebsrat.

Die JAV hat das Recht, an allen Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Geht es dabei um Angelegenheiten der Jugendlichen oder Azubis, hat sie auch volles Stimmrecht. Außerdem kann sie beantragen, für Jugendliche oder Azubis wichtige Themen auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung zu nehmen. Dazu gehört alles rund um die Qualität der Ausbildung, aber auch Fahrtkostenzuschüsse, Ausbildungsquoten und die Übernahme der Auslernenden. Auszubildende wenden sich mit Vorschlägen oder Beschwerden direkt an ihre „JAVis“, wie die Mitglieder der JAV liebevoll genannt werden.

Wie viele Mitglieder eine JAV hat, hängt von der Anzahl der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb ab: Je größer diese Gruppe, desto mehr Mitglieder hat die JAV. Gewählt wird sie alle zwei Jahre, natürlich geheim. Die Rechte und Pflichten der JAV stehen im Betriebsverfassungsgesetz. Aber auch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JuSchG) sowie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind wichtige gesetzliche Grundlagen. JAVis sind für Schulungen, die sie für die Ausführung ihres Amtes benötigen, von der Arbeit freizustellen.

► igmetall.de/jav-wahl



Foto: Stephen Petrat

In der Produktionshalle: Thomas, Rainer und Rossano sprechen oft mit Kolleginnen und Kollegen über deren betrieblichen Anliegen.

►► Rossano Engel gefällt das alles gut. Aktiv sein und mitreden ist besser als immer nur andere für sich entscheiden zu lassen, findet der 21-Jährige. „Der Thomas hat mich überzeugt“, lacht Rossano. „Mit dem kann man einfach über alles reden.“ Als Rossano noch Auszubildender war, hatte Thomas die Azubis des Unternehmens zu einem Treffen eingeladen. Bei einer Kirchweih saßen sie im Festzelt zusammen. Danach trat Rossano in die IG Metall ein und wurde Vertrauensmann. Heute ist er frisch gewählter Leiter der Vertrauensleute bei Elso Elbe.

VERTRAUVENSVOLL VERSCHWIEGEN

Besuch in dem Betrieb, einem flachen Industriebau am Ortsrand von Hofheim. „Mein erster Weg führt mich immer ins Betriebsratsbüro“, erklärt Thomas Höhn. Thomas und Betriebsratsvorsitzender Rainer Huth kennen sich mittlerweile gut. Schließlich haben sie einiges zusammen durchgemacht. „Das war keine einfache Zeit“, erinnert sich Rainer an die große Krise. Als die Chefs merkten, dass Gewerkschaft und Betriebsrat ihnen auf der Spur waren, schlugen sie nervös zurück und überhäufte Rainer Huth mit Vorwürfen. Er gefährde Arbeitsplätze, Kunden würden verunsichert, das schädige das Unternehmen. „Das war alles nicht lustig“, erinnert sich Rainer. „Ich war froh, dass ich eine starke IG Metall hinter mir wusste.“

Für Betriebsräte ist es wichtig, eine Gewerkschaft im Rücken zu wissen, die nicht erpressbar ist.

Betriebsräte sind oft in einer schwierigen Situation. Einerseits sollen sie die Interessen der Beschäftigten vertreten. Andererseits sind sie per Gesetz gehalten, vertrauensvoll mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten, und sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wo diese anfängt und wo sie endet, ist immer eine Frage der Abwägung.

KONSEQUENT FÜR KLARHEIT SORGEN

In brenzligen Situationen ist Gewerkschaftssekretär Thomas vor allem als Strategie gefragt. Wie gehen wir weiter vor? Auf Konfrontation gehen? Noch mal das Gespräch mit dem Chef suchen? Für Betriebsräte ist es wichtig, eine Gewerkschaft im Rücken zu wissen, die Beschäftigte einer ganzen Branche vertritt und schon deshalb nicht erpressbar ist und die die Lage realistisch einschätzen kann.

Wichtig sei, sagt Thomas, dass man die Dinge klar beim Namen nenne. Als wegen des neuen Kreditgebers Erleichterung durch die Reihen der Belegschaft ging, „musste ich Wasser in den Wein schütten“, erzählt Thomas. Bei einer Belegschaftsversammlung wies er darauf hin, dass der neue Geldgeber sich sein Engagement sicher ordentlich bezahlen lasse und man nicht wisse, was auf das Unternehmen hinsichtlich der finanziellen Belastung noch zukomme. Gemeinsam besuchen Gewerkschaftssekretär Thomas, Betriebsrat Rainer und Vertrauensmann Rossano die Produktionshalle. „Wenn wir durch die Halle gehen, kommen wir schnell mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch“, erzählt Thomas. Ruckzuck bildet sich ein Grüppchen um die Drei. Ein Kollege in der Fertigung berichtet seinen Frust. Die Vorgesetzten bekommen die Planung nicht auf die Reihe, und dann verdient er auch noch weniger als andere. Thomas fragt nach: „Wie bist du eingruppiert? 4b oder 4c?“ Zu Vertrauensmann Rossano sagt Thomas: „Lass uns das Thema Eingruppierung doch bei der nächsten Vertrauensleutesitzung auf die Tagesordnung setzen.“ Rossano nickt.

MEHR ALS NUR EIN JOB

Als Gewerkschaftssekretär ist Thomas oft in Betrieben unterwegs – und trägt fast immer ein Lächeln im Gesicht. „Ich mag einfach den Kontakt zu den Menschen“, sagt er. Gewerkschaftsarbeit sei gewinnbringend und mache noch dazu Spaß. Und das sei auch die Voraussetzung für den Erfolg. „Wenn du mies drauf bist, kannst du keine Menschen begeistern.“

Vor Kurzem ist Thomas zum Zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Schweinfurt gewählt worden und muss nun auch mehr kommunalpolitische und repräsentative Arbeit leisten. Aber auch das ist für ihn selbstverständlich. „Als Gewerkschaftssekretär bin ich auch Lobbyist und werbe natürlich für die Positionen der IG Metall.“

Manchmal kommt der Nutzen der Gewerkschaft auch in der eigenen Familie an. Thomas hat eine sechsjährige Tochter, und als Thomas' Vater jüngst dank IG Metall in Altersteilzeit gehen konnte, sagte der: „Jetzt habe ich endlich mehr Zeit, mich um meine Enkelin zu kümmern.“ Vor Rührung hatte er dabei Tränen in den Augen. „Das war einfach schön“, sagt Thomas. ■

Inklusion konkret

Die Schwerbehindertenvertretung, kurz SBV, ist die Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung und stark angeschlagener Gesundheit. Teilhabe ist für sie mehr als ein Schlagwort: Die SBV engagiert sich für die Integration betroffener Menschen in das Arbeitsleben, unterstützt die Umsetzung von geeigneten Maßnahmen und kümmert sich um die Wiedereingliederung von Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund starker gesundheitlicher Einschränkungen ihren Beruf lange nicht ausüben konnten oder dies gar nicht mehr können. So trägt sie auch dazu bei, Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern.

Vor allem beschäftigt sie sich aber mit der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten. Alternde Belegschaften im demografischen Wandel, die durch zunehmende Belastungen hohen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind – die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben wächst. Deshalb steht der Arbeitsschutz ganz oben auf der Agenda; im Arbeitsschutzausschuss (vorgeschrieben in Betrieben ab 20 Beschäftigten) hat die SBV kraft ihres Mandats einen automatischen Sitz.

Die SBV besteht aus einer Vertrauensperson und einem oder mehreren Stellvertretern. Gewählt wird in Betrieben ab fünf Wahlberechtigten, Wahlen finden alle vier Jahre statt: Rund 85 Prozent aller Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter sind IG Metall-Mitglieder.

► igmetall.de/sbv



Haben gemeinsam schon einiges erreicht und noch viel vor:
Rossano, Rainer und Thomas.

Was macht ein Betriebsrat?

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten. Er muss darüber wachen, dass eingehalten wird, was in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt ist: Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, Eingruppierungen, Maßnahmen zum Arbeitsschutz und vieles mehr. Dazu hat er Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechte. Er arbeitet zudem eng mit den Vertrauensleuten zusammen und unterstützt sie in ihrer Arbeit.

Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten; dazu gehören zum Beispiel Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder auch die Einführung technischer Anlagen sowie personelle Einzelmaßnahmen (Einstellung und Kündigung). Kommt es zu großen betrieblichen Veränderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft haben können, sind ein Interessenausgleich und ein Sozialplan fällig. Beides kann es nur in Betrieben mit Betriebsrat geben.

Hat eine Firma mindestens fünf Beschäftigte, kann die Belegschaft einen Betriebsrat wählen. Je größer das Unternehmen, desto größer ist der Betriebsrat; in Betrieben ab 200 Beschäftigten ist mindestens ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Geregelt ist dies alles im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Mehr Informationen zur Arbeit eines Betriebsrats finden Sie unter

► igmetall.de/betriebsrat

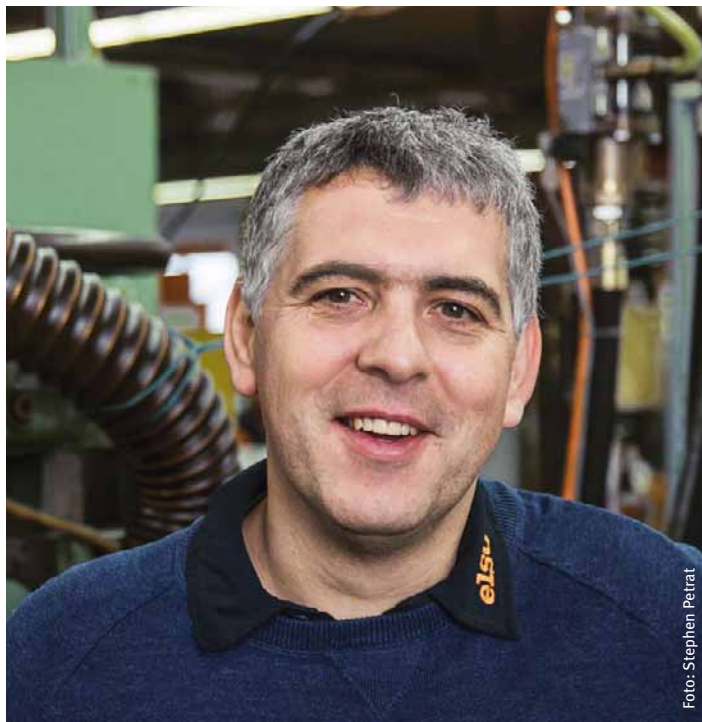


Foto: Stephen Petrat

„Als Betriebsrat hat man ein dickes Fell.“

Rainer Huth,

Betriebsratsvorsitzender der Elso Elbe GmbH

Schokoriegel. Eine ganze Schale voller Schokoriegel. Sie steht auf dem Schreibtisch von Rainer Huth (42), Betriebsratsvorsitzender der Elso Elbe GmbH in Hofheim. „Das sind so meine Tricks“, sagt Rainer schmunzelnd. „Mit Schokoriegeln kriegt man die Leute ins Betriebsratsbüro, und so komme ich mit den Kolleginnen und Kollegen ins

Mitreden heißt auch, für andere das Wort zu ergreifen.

Gespräch.“ Täglich geht die Tür zum Büro dutzendfach auf – die Beschäftigten erfahren Neues vom Betriebsrat, der Betriebsrat bekommt mit, was in den Abteilungen so läuft. Wo es Ärger mit Vorgesetzten gibt, welche Maschine bockt, worüber die Menschen im Betrieb genervt sind.

„Wir Betriebsräte sind schon ein eigener Schlag Mensch“, sagt Rainer. „Wir sind nicht glücklich, wenn wir nicht mitreden können.“ Mitreden heißt für ihn auch, wenn es nötig ist, für andere das Wort zu ergreifen. „Ich stehe an der Seite der Leute, die meine Unterstützung brauchen“, sagt Rainer.

Und wie muss man ticken als Betriebsratsvorsitzender? Rainer erzählt eine Geschichte: „Als ich mal im Winter draußen auf dem Parkplatz im T-Shirt herumgelaufen bin, da rief mir der Chef zu: ‚Herr Huth, Sie sind Vorbild – Sie holen sich den Tod.‘“ Rainer antwortete trocken: „Chef, Sie wissen doch: Als Betriebsrat hat man ein dickes Fell.“

In seiner Freizeit kümmert sich Rainer um seinen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb, den er vom Vater geerbt hat. Er zieht Säue hoch, „die leben noch so richtig auf Stroh und bekommen gutes Futter“. Wenn sie groß genug sind, gibt Rainer die Säue zum örtlichen Metzger. Und wie schmeckt die Wurst aus eigener Produktion? „Ich bin Vegetarier, seit ich 15 bin“, lacht Rainer.

Schon komische Vögel, diese Betriebsräte. ■



„Ich möchte etwas ins Rollen bringen.“

Rossano Engel,

Leiter der Vertrauensleute bei Elso Elbe GmbH

Immer ein Ohr an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen haben – da sieht Rossano einen Teil seiner Aufgabe. Als Vertrauensmann ist er Stimme und Gesicht der IG Metall im Betrieb und damit auch Ansprechpartner für die IG Metall-Mitglieder in seiner Abteilung. Er bekommt mit, wenn die Urlaubsplanung nicht klappt, der Abbau von Überstunden nicht funktioniert oder es sonst irgendwie knirscht. Deshalb sei die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat so wichtig, erklärt er. Manchmal rufen ihn Kollegen auch zu Hause an – Vertrauensleute der IG Metall sind eben nah dran an der Belegschaft.

Vor zwei Jahren hat Rossano zum ersten Mal als Vertrauensmann der IG Metall kandidiert. Mittlerweile ist er Leiter des Vertrauenskörpers, abgekürzt VKL. „Mir erschien das einfach logisch“, lacht Rossano. Eine Gewerkschaft brauche nun mal Leute, die im Betrieb Flagge zeigen. Denn das ist der andere Teil seiner Aufgabe: die Positionen der IG Metall im Betrieb vertreten, sich mit den Mitgliedern austauschen und weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter für die IG Metall gewinnen.

**Vertrauensleute
der IG Metall sind
nah dran an der
Belegschaft.**

„Ich möchte etwas ins Rollen bringen, damit Gewerkschaft hier im Betrieb zur Normalität wird“, sagt er. Gerade in einem Unternehmen wie Elso Elbe brauche es eine starke IG Metall. Denn das Unternehmen hat nur einen Anerkennungsstarifvertrag unterschrieben und könnte somit leicht wieder aus der Tarifbindung fliehen.

Gewerkschaftsmitglieder wären in einem solchen Fall geschützt, erklärt Rossano seinen Kollegen immer wieder. Denn es gelte die sogenannte Nachwirkung: Der Chef müsste für sie weiter den bisherigen Tarif anwenden. Für Beschäftigte, die nicht Mitglied der IG Metall sind, gilt das nicht so ohne Weiteres. Ein starkes Argument für die IG Metall, wie Rossano findet. ■

Die Vertrauensleute

Neben dem Betriebsrat, der für alle Beschäftigten da ist, sind die Vertrauensleute die wichtigsten Ansprechpartner im Betrieb – aber nur für IG Metall-Mitglieder. Sie werden ausschließlich von ihnen gewählt, sind Sprecher und Motor und geben der IG Metall im Betrieb ein Gesicht. Vertrauensleute sind nicht gesetzlich institutionalisiert, haben aber eine große Bedeutung, denn sie sind dicht dran an den Problemen am Arbeitsplatz und wissen, wie es in den Abteilungen läuft.

Vertrauensleute arbeiten eng mit den IG Metall-Betriebsräten zusammen, tauschen sich aus und unterstützen den Betriebsrat, zum Beispiel während Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Sie beraten und diskutieren mit den Mitgliedern wichtige Vorhaben und Maßnahmen, organisieren Aktionen, wenn es um betriebliche oder tarifliche Auseinandersetzungen geht und kümmern sich um die Mitgliedergewinnung im Unternehmen. Vertrauensleute qualifizieren sich für ihre Aufgaben in Seminaren der IG Metall.

Mehr über die Rolle und die Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb gibt es unter

► igmetall.de/vertrauensleute

Wir gestalten Zukunft. Mit Dir. Für Dich.

53 000 Betriebsratsmitglieder, 50 000 Vertrauensleute, 2200 Schwerbehindertenvertreter/innen, mehr als 8000 Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen in 11 500 Betrieben aus 30 Branchen, rund 600 Eurobetriebsräte und 2500 hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall – gemeinsam engagieren sie sich täglich dafür, die Arbeit von heute und morgen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, sie zu verbessern und zukunftssicher zu machen.



Gute Arbeit

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Weil Arbeit nicht krank machen darf

Alters- und altersgerechte Arbeit

Damit der Arbeitsplatz sich der Entwicklung des Menschen anpasst und nicht umgekehrt

Schwerbehinderte

Damit alle Beschäftigten eine vollwertige Teilhabe am Arbeitsleben haben



Zukunft

Industrie 4.0

Damit der Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Menschen gestaltet wird

Qualifizierung

Damit jede und jeder die beruflichen Anforderungen auch unbeschwert meistern kann

Digitalisierung

Damit sie den Beschäftigten nicht zur Last wird, sondern die Arbeit erleichtert



Mein Leben, meine Zeit

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Damit persönliche Bedürfnisse nicht auf der Strecke bleiben

Arbeitszeit

Damit alle über ihre eigene Zeit bestimmen können und geleistete Arbeit auch vergütet wird



Entwicklungsperspektiven

Ausbildung und Übernahme

Weil Bildung Zukunft bedeutet

Eingruppierung und Entgeltgruppen

Damit Arbeit gerecht bewertet und fair entlohnt wird

Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten

Damit keine und keiner in einer beruflichen Einbahnstraße stecken bleibt



Besser statt billiger

Standortsicherung

Damit der Arbeitsplatz nicht morgen ins Ausland verlagert wird

Beschäftigungssicherung

Damit niemand eine Krise mit seinem Job bezahlen muss

Zukunftsinvestitionen

Weil Stillstand schon Rückschritt ist

Beteiligung

Weil jede und jeder ein Recht darauf hat, einbezogen zu werden

Innovationen

Weil sie die Zukunft sichern



Arbeit: sicher und fair

Leiharbeit

Damit gleiche Arbeit auch gleiches Geld heißt und Schluss mit Zwei-Klassen-Belegschaften ist

Werkverträge

Damit Beschäftigte nicht durch Werkverträge dazu missbraucht werden, tarifliche Standards zu unterlaufen



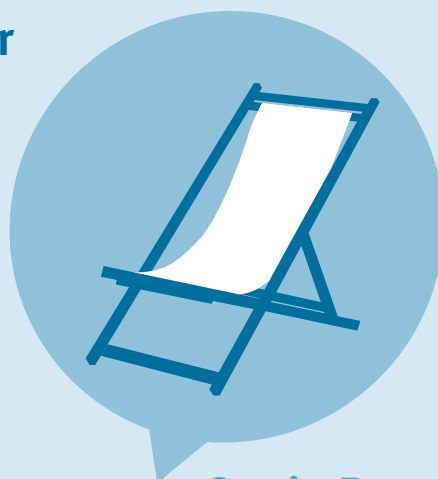
Solidarität

Für mehr Respekt

Weil Gesellschaften ohne gegenseitigen Respekt niemandem ein gutes Leben ermöglichen

Für echte Gleichstellung

Damit alle die gleichen Chancen haben und es gerecht zugeht, unabhängig von Herkunft oder Geschlecht



Gut in Rente

Alterssicherung

Damit Altersarmut in Deutschland endlich ein Fremdwort wird

Rente

Damit man auch im Ruhestand ein gutes Leben hat. Denn das hat sich jede und jeder verdient.

Innovative Ideen statt einfallslosem Kahlschlag

Gerät ein Unternehmen in die Krise, reagieren Arbeitgeber meist reflexartig mit Personalabbau. Nötig wäre aber ein Gegensteuern mit cleveren Ideen und guter Qualität. Die IG Metall fordert deshalb: Firmen sollen „besser statt billiger“ werden.

Billig kann jeder. Beschäftigte entlassen, Ausgebildete nicht übernehmen, Arbeits- und Ausbildungsplätze abbauen, Arbeit in Billiglohnländer verlagern, Abweichungen vom Tarifvertrag fordern und Investitionen zurückhalten oder die Leiharbeit ausweiten. Doch diese Billig-Strategien taugen nicht zur Bewältigung von Unternehmenskrisen. Weil sie die Probleme nicht lösen, sondern nur verlängern.

Zu „Besser statt billiger“ gehört, aus Betroffenen, sprich den Beschäftigten, Beteiligte zu machen. Denn sie haben die Kenntnis und die Erfahrung, die man braucht, um zum Beispiel Arbeitsprozesse zu verbessern, Unzulänglichkeiten in der Produktion aufzudecken und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln. Zudem wird von ihnen ja meist ein Beitrag erwartet, um ihrem Betrieb über eine Durststrecke hinwegzuhelfen – etwa ein befristeter Verzicht auf tarifliche Sonderzahlungen. Schon allein deshalb ist eine Beteiligung der Beschäftigten an der neuen Kursbestimmung des Unternehmens geboten.

VORHANDENES KNOW-HOW NUTZEN

Die Beschäftigten sind die Experten, wenn es darum geht, arbeitsplatznahe Probleme zu lösen. Zur Klärung betriebswirtschaftlicher Fragen zieht die IG Metall externe Sachverständige hinzu, die auch das Vertrauen des Betriebsrats genießen. Sie können die vermeintlich betriebswirtschaftlichen Sachzwänge, die von Arbeitgeberseite genannt werden, kritisch hinterfragen, bewerten und Alternativen zu kurzfristigen Kostensenkungsprogrammen aufzeigen.



Foto: Trilux

Bei der Firma Trilux sorgten die Beschäftigten gemeinsam mit dem Betriebsrat und der IG Metall für den Einsatz neuer Produktionstechniken – mit großem Erfolg.

Besser-Strategien gehen davon aus, dass Deutschland ein Hochlohnland ist und bleiben will, ja muss. Einen Unterbietungskampf mit osteuropäischen, lateinamerikanischen oder asiatischen Ländern können und wollen wir nicht gewinnen. Zu gewinnen ist aber der Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte, Prozesse und Produkte, um Innovation und Qualifikation. Insofern ist „Besser statt billiger“ eine nachhaltige Wettbewerbsstrategie.

Die IG Metall macht sich dafür stark, Kurzarbeit zu vereinbaren, statt zu entlassen, Ausgebildete zu übernehmen, statt ihre Qualifikationen zu verlieren, Verlagerungspläne auf den Prüfstand zu stellen, statt sie später als Fehlinvestition einfach hinzunehmen. Es ist besser, neue Produkte und Produktionssysteme zu entwickeln, als Arbeit auszulagern. Leiharbeit sollte begrenzt und in jedem Fall fair gestaltet

werden. Und Abweichungen vom Tarifvertrag werden nur zugelassen, wenn der Arbeitgeber Beschäftigung garantiert und in Besser-Strategien investiert.

Diese Modernisierungsoffensive ist zum Markenzeichen der IG Metall geworden. Seit über zehn Jahren sind damit ungezählte Arbeitsplätze gerettet worden. Weil sich IG Metall-Mitglieder engagieren und Betriebsräte ihre Stärke und ihre Mitbestimmungsrechte nutzen. Weil sie wissen: Massenentlassungen helfen nicht weiter, wohl aber Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung. Wie, das zeigen zwei betriebliche Beispiele aus Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg.

BEISPIELSWEISE TRILUX

Die Firma Trilux im sauerländischen Arnsberg beschäftigt sich mit der Entwicklung und Produktion von Leuchten.

Auf die technische Zeitenwende ist sie nicht vorbereitet. Ab Mitte der 1990er-Jahre wird fast nur noch im Ausland investiert; Investitionen in neue Produkte bleiben aus, Marktanteile in Deutschland und Europa gehen verloren.

2004 fordert die Geschäftsleitung von der IG Metall eine Abweichung vom Tarifvertrag: Die Belegschaft soll fünf Stunden in der Woche umsonst arbeiten. Die Betroffenen wehren sich. Innerhalb von wenigen Wochen treten 260 Beschäftigte der IG Metall bei. Die Forderung der Geschäftsführung wird abgewehrt.

Damit nicht genug: Betriebsrat und IG Metall organisieren ein Branchentreffen der Betriebsräte aus der Leuchtenindustrie, eine branchenweite Betriebsrätebefragung schließt sich an. Den Trilux-Betriebsräten wird klar, dass ihr Produktportfolio nicht mehr stimmt.

2010 schließt die Firma mit der IG Metall einen Zukunftstarifvertrag. Völlig unüblich: Die Belegschaft fordert eine Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Tarifvertrags Qualifizierung – und bekommt sie. „Das war eine Sache von 30 Sekunden“, erinnert sich der heutige Betriebsratsvorsitzende Thomas Bause immer noch staunend.

Mit der LED-Produktion sind neue Produktionsverfahren entstanden und damit ein Bedarf an Weiterbildung. Alle Beschäftigten erhalten deshalb einen Anspruch auf Qualifizierung. Der Besuch von Workshops, Seminaren oder Lehrgängen wird vereinbart. Die Fortbildungen finden während der Arbeit statt und sind bezahlte Arbeitszeit.

Tatsächlich schafft Trilux die 180-Grad-Wende, das Unternehmen blüht auf. 2010 besteht die Produktion nur zu einem Prozent aus LED-Technik, 2016 schon zu 75 Prozent.

BEISPIELSWEISE MARQUARDT

Der harte Wettbewerb macht der Automobilzulieferindustrie seit Langem zu schaffen. Die Geschäftsführung von Marquardt in Rietheim forderte deshalb von der Belegschaft einen Beitrag zur finanziellen Entlastung der Firma. Über Jahre hinweg erbringen die Beschäftigten also unbezahlte Mehrarbeit. 2013 aber scheitern die Verhandlungen über die Fortsetzung dieser „Vereinbarung“, die IG Metall-Mitglieder im Betrieb

Besser statt billiger – dafür macht sich die IG Metall stark:

- Kurzarbeit vereinbaren statt entlassen
- Ausgebildete übernehmen statt ihre Qualifikationen verlieren
- neue Produkte und Produktionssysteme entwickeln statt Arbeit auslagern
- Leiharbeit begrenzen und fair gestalten
- Abweichungen vom Tarifvertrag nur zulassen, wenn der Arbeitgeber Beschäftigung garantiert und in Besser-Strategien investiert

tragen den Kurs nicht länger mit. Daraufhin erhöht die Geschäftsführung den Druck und verstärkt die Verlagerung von Produktlinien in die Auslandswerke und den Abbau von Arbeitsplätzen.

Ein Drittel der 2500 Arbeitsplätze soll nach Rumänien und Mazedonien verlagert werden oder komplett entfallen. Betriebsrat und IG Metall entwickeln eine Alternative und fordern eine tarifliche Regelung. Danach bleiben die 800 gefährdeten Arbeitsplätze und der Produktionsstandort Böttingen bei Rietheim erhalten, es gibt eine Beschäftigungsgarantie bis 2020 und die Zusage, 20 Millionen Euro in ein Entwicklungs- und Innovationszentrum zu investieren. Außerdem gibt es Geld für die persönliche Weiterbildung sowie ein Budget von 100 Tagen bezahlter Bildungsfreistellung für die IG Metall-Vertrauensleute. Ausgebildete und dual Studierende werden unbefristet übernommen.

Sie erhalten zudem einen Tag Bildungsurlaub im Jahr. Befristet Beschäftigten, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, werden die unbezahlt geleisteten Stunden nachträglich vergütet.

Im Gegenzug wird die Wochenarbeitszeit während der Laufzeit des neuen Tarifvertrags auf 38 Stunden angehoben, Tarifierhöhungen werden „verschoben“ und erst neun Monate später wirksam.

Mit dem Neubau des Forschungs- und Entwicklungszentrums, der Beschäftigungssicherung bis 2020 und der Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung kann sich Marquardt als attraktiver Arbeitgeber für junge Ingenieure und Techniker aus der weiteren Umgebung präsentieren.

83 Prozent der IG Metall-Mitglieder stimmen dem Beschäftigungssicherungstarifvertrag zu. ■



Die Lehrwerkstatt bei Marquardt hat neue hochwertige Räumlichkeiten bekommen.

Spaltung durch die Hintertür

„Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ hieß es früher. „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft, eine Belegschaft“ müsste man heutzutage ergänzen. Wie Werkverträge die Belegschaften spalten und was man dagegen tun kann.

Beschäftigte von Fremdfirmen an der Pforte oder in der Kantine, das gibt es seit Jahrzehnten. Aber dass der Motor eines Autos von der eigenen Belegschaft eingebaut wird und die Achsen von Beschäftigten einer fremden Firma? Mittlerweile ist auch das keine Seltenheit mehr. Praktisch alle Autobauer und viele andere Konzerne beschäftigen per Werkvertrag beispielsweise sogenannte Kontraktlogistiker.

Dabei steht, anders als bei Leiharbeit, nicht die Arbeitskraft des Einzelnen im Mittelpunkt, sondern die komplette Dienst- und Produktionsleistung, etwa das Anliefern und Einbauen von Achsen. Das Stammwerk kauft diese Leistung ein. Wie sie erbracht wird, also unter welchen Arbeitsbedingungen, entscheidet der Dienstleister selbst. Dessen Belegschaft arbeitet dann Seite an Seite mit den Beschäftigten des Stammwerks. Ein „bewährtes Instrument der Arbeitsteilung“ nennt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall dieses Vorgehen. Und warnt die IG Metall, daran zu rütteln.*

Diese lehnt den Einsatz von Werkverträgen nicht grundsätzlich ab. Zunehmend aber werden Werkverträge dazu missbraucht, die Kosten der eigenen Produktion einfach nur zu senken. Das ist so nicht hinnehmbar, denn die Folgen dieser Praxis sind Spaltung von Belegschaften, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und ein Verfall des Wertes der Arbeit. Auf den ersten Blick sind davon die Beschäftigten der Dienstleister betroffen. Langfristig trifft es aber auch die Stammebelegschaft, denn Arbeitgeber heizen mit Werkverträgen die interne Konkurrenz an.

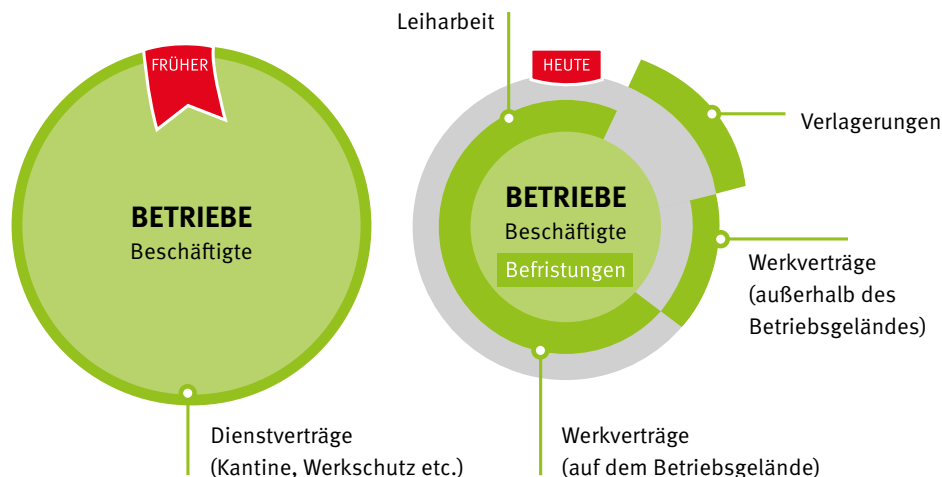
Die IG Metall hat mit ihren Kampagnen erwirkt, dass der Bundestag das Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen beschloss. Zudem sorgt sie auf tariflicher und betrieblicher Ebene dafür, dass Werkverträge nicht zur Ausweitung des Niedriglohnssektors und zu tariflosen Zuständen führen. Die Erfolge zeigen, dass es möglich ist, Grenzen zu ziehen: Aktive Metaller/innen haben die Kontraktlogistiker rund um die Standorte von BMW und Porsche bei Leipzig und Dingolfing organisiert und Betriebsräte gegründet, unter anderem bei Schnellecke und

Rudolph. Die Beschäftigten haben sich mittlerweile mit Unterstützung der IG Metall-Mitglieder aus den Stammwerken sowie der IG Metall vor Ort Tarifverträge erkämpft. Das Gleiche bei Ceva Logistics, Imperial Automotive (ehemals Hansmann) und Schenker, alle Kontraktlogistiker im Werkvertrag bei VW. Die Kolleginnen und Kollegen von Ceva führten den ersten Warnstreik eines Dienstleisters überhaupt auf dem VW-Gelände durch – Beteiligung: 100 Prozent. „Erst musste der Grundgedanke, dass wir etwas verändern müssen und können, in die Köpfe. Dann haben die Leute auch verstanden, dass wir uns selbst am Schopf ziehen müssen und sind in die Gewerkschaft eingetreten“, berichtet Ingolf Meyer, Betriebsrat bei Ceva Logistics in Wolfsburg. Das Ergebnis: besser mit Tarifvertrag. Die Erkenntnis: Solidarität gewinnt. ■

Mehr zum Thema Werkverträge finden Sie auf der Kampagnenseite ► fokus-werkvertraege.de

Mehr zum Thema Werkverträge finden Sie auf der Kampagnenseite

► fokus-werkvertraege.de



Kontraktlogistik bedeutet, dass der innerbetriebliche Transport extern vergeben wird – und diese Fremdvergabe mittlerweile sogar mit Produktionstätigkeiten verbunden ist. Es geht also nicht mehr nur darum, Achsen aus dem Achsenwerk ins Hauptwerk zu fahren, sondern von der Lagerhaltung im Achsenwerk über den Transport bis hin zum Einbau eine komplexe Dienstleistung aus einer Hand zu erbringen.

* www.gesamtmetall.de; „Wenn Sie da rangehen öffnen Sie die Büchse der Pandora“ / 24.09.2015 / veröffentlicht im Handelsblatt

Hoch qualifiziert – billig ausgelagert?

Mit der Ausgliederung von Entwicklungsbereichen ist eine ganz neue Branche entstanden. Die IG Metall kämpft dort für Mitbestimmungsstrukturen und bessere Arbeitsbedingungen.



Bundesweit mobilisiert: Klare Absprachen, standortübergreifende Maßnahmen und jede Menge direkte Gespräche – gemeinsam erstritten IAV-Beschäftigte einen guten Tarifabschluss.

merstandards: mit Betriebsrat und Vertrauensleuten und, als Erster der Branche, seit Langem mit einem bundesweiten IG Metall-Tarifvertrag.

Doch auch dann gilt: Von nichts kommt nichts. IG Metall und Beschäftigte müssen immer wieder, in jeder Tarifrunde aufs Neue, gemeinsam Druck machen. Ob 2015, als zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit erkämpft wurde. Oder 2016, als es galt, die von der Unternehmensleitung geplanten Einschnitte bei den Einstiegsgehältern und den Höherstufungen zu verhindern.

GEMEINSAM GEHT WAS

„Wir bei IAV stehen über alle Standorte hinweg zusammen und erhalten viel Solidarität von unseren Kolleginnen und Kollegen aus den Herstellerwerken“, sagt der Betriebsratsvorsitzende von IAV Gifhorn, Mark Bäcker. „Mit unseren Aktionen zeigen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder, wie wichtig es ist, dass die Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist.“ Dieser Zusammenhalt hat dazu geführt, dass die IAV-Tarife mittlerweile das Niveau der Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie weitestgehend erreicht haben. Und das gute Beispiel macht Schule in der Branche.

Eines ist ganz wichtig dabei: Es geht nicht ausschließlich ums Geld. Die gesamten Arbeitsbedingungen – Mitbestimmung, Beteiligung, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, flexibler Übergang in den Ruhestand zu Konditionen, die man sich leisten kann – all das zusammen ist es, was zählt. Die IG Metall macht in dieser Frage keine Abstriche. Nirgendwo. ■

Längst hat die Tendenz zur Auslagerung auch den Bereich der Forschung und Entwicklung erreicht. Ob neue Technologien oder Konstruktionen, ob Fahrzeug- oder Flugzeugbau: In zunehmendem Umfang werden die Aufgaben von Ingenieurinnen und Ingenieuren an sogenannte Entwicklungsdienstleister (EDL) übertragen.

Das beginnt beim Design und geht über die Konstruktion komplexer Bauteile bis hin zu Testverfahren. Auch Projekt- oder Qualitätsmanagement kaufen sich Unternehmen gerne ein. Dies passiert meist im Rahmen von Werkverträgen, aber auch Zeitarbeit spielt eine Rolle.

Die Spanne der Entwicklungsdienstleister reicht vom kleinen Ingenieurbüro über Mittelständler bis zum globalen Unternehmen. Etwa 70 Prozent ihres Geschäfts machen die EDL im Automotive-Bereich. Die Branche boomt, mit mittlerweile rund 100 000 Beschäftigten.

Oft geht es bei Auslagerungen schlicht um Kostensenkung, denn bei Entwicklungsdienstleistern ohne Tarifvertrag verdienen Beschäftigte häufig Hunderte Euro weniger im Monat. Sie erhalten weder

Sonderzahlungen noch Gewinnbeteiligungen, arbeiten länger und unterliegen schlechteren Rahmenbedingungen als ihre fest angestellten Kolleginnen und Kollegen bei VW, Opel, Airbus, Audi oder BMW. Und das, obwohl sie an denselben Projekten arbeiten, oft sogar in derselben Abteilung.

Die IG Metall stellt sich auch hier entschieden gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen. Dazu hat sie unter anderem auch das überregionale Netzwerk „Arbeitskreis Entwicklungsdienstleister“ gegründet, in dem sich Betriebsräte und Aktive austauschen, um verlässliche und einheitliche Regeln für die EDL-Branche mitzugestalten und sich gegenseitig zu unterstützen.

VON NICHTS KOMMT NICHTS

Wie erfolgreich EDL-Beschäftigte an einem Strang ziehen, zeigt sich bei der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV), einem der großen Entwicklungsdienstleister in Deutschland mit 6000 Beschäftigten an mehreren Standorten. IAV gilt als Vorreiter bei Arbeitneh-

Durchsetzungsstark bleiben

Durch Auslagerungen entstandene neue Branchen, in denen Mitbestimmung ein Fremdwort ist. Gezielte Angriffe von Arbeitgebern gegen Betriebsräte. Betriebe, in denen es keinen Betriebsrat gibt. Das sind nur einige der Herausforderungen, denen wir immer öfter gegenüberstehen. Und genau dort setzt die bezirkliche Erschließungsarbeit der IG Metall an.

Nach ersten Pilotprojekten in der Windbranche und der Kontraktlogistik, in denen Mitbestimmungsstrukturen in wichtigen Unternehmen und Bereichen etabliert werden konnten, weitet die IG Metall ihr Engagement nun flächendeckend auf das gesamte Land aus. Dabei geht es im Kern um die gezielte Erschließung neuer Branchen, strategischer Konzerne und neuer Beschäftigtengruppen, damit mitbestimmungsferne Räume gar nicht erst entstehen. Auch die Stärkung und der Ausbau bereits bestehender Strukturen sind wichtige Aufgaben in der Erschließungsarbeit. Was das konkret bedeutet? Das lesen Sie hier.

Alles Wissenswerte rund um die Erschließungsarbeit der IG Metall gibt es auch unter

► [igmetall-mehr-werden.de](https://www.igmetall-mehr-werden.de)



Betriebsrat: Wie geht das?

Die meisten Belegschaften wissen, dass es ohne Betriebsrat keine Mitbestimmung gibt. Aber wie kommt man zu einem, wenn man noch keinen hat?

In Deutschland gelten für Unternehmen zwar umfangreiche Vorschriften in Sachen Arbeitsplatz, doch darum, dass sie eingehalten werden, muss sich jemand kümmern. Und das geht nur mit Betriebsrat. Die Unternehmensleitung muss den Betriebsrat umfassend informieren, damit dieser seinen Aufgaben gerecht werden kann. Bei vielen Entscheidungen ist die Zustimmung des Betriebsrats im Vorfeld einzuholen, und darüber hinaus haben Betriebsräte umfassende Vorschlagsrechte.

Als demokratisch gewählte und gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Beschäftigten überwachen Betriebsräte nicht nur die Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und Vorschriften, sondern stehen auch bei individuellen Problemen an der Seite der oder des Betroffenen. Und sie engagieren sich für kollektive Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Denn nur ein Betriebsrat ist befugt, für die Belegschaft zu verhandeln und verbindliche Vereinbarungen zu treffen. So will es das Gesetz. Betriebs-

räte sorgen also dafür, dass die Belegschaften konsequent gehört und einbezogen werden, statt ständig willkürlichen Entscheidungen ausgesetzt zu sein.

Mit der Erfahrung, dem Know-how, den großen betrieblichen und überbetrieblichen Netzwerken und dem breiten Qualifizierungsangebot der IG Metall gelingt nicht nur die Betriebsratsgründung selbst, sondern das frisch gewählte Gremium ist auch schnell arbeitsfähig. Das zeigt ein Beispiel aus Heilbronn.

WICHTIG: EINE GUTE STRATEGIE

Im Werk des Zuliefererkonzerns Magna produzieren seit 2015 mittlerweile 300 Beschäftigte Unterböden für Audi. Nachdem die IG Metall von mehreren Seiten aus der Belegschaft gebeten worden war, die Gründung eines Betriebsrats zu unterstützen, organisierte sie im Herbst 2015 einen Aktivenkreis. Aktive aus dem Betrieb und Gewerkschaftssekretäre entwarfen eine Strategie, wie sie ihre Basis im Betrieb erweitern könnten, ohne dass die Geschäftsleitung Wind davon bekomme.

Tugba Eren und Benjamin Schmidt haben die Betriebsratsgründung bei Magna mit angestoßen.

Binnen eines Vierteljahres gab es Aktive in allen Abteilungen. Viele von ihnen erklärten sich bereit, bei der Betriebsratswahl selbst zu kandidieren. Diese wurde auf Anhieb ein voller Erfolg: Alle neun gewählten Betriebsräte sind auch IG Metall-Mitglieder.

„Mein Antrieb zur Gründung eines Betriebsrats war die ungerechte Behandlung durch den Arbeitgeber, zum Beispiel bei der Vergütung von Überstunden“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Benjamin Schmidt. Tugba Eren, IG Metall-Vertrauensfrau, ergänzt: „So geht es nicht weiter mit der Ungerechtigkeit, es muss sich etwas ändern – das war die Stimmung bei uns, bevor der Betriebsrat gegründet wurde.“

INITIATIVE ERGREIFEN LOHNT SICH

Dieser hat eine gute Verankerung in der Belegschaft. Ein Jahr nach der Gründung ist bereits die Mehrheit in der IG Metall organisiert. Der Rückhalt hat es dem Gremium ermöglicht, direkt erste Verbesserungen umzusetzen.

Gemeinsam bereiten IG Metall, Vertrauensleute und Betriebsrat jetzt eine Auseinandersetzung um die Tarifbindung vor. Und da sind sie auf einem guten Weg. Dass die Kolleginnen und Kollegen auf die IG Metall zugegangen sind, hat sich also gelohnt. Denn die IG Metall berät und unterstützt bei der Gründung eines Betriebsrats, kümmert sich um die Formalien der Wahl und steht auch danach an der Seite des neu gewählten Gremiums. Der Impuls aber sollte direkt aus dem Betrieb kommen, denn das Engagement der Belegschaft ist entscheidend für den Erfolg. ■

Argumente für die Gründung von Betriebsräten und Informationen rund um die Einleitung von Betriebsratswahlen gibt es unter

▶ igmetall.de/betriebsrat

Aufstehen gegen Union Busting

Wenn gezielt aggressives Vorgehen gegen Betriebsräte und Gewerkschafter/innen System hat, dann ist das Union Busting. Gesetzlich verankerte Rechte werden dabei grob missachtet.

Mittlerweile gibt es ein umfangreiches Netzwerk, das damit gut verdient: Anwälte, Kanzleien, Berater, Detekteien und Medienagenturen. Es geht um mehr als nur um Einzelphänomene: Bei einer Befragung durch die Hans-Böckler-Stiftung berichteten 59 Prozent der angesprochenen Betriebsräte, Behinderung von Betriebsratswahlen selbst erlebt zu haben und 38 Prozent von der Bekämpfung bestehender Betriebsräte.

Die Aktivitäten reichen von der Abspaltung von Betrieben aus Unternehmen bis hin zur Schikane oder zur Verfolgung von Beschäftigten, Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Die Rücksichtslosigkeit macht auch vor der Zerstörung von Existenzen nicht halt. Die Grenzen zur Illegalität sind dabei fließend.

Ein bekanntes Beispiel ist der US-Konzern Amazon, der auch seine deutsche Tochter frei von gewerkschaftlichem Einfluss und Tarifverträgen halten will. Ein Solartechnikunternehmen setzte einen Privatdetektiv auf eine Betriebsrätin an. Ein Betriebsratskandidat einer Bäckerei wurde mit Abmahnungen überzogen. Aktivem Mobbing sah sich die Spitzenkandidatin eines Betriebsrats bei einem Pharmahersteller ausgesetzt. Einzelne Betroffene sind diesem Druck kaum gewachsen. Deshalb ist die Solidarität der Beschäftigten besonders wichtig. Das zeigt ein Beispiel aus Langenhagen bei Hannover deutlich:

Bei Hackerodt wird 2011 ein Betriebsrat gewählt und parallel dazu mit der IG Metall die Tarifbindung durchgesetzt. Das passt der Eigentümerfamilie nicht, ein Dauerkonflikt beginnt, der 2015 erneut eskaliert: Torsten Lenz, Betriebsratsvorsitzender, erhält vier Abmahnungen. Der Generalbevollmächtigte der Eigentümer täuscht bei einem Vieraugengespräch einen tätlichen Angriff durch Torsten vor und setzt mithilfe der Polizei ein sofortiges Hausverbot gegen ihn durch. Zudem droht er mit fristloser Kündigung.



Betriebsrat und IG Metall stellen sich sofort hinter Torsten. Die Kollegen fertigen Buttons mit dem Slogan „Wir sind Torsten“ an. Beim Gerichtstermin zeigen sie mit einer Kundgebung vor dem Arbeitsgericht ihre Solidarität. Auch Betriebe in der Region machen mobil – bis hin zu Hackerodts Hauptkunden Volvo in Schweden. Etliche Medien berichten.

Die Solidarität wirkt: Der Termin endet mit einem Vergleich. Die Geschäftsführung nimmt das Hausverbot zurück und sieht von einer fristlosen Kündigung ab. „Das Wichtigste für mich war die durchgängige, öffentliche Unterstützung und der hohe Rückhalt bei Gewerkschaft und Kollegen“, bilanzierte Torsten.

Die IG Metall unterstützt Beschäftigte und Betriebsräte dabei, ihre Rechte durchzusetzen, Tarifverträge zu erkämpfen und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dies gilt sowohl für die Wahl von Betriebsräten als auch für die Schaffung stabiler gewerkschaftlicher Strukturen in neuen und bestehenden Betrieben und Branchen. Und sie wird darin nicht nachlassen, denn es geht um die Verbesserung der Lebenssituation, um Gerechtigkeit, Würde und Respekt. ■

Mehr zu den Hintergründen, aktuelle Fälle und häufige Fragen finden Sie auf

▶ stopunionbusting.de
▶ arbeitsunrecht.de

Stark im Betrieb, stark vor Ort



Größte Einzelgewerkschaft
der Welt mit über

2,2 MIO.

Mitgliedern in 18 000 Betrieben
aus 30 Branchen



Rund **90 000**

Mitglieder nutzen jährlich
unsere Bildungsangebote.

234 000

Mitglieder unter 27 Jahren.
Damit ist die IG Metall Jugend
die größte politische
Jugendorganisation Deutschlands.



3000

ehrenamtliche
Arbeits- und Sozialrichter



135 000

Aktive, davon

53 000

IG Metall-Betriebsräte

2200

Schwerbehindertenvertreter/innen
in über 2700 Betrieben – ein Organi-
sationsgrad von 84 Prozent

138

Ausbildungsberufe und
101 Fortbildungsberufe, die
die IG Metall als Sozialpartner
verantwortet



3000

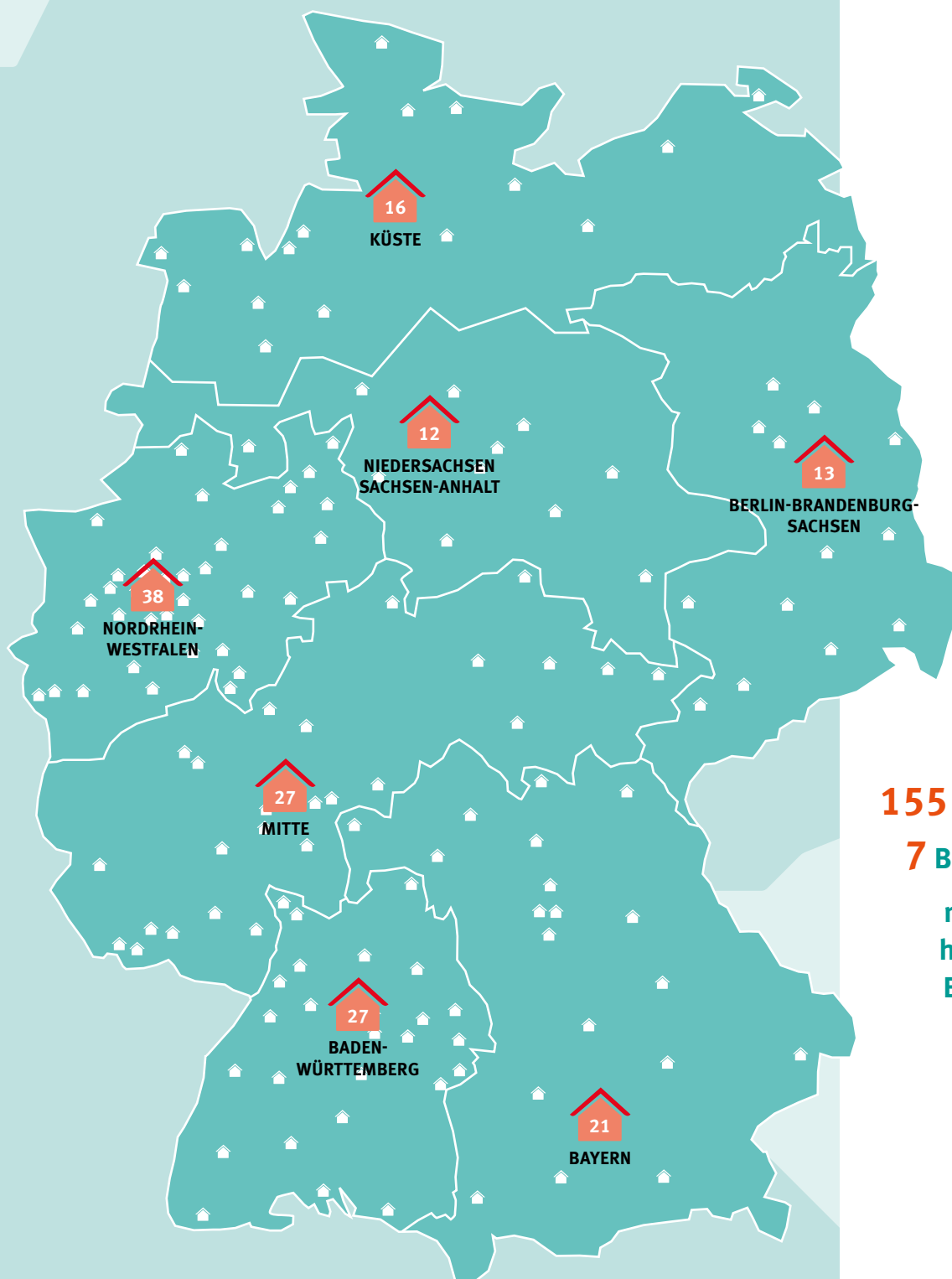
gültige Tarifverträge im
Organisationsbereich der IG Metall



253 MIO. EURO

erstritt der DGB-Rechtsschutz im Jahr 2016.

Von allen abgeschlossenen, gewerkschaftsübergreifenden Verfahren wurden die meisten (35,6 Prozent) für die IG Metall geführt.



7 Bezirke
155 Geschäftsstellen
7 Bildungszentren
 rund **2500**
 hauptamtlich
 Beschäftigte



SITZ DER BEZIRKSLEITUNGEN
 UND ANZAHL DER
 GESCHÄFTSSTELLEN IM BEZIRK

Hier finden Sie Ihre IG Metall
 ► igmetall.de/vor-ort

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.

Sie gestalten Grundlagen in Bildung und Ausbildung, sprechen Recht oder kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen: Tausende IG Metall-Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich in Ausschüssen, Kammern oder Berufsgenossenschaften. Doch warum machen sie das eigentlich? Wir haben nachgefragt und stellen einige vor.



„Der Erfolg gibt uns recht.“

„Wir müssen zwei Herausforderungen in die Augen schauen: Der Anteil der Angestellten unter den Beschäftigten steigt. Und unsere klassischen Grundlagenseminare sprechen diese Zielgruppe bislang zu wenig an.“ **DANIEL SESAY** ist 39 Jahre alt, freigestellter Betriebsrat bei VW und Bildungsreferent der IG Metall. Seit 2014 geht er in Sachen politische Bildung neue Wege: Auf Basis des vom IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt entwickelten Konzepts „Politische Grundlagen für Ingenieurinnen und Ingenieure“ bietet er Angestellten einen spezifischen Einstieg in das Themenfeld betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Mit einem Seminar, das gezielt bei ihren Themen ansetzt: Zeit- und Projektmanagement im Team beispielsweise, Entgrenzung der Arbeit infolge von Digitalisierung oder auch mobiles Arbeiten. Diese Fokussierung ist wichtig, weil die Probleme, etwa im Produktmanagement oder in der Entwicklung, andere sind als in der Fertigungshalle, erklärt Sesay. „Und der Erfolg gibt uns recht, die Seminare sind ausgebucht.“ Doch – und das ist für den Betriebsrat entscheidend – auch wenn die Wege unterschiedlich sind, die Erkenntnis am Ende ist für alle die gleiche: Wirkliche Veränderung erreicht man nur gemeinsam. ■



„Ich sehe immer zuerst die Menschen.“

Die 53-jährige **UTE BALLER** lacht, als sie nach den Anfängen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz gefragt wird. „Der technische Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaft war entsetzt. Ich konnte immer nur sagen: Diese Kollegin hier hat Nackenschmerzen, der Arbeitsplatz da ist zu klein, oder dort stimmt was nicht mit der Sicherheit. Von Gesetzen hatte ich keinen Schimmer.“ 2006 kam die gebürtige Kielerin beim Nautikhersteller Raytheon-Anschütz in den Betriebsrat und übernahm den Arbeits- und Gesundheitsschutz: „Fragen nach Arbeitsschutz betrafen damals vor allem die Fertigung: Vermeidung von Gefährdungen durch Strom, Chemikalien und herunterfallende Gegenstände. Dass es auch schleichende Formen der Gesundheitsschädigung gibt, gerade im Angestelltenbereich, musste sich erst als Einsicht durchsetzen.“ Dazu hat Ute Baller einen entscheidenden Teil beigetragen. Seit vielen Jahren engagiert sie sich auch in der IG Metall für das Thema. „Das mit den Gesetzen kam mit der Zeit. Heute finde ich das richtig spannend. Denn Probleme festzustellen ist grundsätzlich mit gesundem Menschenverstand möglich. Aber Lösungen durchzusetzen ist leichter, wenn man die Vorschriften kennt.“ ■



„Handwerk 4.0 ist mehr als schnelles Internet im Büro.“

„Es warten große Herausforderungen auf das Handwerk“, sagt **RAINER MANGLER VAN KLEV**. In der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main ist er einer von zwei Vizepräsidenten der Handwerkskammer. Die Handwerkskammer hat die Aufgabe, die Interessen des gesamten Handwerks zu fördern. Mangler van Klev vertritt dort die Arbeitnehmerseite und damit etwa 134 000 Beschäftigte und 9000 Auszubildende. Der 59-Jährige spricht schnell, präzise und mit freundlichem hessischem Dialekt. „Die zwei großen Themen, die uns beschäftigen, sind die Digitalisierung und der Fachkräftemangel. Es gibt keinen Betrieb, der das nicht zu spüren bekommt.“ Ihm liegt daher die Aus- und Weiterbildung besonders am Herzen. „Handwerk 4.0 heißt eben mehr als nur schnelles Internet im Büro.“ Es brauche gut qualifizierte Kolleginnen und Kollegen, nur so könne das Handwerk wieder stärker an Attraktivität gewinnen und zeigen, dass es mit der Zeit Schritt hält. Damit und mit einer besseren Tarifbindung sowie besseren Tarifverträgen ließe sich auch die Kluft beim Entgelt zwischen Handwerk und Industrie verringern. Ob er nach über 30 Jahren ehrenamtlicher Arbeit manchmal ans Aufhören denke? „Ich bin noch lange nicht müde“, erwidert Mangler van Klev. „Dafür gibt es noch zu viel zu tun. Packen wir es an!“ ■



„Ungerechtigkeit ertrage ich nicht.“

NICOLE ILBERTZ (45) ist freigestellte Betriebsrätin bei Federal-Mogul, einem Autozulieferer. Und ehrenamtliche Richterin für Arbeitsrecht – wie über 3000 weitere IG Metall-Mitglieder, die sich als ehrenamtliche Richterinnen oder Richter im Arbeits- und Sozialrecht engagieren. Mit ihren Erfahrungen aus der Arbeitswelt beziehungsweise ihrem Wissen um die Auswirkungen sozialrechtlicher Entscheidungen stehen sie in Verhandlungen dem Richter zur Seite – zusammen mit einem Vertreter der Arbeitgeber. „Ob es um eine Kündigungsschutzklage geht, um ausstehenden Lohn oder um den Widerspruch gegen einen Hartz-IV-Bescheid: Die Entscheidung von uns Ehrenamtlichen zählt bei der Urteilsfindung genauso wie die des Berufsrichters“, so Nicole Ilbertz. Für die Teilnahme an den Gerichtsterminen wird die gelernte Industriekaufrau zwar freigestellt, dennoch erfordert das Amt viel private Zeit: Akten und Schriftsätze müssen im Vorfeld gelesen, Schulungen besucht, Landes- und Bundesgerichtsurteile studiert werden. Nicole Ilbertz investiert diese Zeit gerne. „Vor Gericht ist das ähnlich wie im Betrieb: Ungerechtigkeiten kann ich nicht ertragen“, lacht die engagierte Gewerkschafterin. ■



„Prüfer aus Berufung.“

MARC-OLIVER BACH arbeitet hauptberuflich als Ausbilder für Elektroberufe bei den Dillinger Hüttenwerken, einem der beiden großen Stahlhersteller im Saarland. In seiner Freizeit ist der 45-Jährige ehrenamtlich als Prüfer für Elektroniker, Betriebstechniker, Mechatroniker und Industriemeister bei der Industrie- und Handelskammer tätig. Darüber hinaus engagiert er sich im Prüfungsausschuss für die Ausbildung der Industriemeister. Das heißt, er nimmt während der Woche abends oder am Wochenende mündliche und schriftliche Prüfungen ab. Und obendrein ist Bach bei der IG Metall im Prüferberatergremium aktiv. Warum er so viel Freizeit für seine Ehrenämter opfert? Der gelernte Mess- und Regelmechaniker ist nicht nur Ausbilder mit Herzblut, sondern auch Prüfer und Prüferberater aus Berufung. Weil ihn die Entwicklungsschritte und -sprünge junger Menschen während der Aus- und Weiterbildung faszinieren. „Man sieht sie an den Aufgaben wachsen und eigene Schritte gehen, im Beruf und im Privaten.“ Heranwachsende brauchen gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Und sie haben auch ein Recht auf faire Prüfungen. „Wenn man engagiert dabei ist, kann man etwas fürs Leben mitgeben. Da kommt dann sehr viel zurück – und das motiviert mich immer wieder.“ ■



Mittendrin statt nur dabei

Aktiv einbeziehen, informieren, offen diskutieren und Transparenz herstellen gehört heute zum Selbstverständnis der IG Metall.

Gewerkschaft? Das sind doch die, die beim Streik Trillerpfeifen verteilen. Diese und ähnliche Vorstellungen prägten das Bild der Gewerkschaften über viele Jahre. Nicht ganz zu Unrecht.

Doch auch Gewerkschaften verändern sich. Die IG Metall ist heute eine Beteiligungsgewerkschaft. Sie bezieht Beschäftigte und Mitglieder aktiv ein: in den Betrieben und wenn es darum geht, Lösungen für Probleme und Konflikte zu finden. In Tarifrunden, wenn die Forderungen aufgestellt werden und es um ihre Umsetzung geht. Und nicht zuletzt in den Diskussions- und Entscheidungsprozessen rund um die Zukunft der IG Metall selbst, zum Beispiel im Rahmen umfassender Beschäftigtenbefragungen.

Beteiligung heißt für die IG Metall, zuzuhören, auf Augenhöhe zu diskutieren, gemeinsam zu planen und schlussendlich gemeinsam zu entscheiden und zu handeln. Das ist nicht immer einfach, denn es setzt bei vielen die Bereitschaft voraus, alte Gewohnheiten aufzugeben. Beteiligung ist kein Ergebnis von etwas, kein Endpunkt, sondern immer ein stetiger Arbeits- und Entwicklungsprozess.

Ein Beispiel: Früher liefen Verhandlungen zu abweichenden Tarifvereinbarungen so, dass „die Gewerkschaft“ verhandelte

und versuchte, das Beste rauszuholen. Aber die betroffenen Mitglieder wurden nicht ins Boot geholt, sondern anschließend per Post über das Ergebnis informiert. Ganz unabhängig davon, wie gut das am Ende war – die fehlende Beteiligung produzierte oft Enttäuschungen.

Inzwischen läuft die Sache anders. 2006 trat die von der IG Metall geänderte Richtlinie zur Arbeit der Tarifkommissionen in Kraft. Ein Meilenstein. Heute finden in Fällen wie dem beschriebenen grundsätzlich Mitgliederversammlungen statt, auf denen die IG Metall-Mitglieder

**Beteiligung heißt,
gemeinsam zu
entscheiden und
zu handeln.**

im Betrieb über den Stand der Dinge und die Lösungsvorschläge informiert werden. Und sie entscheiden auch über deren Annahme mit. Denn es geht um ihre Arbeitsbedingungen. Und schließlich machen sie Tarifverträge mit ihrem Engagement überhaupt erst möglich.

Deshalb müssen sie bestens informiert sein, auch über die Grenzen der Möglichkeiten. Alles andere wäre nur Show.

Wandlungsprozesse bringen Veränderungsbedarf mit sich. Denn wer den Dialog anregt, muss ihn auch gestalten. Und zwar so, dass sich alle beteiligen können, wenn sie möchten. Konkret bedeutet das: Wie werden Betriebsversammlungen so strukturiert und moderiert, dass jede und jeder zu Wort kommt? Wie umgehen mit der Scheu, vor großen Gruppen zu sprechen? Welche Methoden gibt es, um konfliktthafte Themen offen zu besprechen?

Dafür braucht es Wissen über passende Methoden, denn oft sind es mehrere Hundert Menschen, die einbezogen werden wollen. Ausreichend Zeit ist ein weiterer Faktor, weil man unter Stress weder rücksichtsvoll noch kreativ diskutieren kann. Beteiligungsgewerkschaft zu sein heißt daher auch, maßgeschneiderte Qualifizierungen anzubieten, um Teilhabe überhaupt erst zu ermöglichen. Denn am Ende gilt auch hier die alte Fußballweisheit: „Entscheidend ist' aufm Platz.“ ■

Viele weitere Beiträge zum Thema Beteiligung finden sich unter
► igmetall.de/beteiligung

Ohne Gesundheit ist alles nichts

Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit durch gute Arbeit ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall.

Arbeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Lebens. Gerade deshalb darf sie eines nicht: krank machen. Die gesundheitlichen Belastungen durch Arbeit sind aber oft sehr hoch – beispielsweise durch physische Anforderungen wie ständiges Arbeiten im Stehen oder bei Lärm. Zunehmend spielen auch psychische Arbeitsbelastungen eine immer größere Rolle. Lange Arbeitszeiten, hohe Arbeitsintensität, geringer Handlungsspielraum oder schlechtes Betriebsklima gefährden die Gesundheit der Beschäftigten. Der enorme Anstieg psychischer Erkrankungen lässt sich vor allem durch zu hohe Arbeitsanforderungen erklären: Eine hohe Arbeitsverdichtung, gesteigerter Erwartungsdruck und die zunehmende Entgrenzung der Arbeit wirken sich nachweislich negativ auf die Gesundheit der Einzelnen aus. Neue Forschungsergebnisse unterstreichen daher: Bei der Gesundheitsprävention muss vor allem die Arbeitswelt in den Fokus rücken. Damit betriebliche Interessenvertretun-

gen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Betrieb wirksam umsetzen können, setzt sich die IG Metall für klare und verbindliche Regeln ein – erfolgreich zum Beispiel im Hinblick auf Lärm, Licht oder Gefahrstoffe. Weil auf dem Feld der psychischen Belastungen solche Vorgaben fehlen, fordert die IG Metall, diese Regelungslücke durch eine „Anti-Stress-Verordnung“ zu schließen. Damit hätten die betrieblichen Akteure ein durchsetzungsfähiges Werkzeug, um endlich flächendeckend die gesundheitlichen Gefährdungen durch psychische Belastungen bekämpfen zu können.

Daneben erfordert gute Arbeit aber auch eine breite Präventionsbewegung von unten. Die IG Metall ermutigt und unterstützt ihre Aktiven in den Betrieben darin, gegen Gefährdungen bei der Arbeit weiter vorzugehen. Denn eins ist klar: Ohne aktive Beschäftigte geht es nicht. Sie allein sind die Experten in Sachen Arbeitsbedingungen und müssen bei allen Projekten guter Arbeit aktiv mit einbezogen werden. ■

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz – eine Kurzbilanz

Am 21. August 1996 trat das Arbeitsschutzgesetz in Kraft – ein Meilenstein auf dem Weg zu menschengerechter Arbeit. Es führte erstmals ein umfassendes Konzept für einen ganzheitlichen und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, definiert ihn als ständige Verpflichtung der Unternehmen und stellt die Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen in den Mittelpunkt. Es umfasst Arbeitsmittel, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Qualifikation der Beschäftigten. Seitdem ist auch die im Gesetz verankerte Gefährdungsbeurteilung ein zentraler Eckpfeiler des modernen Arbeitsschutzes. Sie räumt den Beschäftigten und ihren Betriebsräten größere Gestaltungsspielräume in der konkreten betrieblichen Umsetzung ein. Ein Etappenerfolg.

20 Jahre später jedoch fällt die Bilanz bescheiden aus: Die Zahl der Betriebe mit einer vollständig durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ist mit insgesamt 51 Prozent* zu gering, die körperlichen Belastungen sind an vielen Arbeitsplätzen immer noch zu hoch, und die psychischen Belastungen wachsen weiter an. Auch der TÜV Rheinland kommt zu dem Ergebnis, dass viele Unternehmen des deutschen Mittelstandes den Arbeits- und Gesundheitsschutz komplett vernachlässigen. Deshalb engagiert sich die IG Metall auch weiter dafür, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem Wandel der Zeit Schritt hält und die gesetzlichen Verpflichtungen auch umgesetzt werden.

* Dachevaluation Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)



Foto: Stephen Petrat



Gastbeitrag zu 60 Jahre Mitbestimmung

Auf Augenhöhe

Seit 60 Jahren begleitet sie uns, und wir möchten sie nicht missen: die Mitbestimmung. Sie ist in der Kultur der deutschen Arbeitswelt fest verankert und nicht mehr wegzudenken. Und daran soll sich auch nichts ändern. Denn gute Arbeit braucht Mitbestimmung – in Zeiten des technischen Wandels mehr denn je.

Mit der Arbeit der Zukunft ist es so eine Sache. Dass sie kommt, ist sicher. Aber wie sie kommt, darauf kann keiner heute eine genaue Antwort geben. Digitalisierung und Globalisierung verändern radikal Zusammenspiel und Ausgleich von Interessen am Arbeitsplatz, aber auch in der Gesellschaft generell. Welche Szenarien erwarten uns? Wird in Zukunft der Wettlauf um irgendeinen Arbeitsplatz zum Kampf jeder gegen jede – und für das solidarische und soziale Zusammenleben ist dann kein Platz mehr? Werde ich überhaupt noch in einem Betrieb arbeiten, und was kann ich von meinem heutigen Beruf morgen noch anwenden? Oder gelingt es uns, die Arbeit der Zukunft in gemeinsamer Verantwortung und in Fairness zu gestalten?

Wir wissen: Nur mitbestimmte Arbeit ist gute Arbeit – Betriebsräte zeigen, wie das in der Praxis geht. Im Zusammenwirken zwischen ihnen und der Gewerkschaft und auf der Basis starker Tarifverträge werden wir die neue digitale Arbeitswelt in unserem Sinne zum Tanzen bringen können. Umfragen zeigen, dass Mitbestimmung in der Bevölkerung einen guten Ruf hat, und das aus gutem Grund. Denn sie stellt Augenhöhe her, damit jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer den Weg in die Zukunft gleichberechtigt mitgestalten kann – ohne Druck und ohne Angst, sich am Schluss damit selbst überflüssig zu machen. Und ohne Sorge, in einem unsicheren Arbeitsverhältnis zu landen oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren, weil sie oder er sich gewerkschaftlich oder für einen Betriebsrat engagiert.

Mitbestimmung leistet auch einiges für Wirtschaft und Gesellschaft. Während der Finanzkrise wurden Fachkräfte nicht einfach von Bord geschickt. Das Institut für Makroökonomie der Hans-Böckler-Stiftung (IMK) errechnete, dass allein rund 250 000 Entlassungen vermieden werden konnten, weil die Kurzarbeit von 12 auf 24 Monate verlängert wurde. Die Umsichtigkeit von Betriebsräten und Tarifvertragsparteien, interne Flexibilität erst mal durch den Abbau von Überstunden, den Einsatz von Arbeitszeitkonten und verkürzte Arbeitszeiten herzustellen, rettete Hunderttausende von Arbeitsplätzen in wirtschaftlich schwerer Zeit. Unsere Mitbestimmung in den Aufsichtsräten hat diesen Kurs auf höchster Entscheidungsebene der Unternehmen und Konzerne abgesichert.

Das Beispiel zeigt: Mitbestimmung hört nicht an den Werkstolen auf. Sie ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Gerade in gesellschaftlichen Umbrüchen erfordert das Ringen nach fairen Regeln für die Arbeit der Zukunft rechtlich abgesicherte Augenhöhe zwischen Arbeit und Kapital. Deshalb hat die Zukunft der Mitbestimmung jetzt erst begonnen. Sie ist kein Auslaufmodell, wie Arbeitgeber nicht müde werden zu behaupten. Im Gegenteil: Wir brauchen für die Zukunft mehr Mitbestimmung, nicht weniger. Dafür setzen sich Gewerkschaften ein. Heute wie morgen. ■

Mehr zu Demokratie im Betrieb finden Sie unter

► igmetall.de/aktiv-im-betrieb



Ausführliche Informationen gibt es auch im Mitbestimmungsportal: Der Böckler-Infoservice bietet spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, unter anderem Branchenmonitore, einen Themenradar, Wissen kompakt oder Szenarien zur Mitbestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf

► mitbestimmung.de

Das Magazin Mitbestimmung gibt es im Netz,

als App oder sechsmal im Jahr als Printausgabe. Mehr dazu unter

► magazin-mitbestimmung.de



Autor:
Norbert Kluge, Leiter der Abteilung
Mitbestimmungsförderung,
Hans-Böckler-Stiftung



Foto: Christian von Polentz / transiffoto.de

Drei Fragen an ...

Claudia König, Aufsichtsrätin bei Otis in Berlin

Was können Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bewegen?

Der Aufsichtsrat bestimmt in strategischen Unternehmensfragen mit und kontrolliert die Geschäftsführung. Je nach Unternehmensgröße erhält die Arbeitnehmerseite ein Drittel bis die Hälfte der Sitze. Bei Otis haben wir es oft geschafft, Arbeitsplätze zu guten Bedingungen im Unternehmen zu halten und Fremdvergaben zu begrenzen. Aber es ist schwer, da die Arbeitgeberseite durch das doppelte Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden immer die Mehrheit hat

Wie habt Ihr Euch durchgesetzt und trotz Minderheit im Aufsichtsrat Arbeit gesichert?

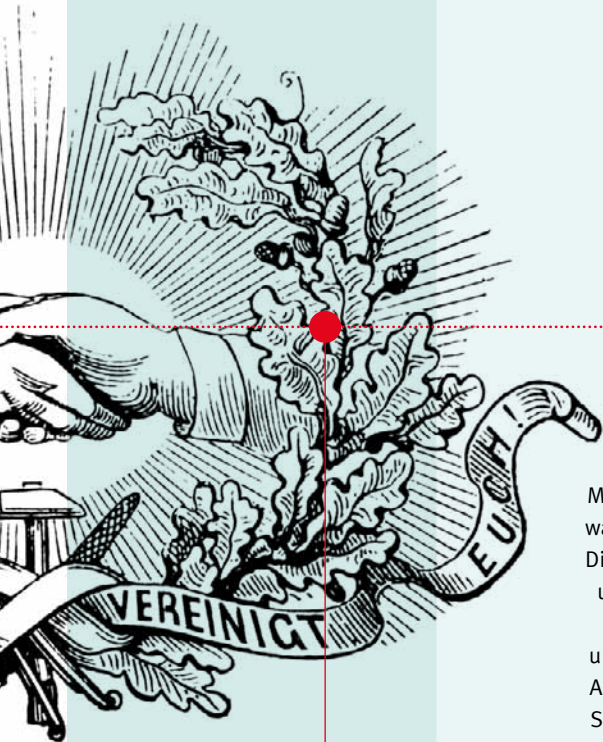
Ganz wichtig ist, dass wir unsere Belegschaften beteiligen. Wir machen Aufsichtsratsstage zu Aktionstagen, an denen die Beschäftigten demonstrieren. Wir müssen uns vernetzen und kollektiven Widerstand organisieren – und zugleich Gegenkonzepte entwickeln. So haben wir etwa Ausgliederungen im Ingenieurbereich abgewendet.

Du bist jetzt seit vier Jahren im Aufsichtsrat. Wie kamst Du dazu?

Ich wurde gefragt und bin gewählt worden. Als Betriebsratsvorsitzende der Hauptverwaltung bin ich nahe an der Geschäftsleitung. Und ich fand es immer wichtig, sich zusammenzutun und sich zu wehren. Bei Otis habe ich als Aushilfe in der Buchhaltung angefangen und später im Ersatzteillager gearbeitet. Nach einer Babypause wollte mir die Firma die Rückkehr streitig machen. Bleib zu Hause, hieß es, ist sowieso besser als alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Ich bin zum Betriebsrat und fand das so gut, dass ich sofort mitmachen wollte. In die IG Metall bin ich auch gleich eingetreten. Im Aufsichtsrat sind wir übrigens drei Frauen von sechs Aufsichtsräten auf Arbeitnehmerseite. Im Gegensatz zur Arbeitgeberseite, auf der keine Frau ist, findet Gleichberechtigung bei uns wirklich statt. ■

Für bessere Arbeit

Die Geschichte der Arbeiterbewegung ist die Geschichte von Kämpfen für mehr Demokratie, Mitbestimmung und Gerechtigkeit. Seit über 125 Jahren steht die IG Metall konsequent an der Seite der Beschäftigten und gestaltet die Arbeitswelt von heute und morgen.



19. Jahrhundert

Ab den 1830er-Jahren verändert die Industrialisierung auch die deutsche Arbeitswelt radikal: Massenproduktion verdrängt die handwerkliche Fertigung, Maschinen geben nun den Takt an. Die neu entstehende Arbeiterklasse ist völlig schutz- und rechtlos. Für einen Hungerlohn schuften Erwachsene und Kinder täglich 14 Stunden und mehr in den Fabriken. Widerstand wird polizeistaatlich unterdrückt. Dennoch: Die Arbeiter beginnen, sich zu organisieren.



Foto: IG Metall Zentralarchiv

Jahrhundertwende

Mit der fortschreitenden Industrialisierung wachsen Not und Elend der Arbeiterklasse. Die Gewerkschaften wehren sich gegen die unmenschlichen Arbeits- und Lebensbedingungen, fordern kürzere Arbeitstage und freie Zeit für die körperliche Erholung. Allein von 1910 bis 1913 gibt es rund 9000 Streiks mit mehr als einer Million Beteiligten. Aber erst die Novemberrevolution bringt den Achtstundentag für alle, an sechs Tagen pro Woche.



Foto: Friedrich-Ebert-Stiftung

1933–1945

Mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten beginnt das vorläufige Ende der freien Gewerkschaften. Am 2. Mai 1933 stürmen die Faschisten die Gewerkschaftshäuser – wer nicht fliehen kann, wird erschossen oder verhaftet. Vielen Gewerkschaftern gelingt die Flucht in den Untergrund. Von dort aus, aber auch in Gefangenschaft leisten sie Widerstand.



Foto: Samson & Co., Frankfurt

Die 1920er-Jahre

Das Betriebsrätegesetz von 1920 verankert erstmals Rechte der Arbeiter in den Betrieben. Die Arbeitgeber rütteln immer wieder am Achtstundentag, in harten Arbeitskämpfen halten die Gewerkschaften dagegen. Doch auch innerhalb der Arbeiterklasse kommt es zu politischen Richtungskämpfen. Die Weltwirtschaftskrise, eine galoppierende Inflation und steigende Arbeitslosigkeit führen zu einem Erstarren der nationalistischen Kräfte.

1990er-Jahre

Nach der Wiedervereinigung bricht die ostdeutsche Industrie ein, sechs Millionen Arbeitsplätze gehen verloren. Die IG Metall fordert vergeblich, industrielle Kerne zu erhalten. Die folgende Krise sowie eine steigende Arbeitslosigkeit prägen das Jahrzehnt, und strukturelle Veränderungen machen eine Bündelung der Kräfte nötig: Die IG Metall fusioniert mit den Gewerkschaften Textil-Bekleidung und Holz und Kunststoff.



Die Jahrtausendwende

Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, Übernahme der Ausgebildeten und der Kampf gegen den Missbrauch von Leiharbeit sind Schwerpunkte im neuen Jahrtausend. Während der Finanz- und Bankenkrise 2009 gibt die IG Metall die Parole „Keine Entlassungen in der Krise“ aus: Tarifliche Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung mit teilweise Entgeltausgleich verhindern die schlimmsten Auswirkungen für die Beschäftigten in Deutschland.

Nachkriegszeit und 1950er-Jahre

Beschäftigte und ihre Betriebsräte bauen die Betriebe wieder auf. 1949 gründet sich die IG Metall nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft – die gewerkschaftliche Spaltung der Arbeiterklasse in Sozialdemokraten, Kommunisten und Christen ist damit aufgehoben. 1956 setzt die IG Metall die Fünftagewoche durch und erkämpft in dem 16 Wochen lang anhaltenden Streik die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter.



Foto: Inge Werth

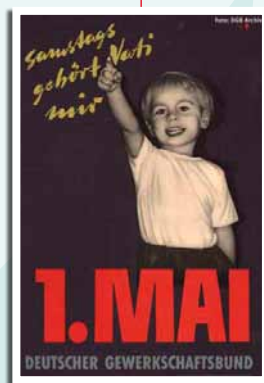


Foto: DGB



Die 1960er- bis 1980er-Jahre

Sie sind geprägt von Auseinandersetzungen um mehr Geld, mehr freie Zeit und mehr Demokratie im Betrieb. Die IG Metall erstreitet zum Teil Lohn- und Gehaltserhöhungen im zweistelligen Bereich und setzt Arbeitszeitverkürzungen sowie mehr Urlaub und Urlaubsgeld durch. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute werden gestärkt und per Tarifvertrag geschützt. 1984 gelingt nach sechswöchigem Arbeitskampf der Einstieg in die 35-Stunden-Woche.



Foto: iStock

Heute und morgen

Mehr denn je gilt es, die verbindliche Beteiligung der Beschäftigten fester in der betrieblichen Kultur zu verankern. Tarifbindung, mehr betriebliche und auch soziale Gerechtigkeit, Anspruch auf Qualifizierung, mehr Zeitsouveränität oder die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt sind anspruchsvolle Herausforderungen. Die IG Metall nimmt sie an. Und sie wird dabei weiterhin die Bedürfnisse der Menschen konsequent in den Mittelpunkt stellen.

Eine Übersicht über alle Tariferfolge der IG Metall können Sie auch als praktische Falkarte bestellen unter

► [igmetall.de/tariferfolge-im-shop](https://www.igmetall.de/tariferfolge-im-shop)

Heute und morgen | selbstbestimmt *Arbeitszeit*

Zukunft gestalten

Wo die Reise hingehet, ist immer eine spannende Frage der Gegenwart. So hat zum Beispiel die Globalisierung seit den 1990er-Jahren einiges an Möglichkeiten und noch mehr an sozialer und politischer Verwerfung hervorgebracht. Schlagworte wie Industrie 4.0 und Digitalisierung dominieren heute die Debatte um die Zukunft der Arbeit und beunruhigen die Menschen.

Die IG Metall hat eine klare Haltung: Diese wichtigen Themen überlassen wir nicht der Wissenschaft und den Unternehmen alleine. Wir mischen uns ein, mit unserer gesamten Gestaltungskompetenz und Durchsetzungskraft. Auch die Zukunft Europas und seiner Industriepolitik oder die Umsetzung der Energiewende beschäftigen uns. Darüber hinaus ist ein Kulturwandel in Sachen Arbeitszeit überfällig. Mit unserer Kampagne „Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken“ haben wir die Arbeitszeitoptionen des Einzelnen auf die Agenda gesetzt.

Eine weitere große Herausforderung ist der Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Mit unseren Forderungen an einen „Sozialstaat 4.0“ haben wir politische Weichen gestellt. Wir werden die Zukunft im Sinne der Beschäftigten mitgestalten und laden Sie herzlich dazu ein. ■



Moderne Zeiten

Flexibilisierung, Vernetzung und Beschleunigung – unsere Art zu arbeiten ändert sich rasant. Damit dies nicht zu einer totalen Entgrenzung der Arbeit führt, sondern den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung und ein besseres Leben ermöglicht, braucht es klare Regeln und offene Diskussionen – vor allem in den Betrieben.

In Japan gibt es eine Bezeichnung für den Tod durch Überarbeiten: karōshi. Davon hat man in Deutschland zum Glück noch nichts gehört. Doch die Mehrarbeit hat auch hier erschreckende Ausmaße angenommen. Knapp 1,8 Milliarden Überstunden leisteten die Beschäftigten in Deutschland 2015. Nur etwas mehr als 800 Millionen davon wurden bezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen, die restlichen verfielen. Eine knappe Milliarde Stunden unbezahlte Arbeit. Das entspricht 15 Milliarden Euro entgangenem Entgelt. Oder 600 000 Vollzeitstellen. Oder mehr als sieben Abenden mit Freunden für jede und jeden der 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland.

Was die Arbeitgeber freut, bezahlen die Beschäftigten also teuer. Mit Entgelt einbußen, mit weniger Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und mit ihrer Gesundheit. Auch die individuellen Bedürfnisse hinsichtlich der persönlichen Arbeitsgestaltung bleiben so auf der Strecke. Dabei ist das Thema Überstunden in Gesetzen, Arbeits- und Tarifverträgen klar geregelt: Arbeit für umsonst gibt es nicht. Woran also liegt es?



Flexibilität? Auch für die Beschäftigten!

Flexibilisierung und Digitalisierung verwischen die Grenze zwischen Arbeit und Nichtarbeit: Auf dem Heimweg noch fix die eine Kleinigkeit durchsprechen? Nach dem Abendessen noch mal schnell die Mails checken? Dauert ja nicht lange, und viele Beschäftigte sehen nicht so genau hin. Weil sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie sich nicht gern mit dem Chef oder der Chefin streiten, weil sie die Kolleginnen und Kollegen nicht hängen lassen wollen oder weil der Job einfach Spaß macht. Und auch, weil insgesamt die

Anforderungen an Verfügbarkeiten gestiegen sind und die Arbeit verdichtet wird. Viele machen mit, weil es einfach als normal gilt.

Und die Arbeitgeber kalkulieren mitunter genau das ein: Sie wissen um das hohe Verantwortungsbewusstsein ihrer Beschäftigten und setzen bewusst darauf, anstatt Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung zu ergreifen – zum Beispiel mehr Personal einzustellen, Arbeitsabläufe zu strukturieren oder die Personalführung zu verändern.

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Flexibilität ist nichts Schlechtes. Ganz im Gegenteil. Ein Großteil der Beschäftigten würde seine Arbeit liebend gern flexibler planen. Denn unsere Ideen von einem guten Leben haben sich vielfältig entwickelt – und somit auch die individuellen Vorstellungen einer passenden Verteilung von Arbeits- und freier Zeit. Aber Flexibilität braucht klare Regeln, unabhängig von Betriebsgröße oder Branche, damit der Feierabend nicht regelmäßig zur Spätschicht wird. Dazu gehört zum Beispiel eine konsequente Zeiterfassung und darauf zu bestehen, dass jede Arbeitsstunde vergütet wird. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit.

Was eine engagierte Belegschaft gemeinsam mit dem Betriebsrat erreichen kann, zeigt das Beispiel Koyo Bearings. Bei dem Autozulieferer in Halle/Westfalen wurden in den letzten Jahren Überstunden immer häufiger weder ausbezahlt noch ausgeglichen. Der Betriebsrat machte das Problem zu einem heißen Thema im Betrieb. Auf der Betriebsversammlung rechnete der Betriebsratsvorsitzende Jens Engelbrecht vor, was der und dem Einzelnen an Entgelt entging und lieferte sich hitzige Debatten mit dem Arbeitgeber. Lange diskutierten die Beschäftigten gemeinsam über ein besseres Modell. Das Ergebnis: Maximal 35 Überstunden dürfen angesammelt, alle weiteren müssen innerhalb von zwei Monaten ausgeglichen werden. „Heute sind die Kolleginnen und Kollegen froh, dass keine geleistete Arbeitsstunde mehr verfällt“, sagt Engelbrecht.

Verschenkte (Arbeits-)Zeit

Fast eine Milliarde unbezahlte Überstunden leisten Beschäftigte jedes Jahr.



997,1 MIO. Stunden
unbezahlte Arbeit



600 000 Vollzeitstellen



über **15 MRD.** Euro verschenkter Lohn (15 Euro durchschnittlicher Stundenlohn)

Mobiles Arbeiten: Fluch oder Segen?

Die Entgrenzung der Arbeit hört allerdings nicht bei der Überstundenfrage auf. Montags Homeoffice, dienstags stundenlang im Zug und beim Kunden, dazu Nachrichten und Telefonate am Wochenende – Job und Chef sind oft nur eine Fingerbewegung entfernt. Einerseits.

Andererseits eröffnet die voranschreitende Digitalisierung ganz neue gesellschaftliche Möglichkeiten. Etwa die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch mobiles Arbeiten.

Den technischen Fortschritt zum Wohle aller zu gestalten ist eine der wichtigsten Aufgaben für uns als IG Metall. Und auch Arbeitgeber profitieren von zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Wie also kann eine gute Work-Life-Balance in digitalen Zeiten aussehen? Die Wünsche der Beschäftigten sind hier sehr deutlich: mehr selbstbestimmtes Arbeiten, mehr Zeitsouveränität, mehr Gestaltungsspielräume hinsichtlich des Arbeitsortes. Eine Umfrage bei Daimler im Sommer 2016 ergab: 55 Prozent der über 30 000 Befragten legen großen Wert auf eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, 80 Prozent würden einen Anspruch auf mobile Arbeit begrüßen. Neun von zehn Befragten wollen aber, dass mobiles Arbeiten freiwillig bleibt.

Dass das Schaffen von mehr Selbstbestimmung mitunter der beste Weg ist, um der Entgrenzung der Arbeit entgegenzuwirken, zeigt das Beispiel der Technologiefirma Thales. Seit Mitte 2016 gibt es am Standort Berlin eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit. Sie legt fest, dass jeder das Recht auf mobiles Arbeiten hat, aber niemand dazu genötigt werden darf. Zudem muss niemand begründen, warum er oder sie mobil arbeiten möchte, sondern die Vorgesetzten müssen nachweisen, aus welchen Gründen das gegebenenfalls nicht möglich sein soll. „Alle Stunden werden abgerechnet, und eine Ausweitung der Arbeitszeit gibt es nicht“,



erklärt die Betriebsratsvorsitzende Dorothea Lay.

Für den dreifachen Vater Lars Poschitzki, der dort als Ingenieur und Gruppenleiter arbeitet, hat sich dadurch vieles verbessert: „Die Stimmung im Team ist entspannter geworden, weil wir jetzt Rechtssicherheit haben; das entlastet auch den Arbeitgeber. Und ich kann viel besser für meine Familie da sein – zum Beispiel im Notfall die Kinder von Schule und Kita abholen und auch Arzttermine mit ihnen wahrnehmen.“

Die Zukunft der Schichtarbeit

Neue Modelle für mehr Selbstbestimmung müssen auch bei der Schichtarbeit her – denn die ist besonders belastend für das Privatleben und die Gesundheit. Kurze Ankündigungsfristen und spontane Zusatzschichten verstärken das enorm. Und: Schichtarbeit hat in den letzten Jahrzehnten erheblich zugenommen.

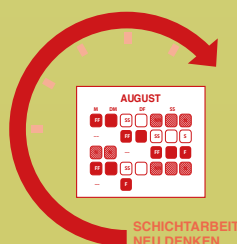
Früher gab es für das Arbeiten rund um die Uhr vor allem organisatorische und Versorgungsgründe: im Krankenhaus,

beim Bäcker oder am Hochofen, der nicht ausgehen durfte. Mittlerweile nehmen aber auch betriebswirtschaftliche Motive überhand: Flexibilität spielt auch dann eine große Rolle, wenn Auftragsengpässe sofort abgearbeitet werden müssen, die Geschäftsführung kurzfristig Arbeitspläne über den Haufen wirft und die Beschäftigten ihre Freizeit umorganisieren müssen.

Weil Flexibilität keine Einbahnstraße sein darf, machen wir uns stark für die Einführung intelligenter Modelle der Schichtplanung, die gesünder sind und den Einzelnen mehr Zeitsouveränität ermöglichen – auch wenn es das „eine Modell für alle“ nicht gibt. Dass eine Lösung selbst bei verschiedenen Interessen möglich ist, zeigt das Beispiel des Stahlherstellers ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt. Bis 2010 hatten die Kolleginnen und Kollegen nur einmal im Monat ein komplettes Wochenende frei. Die Belegschaft setzte dann gemeinsam mit dem Betriebsrat ein neues Modell durch. Seither arbeiten die Beschäftigten zwei Tage früh, zwei Tage spät, drei Tage nachts und haben dann vier oder fünf Tage am Stück frei. Schichten können bis zu drei Tage verschoben werden, in Notfällen gibt es auch am jeweiligen Tag flexible Lösungen. Das Modell, das auf einer reduzierten Arbeitszeit und damit auch auf Entgeltverlust beruht, basiert auf Freiwilligkeit. Es wurde zunächst auf Probe eingeführt, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Holger Wachsmann. „Nach einem Jahr sagten alle: Ändert das bloß nicht mehr!“ ■

Weiterlesen zum Thema
Arbeitszeit auf

► mein-leben-meine-zeit.de



Heute und morgen | selbstbestimmt

Im Interview: Jörg Hofmann



Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender der IG Metall

Bei der Arbeitszeit alle mitnehmen

Wir werden alle Anliegen der Arbeitszeit nicht von heute auf morgen regeln. Dafür hat das Thema zu viele Facetten. Aber gute Arbeit gibt es nur, wenn Arbeitszeitregeln dazu beitragen, dass Arbeit sicherer, gerechter und selbstbestimmter wird, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Eine Milliarde unbezahlte Überstunden im vergangenen Jahr – warum verschenken Beschäftigte ihre Arbeitszeit?

Jörg Hofmann: Arbeitszeit ist kein wertloses Gut. Sie hat einen Wert, nicht nur für die Arbeitgeber. Wir wollen über sie bestimmen. Das sind die Ansprüche unserer Arbeitszeitkampagne „Mein Leben – meine Zeit“. Erfassung und Vergütung sind die Grundlagen für alle Ziele, die wir in der Kampagne vereinbart haben: mehr Souveränität, mehr Planbarkeit, mehr Selbstbestimmung. Warum das bisher nicht klappt? Weil wir es nicht ausreichend zum Thema gemacht haben und die Arbeitswelt mit all ihren alten und neuen Ansprüchen zu lange haben machen lassen. Das Ergebnis? Zeitverfall, extreme Belastungen, hohe Flexibilitätsanforderungen und extreme Leistungsverdichtung. Wir waren zu lange Zuschauer, jetzt mischen wir uns ein: im Betrieb, in der Tarifpolitik, aber auch mit Forderungen an den Gesetzgeber.

Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Gesetze – ist Arbeitszeit nicht genug geregelt?

Oft sind das Regelungen, die vor Jahrzehnten entstanden sind. Zwischenzeitlich hat sich vieles verändert: Nicht mehr überall gehört „Vati am Samstag mir“. Kurzfristige Flexibilität ist angesagt statt starrer Schichtsysteme. Viele Regelungen passen nicht mehr in die Zeit. Sie geben nicht den Schutz und den Gestaltungsrahmen, den die Beschäftigten in der Arbeitswelt von heute brauchen.

Woran liegt das?

Da müssen wir auch selbstkritisch auf unser eigenes Handeln schauen. Wenn es um Flexibilität ging, waren wir zu oft defensiv. Wir wollten Schlimmeres verhindern. Das ist wichtig, reicht aber nicht aus. Die Aufgabe ist: Wie können wir statt fremdbestimmter Flexibilität mehr selbstbestimmte und mitbestimmte Arbeitszeitrealitäten gestalten? Deshalb muss das Ziel jetzt sein, aus der Defensive herauszukommen und die Arbeitszeit wieder offensiv zu gestalten.

Wie sieht eine solche Offensive aus?

Selbstbestimmte Arbeitszeit bedeutet nicht für jeden das Gleiche. Der eine möchte seine Arbeitszeit im Verlauf des Tages flexibel handhaben. Die nächste will eine Zeit lang viel arbeiten und dafür längere Auszeiten nehmen. Ein Dritter will auf Dauer verlässliche Arbeitszeiten.

„Es geht uns vor allem auch um neue Wahlmöglichkeiten, die den verschiedenen Lebensphasen gerecht werden.“

Wie soll eine Betriebsvereinbarung das alles unter einen Hut bekommen?

Nicht, indem der Betriebsrat sagt: Ich weiß, was für alle gut ist. Wir müssen die Beschäftigten an der Erarbeitung gemeinsamer Regeln beteiligen. Wir brauchen auch in Zukunft kollektiv durchgesetzte Regeln. Schutz und Gestaltung – beides ist wichtig. Ein Lösungsweg sind mehr Wahlmöglichkeiten, die kollektiv vereinbart sind. Aber: Ein Miteinander unterschiedlicher Arbeitszeitinteressen verlangt, dass das ganze Team sie mitträgt und stützt. Deshalb wird es nur funktionieren, wenn alle, auch die Vorgesetzten, von Anfang an und bis zur fertigen Vereinbarung beteiligt werden. Es geht immer auch um einen Kulturwandel im Unternehmen, und den können wir nicht per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag verordnen. Er verlangt Beteiligung, Beteiligung und nochmals Beteiligung.

Hat Flexibilität nicht Grenzen, zum Beispiel im Schichtbetrieb?

Nein, das sehe ich nicht. Hier gibt es längst Flexibilität, wenn es darum geht, die Schichten auf acht oder neun Stunden raufzufahren oder aufs Wochenende aus-

zudehnen. Warum soll das in die andere Richtung nicht auch gehen? Warum sollen Kollegen nicht die Möglichkeit haben, in der Spätschicht einmal in der Woche nicht bis 22 Uhr zu arbeiten, weil sie sonst ein Fußballtraining verpassen und beim Spiel am Sonntag nicht aufgestellt werden? Ja, Schichtarbeit ist restriktiver. Aber auch hier gibt es erfolgreiche Beispiele.

Was halten die Arbeitgeber von selbstbestimmten Arbeitszeiten?

Arbeitszeit ist für sie immer noch ein Feld mit maximaler Entscheidungshoheit. Für sie heißt es: „Dein Leben – meine Zeit“. Sie wollen bestimmen, was sie wem gewähren. Sie wollen maximale Flexibilität für ihre Interessen, stehen aber zunehmend vor dem Problem, dass sie Menschen dafür nur kriegen, wenn sie ihnen mehr Gestaltungsspielräume bieten. Dabei kommen dann Scheinlösungen wie Vertrauensarbeitszeit heraus.

Wie will die IG Metall diese Entscheidungshoheit durchbrechen?

Bei unserer Arbeitszeitpolitik nehmen wir uns zunächst den Verfall von Überstunden, bessere Schichtarbeit und das mobile Arbeiten vor. Es geht uns vor allem aber auch um neue Wahlmöglichkeiten, die den verschiedenen Lebensphasen gerecht werden: Kinder, Pflege und Weiterbildung brauchen Zeitfenster. Wenn es gelingt, in vielen Betrieben wenigstens eines dieser Themen umzusetzen, sind das beste Voraussetzungen, um tarifpolitisch etwas zu erreichen.

Was ist das Ziel der Kampagne?

Wir werden alle Fragen der Arbeitszeit nicht von heute auf morgen beantworten. Dafür hat das Thema zu viele Facetten. Aber gute Arbeit gibt es nicht, wenn Arbeitszeitregeln nicht dazu beitragen, dass Arbeit sicherer, gerechter und selbstbestimmter wird. Handeln statt lamentieren ist angesagt. Wir können das. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaft, und sie wird uns auch in Zukunft weiter begleiten. ■

Eine neue Arbeitszeitkultur

Früher gab es klare Grenzen, heutzutage hat die Arbeitszeit ihre Konturen verloren. Sie ist zerstückelt, flexibilisiert und intensiviert worden. Mit der Kampagne „Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken“ geht die IG Metall das Thema Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten wieder an.

Der Job frisst mich auf! Dieses Gefühl kennen viele. Wer Familie, private Verpflichtungen oder persönliche Interessen neben der Arbeit hat, stößt schnell an seine Grenzen. Das Privatleben droht unter die Räder zu kommen. Da klingt es für viele Menschen wie Hohn, wenn Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer meint, der „starre Achtstundentag“ passe nicht mehr „ins digitale Zeitalter“.

Denn ein „starrer“ Sieben- oder Achtstundentag, wie Kramer ihn beschreibt, geht heute schon völlig an der Realität vieler Beschäftigter vorbei. Viele Arbeitgeber wollen die Arbeitszeit möglichst eng an die betriebliche Auslastung und die Schwankungen der Märkte anpassen. Und die Beschäftigten sind längst bereit, hochflexibel zu arbeiten. Im Gegenzug möchten sie aber die Arbeitszeit auch nach ihren eigenen Bedürfnissen gestalten.

Die Unternehmen wollen ihre teuren Produktionsanlagen so gut wie möglich auslasten. Das führt dazu, dass die Beschäftigten in Zeiten, in denen die Auftragslage gut ist, mehr arbeiten – oft auch ohne Überstundenzuschläge. Das flexible Arbeitszeitkonto läuft in diesen Zeiten über, zusätzliches Personal wird nicht eingestellt, und Schichten werden ohne ausreichende Ankündigungsfristen ins Wochenende verlagert. Eine Möglichkeit für die Beschäftigten, die angesammelte Zeit zu entnehmen und die Konten abzubauen, sieht das Unternehmen meist erst

dann, wenn die Auftragslage schlecht wird. Damit wälzt der Betrieb einen Teil des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten ab.

FLEXIBILITÄT DARF KEINE EINBAHNSTRASSE SEIN

Flexi-Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit oder immer mehr „Arbeit auf Abruf“: Flexible Arbeitszeiten sind auf dem Weg, zum Normalfall zu werden. Dabei gerät die Work-Life-Balance für viele ins Wanken.

MEIN LEBEN – MEINE ZEIT

Viele Menschen wünschen sich Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Das zeigen die regelmäßigen Beschäftigtenumfragen der IG Metall eindeutig. Damit geben die Menschen der IG Metall einen klaren Handlungsauftrag: Sorgt dafür, dass Zeitbedürfnisse und Lebensplanungen von uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wieder eine zentrale Rolle spielen.

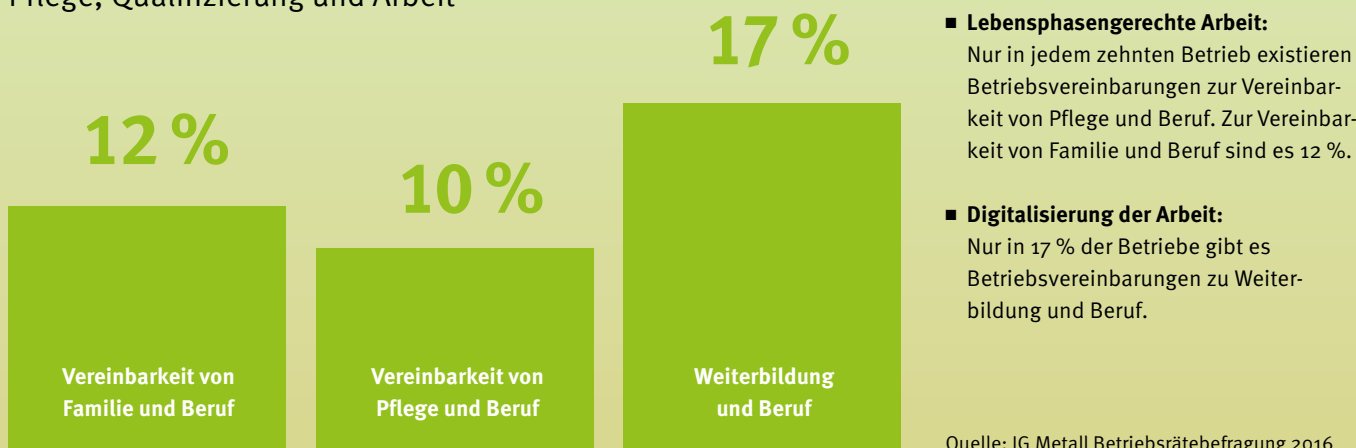
DIE KONKRETEN ZIELE DER IG METALL-KAMPAGNE:

Mehr Gerechtigkeit

- Keine Überstunde ohne angemessene Bezahlung: Geleistete Arbeitszeit muss vergütet werden.
- Ausufernde Arbeitszeiten müssen eingedämmt werden.

Existierende Betriebsvereinbarungen

zur Vereinbarkeit von Kindern,
Pflege, Qualifizierung und Arbeit



Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung 2016



Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sind immer öfter fließend.

Mehr Sicherheit

- Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht einseitig zulasten der Beschäftigten gehen.
- Zeit für Weiterbildung ist einzuplanen. Denn sie sichert die berufliche Entwicklung.
- Arbeitszeitregelungen sind auch wichtige Gestaltungselemente zur Beschäftigungssicherung.

Mehr Selbstbestimmung

- Die Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbar und beeinflussbar sein.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist durch Arbeitszeitmodelle zu stärken, die den jeweiligen Lebensphasen der Beschäftigten gerecht werden.
- Beschäftigte in Schichtarbeit sollen mehr persönliche Zeitsouveränität erhalten.

Mehr Gesundheit

- Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- Durch ausreichende Personalbesetzung, Pausen- und Erholungsregelungen sowie Ausgleichszeiträume müssen Gesundheitsbelastungen vermieden werden.

- Mobiles Arbeiten und Schichtarbeit müssen gesundheitsschonend reguliert werden, damit die Arbeit nicht zum Stressfaktor wird.

Erste wichtige Schritte waren, Optionen zur Alters- und Bildungsteilzeit tarifvertraglich festzuschreiben und in den Betrieben umzusetzen. Darüber hinaus konzentriert sich die IG Metall darauf, den Verfall von Arbeitszeit zu verhindern und Schichtarbeit sowie mobile Arbeit gesünder zu gestalten.

Die IG Metall bringt zudem ihre arbeitszeitpolitischen Reformvorschläge in die politische Debatte ein. Hierzu gehört auch die staatliche Förderung neuer Arbeitszeitmodelle wie kurze Vollzeit oder Familienarbeitszeit. Außerdem fordert sie unter anderem das Rückkehrrecht aus Teilzeit auf eine gleichwertige Vollzeitstelle sowie gesetzliche Verbesserungen bei Pflege- und Elternzeiten. ■

Das Kampagnenportal bietet ausführliches Material und viele weitere Beiträge zum Thema

► mein-leben-meine-zeit.de



Mensch oder Maschine? Mensch und Maschine!

Den Betrieben stehen große technologische Veränderungen bevor, bekannt unter dem Schlagwort Industrie 4.0: Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung lässt Maschinen und Werkstücke miteinander kommunizieren. Diese Neuerungen haben das Potenzial, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern. IG Metall und Betriebsräte werden diese Entwicklung gestalten – zum Wohl der Beschäftigten.

Fabriken der Zukunft könnten so aussehen: Im Automobilwerk fahren die Chassis mit eingebautem Elektromotor automatisch und lautlos von einer Montage-Station zur nächsten, ein Förderband gibt es nicht mehr. Roboter bewegen sich zwischen Menschen und Produkten frei hin und her, feine Sensoren in den Maschinen vermeiden Kollisionen, etwa mit dem Kollegen aus Fleisch und Blut. Produkte werden ganz individuell nach Kundenwunsch produziert, auch in klei-

WAS HEISST INDUSTRIE 4.0?

Industrie 4.0 steht für die nächste große technologische Umwälzung, vor der die Betriebe stehen – oder in der sie sich bereits befinden. Die Vier soll dabei ausdrücken, dass es sich um die vierte industrielle Revolution handelt: Maschinen kommunizieren miteinander.

nen Stückzahlen, und der Roboter hat alle Daten automatisch zur Verfügung. Alle Bauteile sind mit Chips oder Codes ausgestattet, die Roboter erkennen daran, wo welches Teil eingebaut werden muss. Maschinen und Roboter kommunizieren also intelligent miteinander, die Produktion wird getrieben von einem dichten Geflecht aus hin- und herströmenden Daten. Und wo bleibt der Mensch?

Willkommen in der Fabrik der Zukunft. Es ist eine Fabrik, in der die digitale Technik die Regie übernommen hat. Industrie 4.0 ist das Stichwort. Die Vier steht für die vierte industrielle Revolution, was einen neuen Schritt in der Herstellung von Gütern verdeutlichen soll. Gemeint ist mit dem Schlagwort vor allem die Digitalisierung der Produktion, sodass alle Arbeitsabläufe und Prozesse auch virtuell abgebildet sind – und sogar von einem anderen Ort auf der Welt verfolgt werden können. Letztlich betrifft die Entwicklung die gesamte Wirtschaft und damit alle Beschäftigten, egal ob in der Industrie, im Handwerk oder in den Büros.

Future Work Lab: Die IG Metall und das Bundesforschungsministerium in Stuttgart haben gemeinsam ein Innovationslabor auf den Weg gebracht. Dieses befasst sich mit vielen Fragen rund um Industrie 4.0.



Die erste industrielle Revolution hielt mit der Erfindung der Dampfmaschine Einzug. In der zweiten kam der elektrische Strom dazu und die Einführung des Fließbandes. Die dritte Revolution schließlich geschah durch die Computerisierung. Plötzlich konnte die Produktion durch Computerprogramme gesteuert und automatisiert werden. Nun also die vierte Revolution: Die einzelnen Roboter und Maschinen kommunizieren intelligent miteinander. Viele Tätigkeiten, die früher Menschen übernommen haben, können damit künftig automatisiert werden.

Natürlich weckt das auch Ängste, denn Arbeitsplätze werden sich verändern, einige könnten wegfallen. Niemand kann die Entwicklung genau vorhersehen. Zugleich könnten auch neue Arbeitsplätze entstehen, weil die Unternehmen zukunfts-trächtige Produkte bauen, die neue Abnehmer finden.

Tatsache ist: Die Entwicklung wird sich nicht aufhalten lassen. Ebenso wenig, wie sich die Dampfmaschine, das Fließband und der Roboter aufhalten ließen.



Foto: Ludmilla Parsnyak, © Fraunhofer IAO

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT INDUSTRIE 4.0 AUF DIE ARBEITSPLÄTZE?

Viele Tätigkeiten werden sich technisch verändern, einige Arbeitsplätze gehen verloren, andere wiederum werden entstehen. Ganz genau lässt sich die Entwicklung schlicht nicht vorhersehen. In jedem Fall gilt: Sie lässt sich nicht aufhalten. Deshalb geht es darum, sie zu gestalten – im Sinne der Beschäftigten.

Die Entwicklung kann für die Beschäftigten sogar Gutes bringen: Schwere, körperlich belastende Arbeiten fallen weg, die Maschine entlastet den Menschen. Letztlich würde niemand heutzutage noch einen Straßengraben mit der Schaufel ausheben wollen. Dazu gibt es Bagger.

Es kommt nun darauf an, die Entwicklung zu gestalten. Denn ohne Beteiligung

von Gewerkschaft und Betriebsräten wird die nächste industrielle Revolution ein reines Rationalisierungsprojekt der Unternehmen. Wenn die Produktion effizienter wird, dann sollen von diesen Effizienzgewinnen alle profitieren – nicht nur die Arbeitgeber. Das war schon immer die Aufgabe einer Gewerkschaft, und diese Aufgabe wird die IG Metall auch in einer digitalisierten Arbeitswelt erfüllen.

Die IG Metall sorgt also gemeinsam mit den Betriebsräten dafür, dass die Beschäftigten bei dem Prozess der Digitalisierung nicht abgehängt werden. Weiterbildung ist dabei eine wesentliche Voraussetzung – die Menschen in den Betrieben müssen für die neue Arbeit vorbereitet sein.

WEITERBILDUNG IST DAS A UND O

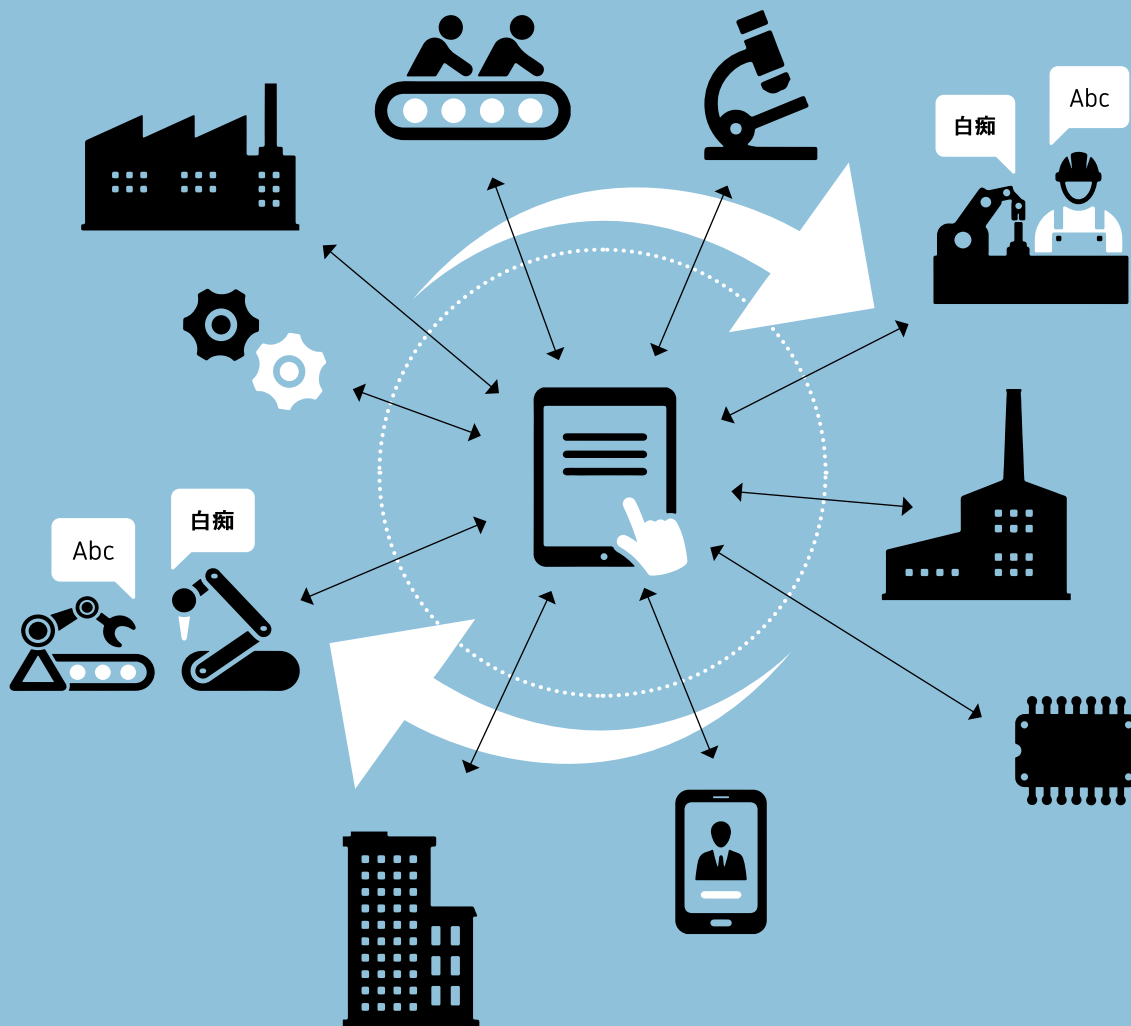
Leider wird Weiterbildung in den Betrieben oft stiefmütterlich behandelt. Viele kennen das aus eigener Erfahrung: Wichtig ist, dass die Arbeit gemacht wird und der Laden irgendwie läuft. Von Tag zu Tag. Für den Blick nach vorne fehlt es da

oft an Verständnis oder an Zeit. Wer sich für die Aufgaben der Zukunft weiterbilden will, wird schräg angeschaut, stößt auf sichtbare und unsichtbare Mauern. „So wie Arbeit heute organisiert ist, hält sie die Menschen systematisch vom Lernen fern“, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, „und Personal- ▶▶

WIE GESTALTEN IG METALL UND BETRIEBSRÄTE DIE VIERTE INDUSTRIELLE REVOLUTION?

Die Digitalisierung wird neue Arbeitsformen hervorbringen, und sie wird große Veränderungen am Arbeitsplatz anstoßen – ganz gleich ob in der Produktion, im Handwerk oder in den Büros. Hier müssen sich Betriebsräte früh in den Prozess einschalten, etwa, um die Auswirkungen auf den konkreten, einzelnen Arbeitsplatz abschätzen zu können.

Was bedeutet eigentlich ... ?



CPS

CPS steht für cyber-physisches System und ist ein zentraler Begriff der Industrie 4.0. In einem CPS wird die Wirklichkeit virtuell abgebildet, indem Sensoren die physischen Daten erfassen, zum Beispiel wie schwer ein Bauteil ist oder wo es sich im Betrieb befindet. Antriebs Elemente, sogenannte Aktoren, wandeln elektronische Signale in mechanische Bewegung um. Realität und virtuelles Modell beeinflussen sich gegenseitig und sind durch vielfältige Kommunikationsschnittstellen miteinander vernetzt.

Wearables

Wearables sind mobile Computer, die am Körper getragen werden, beispielsweise Datenbrillen, mit Chips ausgestattete Armbänder oder Handschuhe. Darüber hinaus besitzen Wearables Schnittstellen zu anderen digitalen Systemen.

Assistenten

Über Datenbrillen oder andere Wearables können Unterstützungs- und Informationsdienste für die Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Auf einer Benutzeroberfläche bieten diese Geräte eine Schnittstelle an, mit der Arbeitsabläufe sichtbar gemacht oder Prozesse gesteuert werden können. Ob diese Systeme den Beschäftigten nur Anweisungen geben oder nützliche Zusatzinformationen bereitstellen, hängt entscheidend von der Ausgestaltung der Software ab.

Vertikale/horizontale Vernetzung

Vertikale Vernetzung beschreibt die durchgängige Integration aller Systeme und Bereiche in einem Unternehmen, zum Beispiel vom Sensor an einem Bauteil über das Produktionsleitsystem bis hin zur Unternehmenssteuerung. Horizontale Vernetzung bezeichnet die Verknüpfung aller Prozesse innerhalb der Wertschöpfungskette, etwa von Zulieferern über die verschiedenen Funktionsbereiche im Betrieb bis hin zum Endkunden.

Weiterbildung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Menschen in den Betrieben nicht abgehängt werden. Sie müssen für die neue Arbeit vorbereitet sein.



Bei der Augsburger Firma KUKA: Eine Beschäftigte erklärt die Funktionsweise des Leichtbauroboters LBR iiwa.

►► entwicklung ist in vielen Betrieben ein Fremdwort.“

Die IG Metall hat auf dieses Problem reagiert: In der Metall- und Elektroindustrie hat sie zum Beispiel per Tarifvertrag Nägel mit Köpfen beim Thema Weiterbildung gemacht – gegen den Widerstand der Arbeitgeber. Beschäftigte haben jetzt einen Anspruch auf Bildungsteilzeit. Sie können sich sogar bis zu sieben Jahre für ein Studium oder eine neue Ausbildung freistellen lassen und verlieren ihren Arbeitsplatz nicht. Das Interesse unter den Beschäftigten ist groß.

Aber damit die Arbeitsgesellschaft fit wird für die neuen Herausforderungen,

WARUM IST QUALIFIZIERUNG SO WICHTIG?

Damit die Beschäftigten mit der rasanten Entwicklung in Zeiten von Industrie 4.0 mithalten können. Die Ansprüche an die Qualifikation ändern sich schneller als früher, und berufsbegleitendes Lernen wird wichtiger. Als IG Metall setzen wir deshalb Weiterbildungsansprüche per Tarifvertrag durch.

muss auch der Staat seine Hausaufgaben machen. Die IG Metall verbindet deshalb mit Industrie 4.0 konkrete politische Forderungen für die Bildungspolitik. Beispiele:

- Die Politik muss ein Programm zur besseren Ausstattung und insbesondere zur Digitalisierung der Berufsschulen auflegen.
- Es soll einen individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung geben. Und dieser Weiterbildungsanspruch muss erstens finanziell unterstützt und zweitens auch institutionell abgesichert werden, indem Berufsschulen, Hochschulen und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam ein öffentliches Beratungs- und Weiterbildungssystem aufbauen.
- Die Betriebsräte brauchen mehr Einfluss auf Personalplanung und Förderung der Berufsbildung: Das Betriebsverfassungsgesetz soll mit einem Mitbestimmungs- und Initiativrecht entsprechend modernisiert werden.

Die Aufgabe trifft also viele: die Betriebsräte, die einzelnen Beschäftigten, die Gewerkschaft, die Arbeitgeber, die Politik. Wir werden diese Aufgabe meistern. Gemeinsam. ■

Schützt die Daten der Beschäftigten

Wo die Digitalisierung voranschreitet, fallen große Mengen an Daten an. Darunter sind auch durchaus heikle Daten, die sich auf das Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beziehen. Anders ausgedrückt: Beschäftigte lassen sich besser überwachen. Hier können Betriebsräte vorsorglich eingreifen; sie haben beim Thema Datenschutz ein Mitbestimmungsrecht. Viele Betriebsräte tun das auch schon, indem sie Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitnehmerdatenschutz abschließen, mit dem Arbeitgeber also vereinbaren, wie mit den Daten umgegangen werden darf und wie nicht. Und das am besten schon vor der Einführung von digitalen Produktionssystemen.

Heute und morgen | selbstbestimmt

Die IG Metall im politischen Berlin

Eine Stimme, die gehört wird

„**Macht Politik für die Mehrheit der Menschen!**“ fordert die IG Metall. Diese Botschaft erinnert unsere gewählten Abgeordneten daran, dass das Wohl der Bürgerinnen und Bürger im Mittelpunkt stehen soll – und nicht das der Lobbyisten, Reichen und Einflussreichen.





Foto: Gany18, Dreamstime.com

Die IG Metall ist eine politische Organisation, die das öffentliche Leben mitgestaltet. Weil auch die Politik darüber entscheidet, wie es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht. Ob es ausreichend Arbeitsplätze gibt oder nicht. Ob das Geld zum Leben reicht oder nicht – auch im Alter. Ob sie sicher leben und eine Zukunft haben oder nicht. In ihrer Satzung hat die IG Metall ihren politischen Anspruch niedergeschrieben. Darin heißt es: Die IG Metall „setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft“ ein. Auch Frieden und Völkerverständigung, Umweltschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau sind politische Ziele.

EINHEIT DER BESCHÄFTIGTEN STATT RICHTUNGSGEWERKSCHAFT

Sich politisch einmischen heißt für die IG Metall allerdings nicht, Politik für eine Partei zu machen. Denn die IG Metall ist, wie alle DGB-Gewerkschaften, dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft verpflichtet. Wer in ihrem Organisationsbereich beschäftigt ist, kann und soll auch Mitglied sein. Wie unterschiedlich IG Metall-Mitglieder parteipolitisch ticken, zeigt ein Blick auf die Statistik: Sie wählen querbeet – und haben dennoch etwas, das sie eint: ihren gemeinsamen Einsatz für die Rechte der Beschäftigten. Das unterscheidet die Einheitsgewerkschaft von den sogenannten Richtungsgewerkschaften, die es in vielen anderen europäischen Ländern gibt und die sich als christlich, sozialdemokratisch oder kommunistisch definieren.

Dass in Deutschland das Prinzip der Einheitsgewerkschaft gilt, hat mit der deutschen Geschichte zu tun: Weltanschaulich zerstrittene Gewerkschaften machten es den Faschisten leicht, nach der Machtergreifung 1933 die gespaltene Arbeiterbewegung zu zerschlagen. Für Einheitsgewerkschaften sprechen aber auch praktische Argumente: Die Gegenseite, das Arbeitgeberlager, spricht mit

einer Stimme. Denn für gewöhnlich gibt es nur einen Arbeitgeberverband – im Falle der Metallbranche ist das Gesamtmetall – und nicht etwa viele verschiedene, je nach Konfession, Weltanschauung oder Parteivorliebe. Und wenn die Arbeitgeber einheitlich auftreten, dann sollten das auch die Arbeitnehmer tun.

Einheitsgewerkschaft heißt aber nicht, dass deren Mitglieder prinzipiell nichts mit Parteien zu tun haben. Überall sitzen Metallerinnen und Metaller für verschiedene Parteien in Parlamenten – vom Europaparlament über den Bundestag und die Landtage bis hin zu den Gemeinderäten. In allen Parteien gibt es Arbeitnehmerorganisationen. In der SPD ist es die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA), in der CDU die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA). Bei den Grünen haben sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in der Gruppe Gewerkschaftsgrün zusammengeschlossen, bei der Linken gibt es die Arbeitsgemeinschaft Betrieb und Gewerkschaft.

**Für die IG Metall
ist ein kurzer
Draht in die
Politik wichtig,
um Einfluss zu
nehmen.**

Für die IG Metall ist ein kurzer Draht in die Politik wichtig, um Einfluss zu nehmen. Umgekehrt suchen auch Politiker den Austausch mit der IG Metall. Schließlich ist sie mit mehr als 2,2 Millionen Mitgliedern Europas größte Einzelgewerkschaft. „Die Politiker hören uns zu“, sagt Tanja Smolenski vom Berliner IG Metall-Hauptstadtbüro. Dazu gehört natürlich auch Kritik, wie sie die ►►

Ganz schön viele

Mitgliederzahlen der IG Metall und der Parteien im Vergleich



2 274 000 *

IG METALL



434 400 **

CDU



432 700 *

SPD



143 000 **

CSU



61 500 *

GRÜNE



58 900 *

LINKE

* Stand: 31. Dezember 2016
** Stand: November 2016

►► IG Metall zum Beispiel in der Aktion „Weck die Abgeordneten auf!“ organisiert hat – gegen die Blockadepolitik im Zusammenhang mit dem Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen.

GESELLSCHAFT, ARBEIT UND LEBEN AKTIV MITGESTALTEN

Ein wichtiges Anliegen der IG Metall ist die Industriepolitik. Was tut der Staat, was tun die Politikerinnen und Politiker dafür, dass der Industriestandort Deutschland – und damit Millionen Arbeitsplätze – erhalten bleibt?

Auch die unsicheren Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nimmt die IG Metall nicht einfach so hin. Rund 800 000 Leiharbeiter, die schlechter gestellt sind als Stammbeschäftigte, sind aus Sicht der IG Metall ein Skandal. Auch wenn sie für in Leiharbeit Beschäftigte bereits einiges erreicht und per Tarifvertrag eine bessere Bezahlung vereinbart hat, ist die Politik hier weiterhin gefordert.

Doch die IG Metall belässt es nicht bei bloßen Forderungen. Sie wird selbst aktiv, gerade wenn es darum geht, Arbeit und Leben sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten. Und sie fordert auch die Öffentlichkeit auf, sich einzumischen. Denn der deutsche Sozialstaat steht vor großen Herausforderungen: Globalisierung, Digitalisierung, aber auch eine große Verunsicherung der Beschäftigten und neue Lebensmodelle verändern den Arbeitsmarkt. Wie kann der Sozialstaat, wie können die Gewerkschaften diesen Herausforderungen begegnen? Welche Reformen sind nötig? Über diese und andere Fragen diskutierten auch über 300 Metallerinnen und Metaller mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wissenschaft auf dem Sozialstaatskongress der IG Metall im Oktober 2016 in Berlin. Sie skizzierten, wie die IG Metall, wie jeder Einzelne den Sozialstaat 4.0 aktiv mitgestalten und so für mehr Gerechtigkeit, Beteiligung und Mitbestimmung sorgen kann (siehe auch Meldung rechts). ■



Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, auf dem Gewerkschaftstag 2015 mit dem damaligen Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel



Drei Fragen an ...

Tanja Smolenski, Leiterin der Grundsatzabteilung

Die Soziologin und ihr Team vertreten die Interessen der IG Metall im politischen Berlin.

Wozu braucht die IG Metall ein Büro in Berlin?

Wir müssen da sein, wo politisch die Musik spielt. Ob Arbeitszeit, Leiharbeit oder gerechte Löhne für Frauen und Männer: Wie die Menschen arbeiten und leben, hängt auch vom gesetzlichen Rahmen ab. Deshalb nehmen wir im Interesse der Beschäftigten Einfluss auf die Politik.

Worauf liegt Euer Arbeitsschwerpunkt im Berliner Büro?

Grundsätzlich darauf, frühzeitig unsere Anliegen in die Entscheidungsprozesse von Regierung, Bundestag und Parteien einzubringen. Dabei spiegeln sich natürlich die Schwerpunktthemen der IG Metall in unserer Arbeit wider: mehr Mitbestimmung, gerade angesichts der Digitalisierung. Weg mit der prekären Beschäftigung. Ein Rahmen für die Arbeitszeit, der die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Pflege und Weiterbildung ermöglicht.

Was ist das Spannendste an Eurer Arbeit in Berlin?

Wenn Politik auf Wirklichkeit, also auf die Arbeitswelt trifft. Wir ermutigen die Abgeordneten, in ihren Wahlkreisen in die Betriebe zu gehen und organisieren Gespräche von Politikern mit Betriebsräten. Das ist jedes Mal wieder eine großartige Erfahrung. ■

SOZIALSTAAT 4.0



Sozialstaat 4.0: sicher, gerecht und selbstbestimmt

Als Vollzeitbeschäftigung bis zur Rente noch das normale Modell war, sorgte der deutsche Sozialstaat, gestützt durch gewerkschaftliche Mitbestimmung und Tarifautonomie, mit seinen Sozialversicherungssystemen für gesellschaftlichen Ausgleich. Und heute?

Der deutsche Sozialstaat ist in einem schlechten Zustand: Auf der einen Seite wurde der Arbeitsmarkt massiv dereguliert und durch neue Formen von Erwerbsarbeit wie zum Beispiel Solo-Selbstständigkeit, prekäre und befristete Beschäftigung und Minijobs für viele Menschen immer unsicherer. Auf der anderen Seite fand durch den Ausbau des Niedriglohnsektors eine immense Umverteilung innerhalb der Bevölkerung statt, die schließlich auch die sozialen Sicherungssysteme gefährdet. Das Ergebnis: Der Sozialstaat ist nicht mehr zukunftsfähig. Die Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen und droht, den sozialen Zusammenhalt zu verlieren.

Was macht also einen gerechten Sozialstaat in Zukunft aus? Wie können staatliche Sozialpolitik, Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung so ineinandergreifen, dass soziale Sicherheit und Teilhabe für alle hier lebenden Menschen gewährleistet werden? Auf diese Fragen will die IG Metall gemeinsam mit ihren Mitgliedern neue Antworten finden, damit der Sozialstaat den Anforderungen und Erwartungen der Menschen in Zukunft gerecht werden kann. Denn die rasanten technischen Veränderungen in der Arbeitswelt, die Globalisierung und die zunehmende Ungleichheit in der Gesellschaft erzeugen Ängste und Unsicherheiten, die von Rechtspopulisten für ihre vermeintlich einfachen Antworten missbraucht werden.

Die IG Metall setzt auf mehr Beteiligung und mehr Mitbestimmung. Der Sozialstaat 4.0 macht daher ein konsequentes Umsteuern der Politik notwendig.

- **Arbeit 4.0: SICHER**
zurück zu mehr Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, keine prekäre Beschäftigung, den Niedriglohnsektor verkleinern
- **Soziale Sicherung 4.0: GERECHT**
auskömmliche gesetzliche Rente, paritätische Krankenversicherung und ein stärkerer Gesundheitsschutz
- **Arbeitszeiten 4.0: SELBSTBESTIMMT**
mehr abgesicherte Optionen für die Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und bei Arbeitszeitmodellen
- **Bildung und Weiterbildung 4.0: FÜR EIN GUTES LEBEN**
Verankerung des Rechts auf Qualifizierung, Mitbestimmung der Betriebsräte stärken, Hochschulen demokratisieren, Berufsschulen digitalisieren.

Mehr unter

► igmetall.de/sozialstaat

Für eine solidarische Alterssicherung

Unter dem Motto „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ verstärkt die IG Metall den Druck auf die Politik und fordert ein Reformprogramm für die Rückkehr zu einer verlässlichen und ausreichenden Alterssicherung.

Mit einem Paukenschlag startet die IG Metall die Rentendebatte“, schrieb das Handelsblatt im Juli 2016 und bezog sich damit auf die gewerkschaftlichen Vorschläge für einen Strategiewechsel in der Rentenpolitik. Im Zentrum steht die Forderung, das Niveau der gesetzlichen Rente zunächst zu stabilisieren und perspektivisch anzuheben, damit sich auch jüngere Generationen auf eine angemessene Absicherung im Alter verlassen können.

FÜR EINE RENTE MIT NIVEAU

In einem Drei-Phasen-Konzept sollen als Erstes der Wertverlust der Renten gestoppt und die Renten dauerhaft wieder vollständig an die Entwicklung der Einkommen angekoppelt werden. Dann soll eine schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente erfolgen. Mit welcher Geschwindigkeit auf welche Höhe angehoben wird, ist gesellschaftlich zu diskutieren. Das Ziel: Das Rentenniveau soll wieder einen höheren Beitrag zur Lebensstandardsicherung im Alter leisten.

Darüber hinaus finden sich im Konzept Forderungen nach weiteren Maßnahmen, etwa zur Verhinderung von Altersarmut, zu sozial abgesicherten, flexiblen Übergängen in den Ruhestand und zu einer Stärkung der Erwerbsminderungsrente. Zudem soll die betriebliche Altersversorgung als zweite tragende Säule für eine individuelle Lebensstandardsicherung gestärkt werden – als Ergänzung einer guten gesetzlichen Rente.

SOLIDARISCHE FINANZIERUNG

Für die Finanzierung ihrer rentenpolitischen Forderungen schlägt die IG Metall einen ausgewogenen Mix vor:

- Aufbau einer Demografiereserve in den Phasen, in denen die Beitragseinnahmen die Ausgaben der Rentenversicherung übersteigen
- zusätzliche Steuergelder für Bereiche, in denen ein sozialer Ausgleich notwendig ist, etwa bei der Mütterrente
- eine Erwerbstätigenversicherung, bei der auch zukünftige Beamte, Selbstständige und Freiberufler sowie Politikerinnen und Politiker in die Rentenkasse einzahlen

Diese Maßnahmen würden die Renteneinnahmen für längere Zeit stabilisieren. Danach könnte eine moderate Anhebung des Beitragssatzes notwendig werden. Für Durchschnittsverdiener wären das höchstens 45 Euro mehr im Monat – bei einer um 280 Euro höheren späteren Rente. Zweifellos ein gutes Geschäft – und für Arbeitnehmer zu verkraften, da sich die Arbeitgeber zur Hälfte beteiligen müssten.

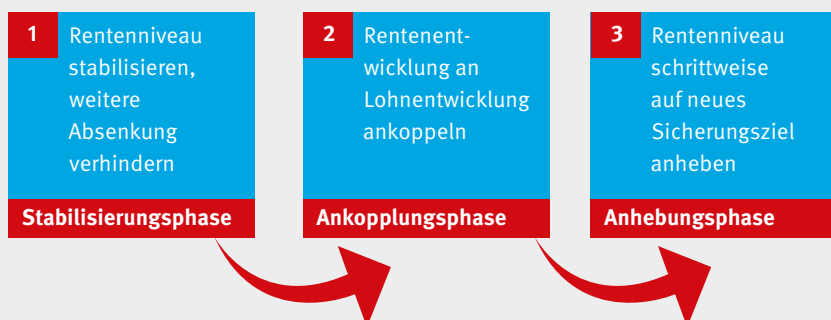
Beim aktuellen Weg der Teilprivatisierung der Alterssicherung hingegen müssen gerade die Jüngeren die sinkenden Rentenleistungen mit immer größeren Anteilen ihres Einkommens alleine ausgleichen. Mindestens sechs Prozent des Einkommens müssten Arbeitnehmer jeden Monat zur Seite legen – für einen Durchschnittsverdiener sind das 180 Euro, an denen sich der Arbeitgeber nicht beteiligen muss. Gleichzeitig sollen Beschäftigte bis ins hohe Alter arbeiten. Bis 70, 73 oder noch darüber hinaus.

„MEHR RENTE – MEHR ZUKUNFT“

Mit ihrer Rentenkampagne bringt die IG Metall ihre Forderungen auf den Punkt. Es geht um die solidarische Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, einer der zentralen Errungenschaften des deutschen Sozialstaats. Die gesetzliche Rente muss nicht nur vor Armut schützen, sondern wieder einen deutlich höheren Beitrag zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards leisten. ■



Das Drei-Phasen-Konzept der IG Metall





Für ein solidarisches Miteinander

Mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ stellt sich die IG Metall gegen rechts und tritt für mehr Integration und Solidarität in der Gesellschaft ein.

Das Erstarren des Rechtspopulismus in Deutschland und ganz Europa hat deutlich vor Augen geführt, wie wichtig und aktuell politische Arbeit gegen rechte und fremdenfeindliche Positionen und Übergriffe ist. Mit der Initiative „Respekt!“ unterstützt die IG Metall lokale Aktionen, Veranstaltungen und Workshops und schafft Raum, sich gegen rechte Ressentiments zu positionieren.

Rechtspopulisten geben vereinfachende Antworten auf komplexe Fragen, das ist ihre Methode, und sie ist zurzeit erschreckend erfolgreich. Viele Menschen, die sich abgehängt oder benachteiligt fühlen, nehmen diese vereinfachenden Antworten nur zu gerne an: „Wären ‚die‘ nicht da, ginge es mir besser.“ So wird diffuse Fremdenfeindlichkeit gezielt mit den ganz konkret empfundenen Nöten verknüpft. Den Menschen wird damit vorgegaukelt, Rassismus sei die Lösung all ihrer Probleme. Das schürt Hass und spaltet die Gesellschaft.

Gegen diese Haltung hilft solidarisches Dagegenhalten. Erst recht, wenn

im Alltag, im Betrieb oder in der Freizeit menschenfeindliche Äußerungen fallen. Ruhig, ohne erhobenen Zeigefinger, nicht belehrend oder beleidigend. Sondern mit guten Argumenten, die von einer offenen Gesellschaft überzeugen, und fundierten Informationen. Dazu braucht es Ermutigung und Befähigung.

Wir setzen uns für ein respektvolles Miteinander ein und setzen klare Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung. Auf der Respekt!-Website stellen Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Land ihre kreativen und eindrucksvollen Aktionen vor, mit denen sie die Initiative „Respekt!“ unterstützen. Das Respekt!-Schild, Erkennungszeichen der Initiative, hängt in zahlreichen Unternehmen und an öffentlichen Orten überall in Deutschland. Die Botschaft ist klar: Hier ist kein Platz für Rassismus!

Darüber hinaus bietet die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ zahlreiche Seminare zum Thema Antirassismus, Demokratie und Integration von Geflüchteten in der Ausbildung an.

Damit unterstützen wir unsere Aktiven im Betrieb und in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Sie planen eine eigene Aktion gegen Rassismus und für ein solidarisches Miteinander? Sie haben eine gute Idee, wie man Menschen dazu bewegen kann, Solidarität zu zeigen, aber nicht die Mittel, diese umzusetzen? Wir unterstützen Sie gerne. ■

Melden Sie sich bei Ihrer IG Metall vor Ort oder direkt bei der Initiative „Respekt!“

▶ respekt@igmetall.de

Hintergrundinfos, Materialien und Berichte von Respekt-Aktionen

▶ respekt.tv

Infos zu Seminaren der IG Metall

▶ igmetall.de/seminare

Ihre IG Metall vor Ort

▶ igmetall.de/vor-ort

Für ein soziales Europa

Im Interview: Dirk Bergrath, Leiter des Brüsseler Verbindungsbüros, spricht darüber, warum Gewerkschaftsarbeit auf europäischer und internationaler Ebene so wichtig ist.



„Wir müssen transnational kooperieren, und wir brauchen europaweit geltende soziale Standards.“

Warum hat die IG Metall ein Büro in Brüssel?

Dirk Bergrath: Seit 2014 sind wir mit unserem Verbindungsbüro direkt vor Ort, können auf diese Weise wichtige politische Entscheider persönlich treffen und frühzeitig an relevante Informationen gelangen. Die moderne Technik kann den persönlichen Kontakt nicht ersetzen. Außerdem können wir so unser betriebliches Wissen sowie die Interessen der Beschäftigten besser einbringen. Sowohl Abgeordnete als auch Betriebsräte sind sehr an einem Austausch interessiert.

Wie funktioniert Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene?

Die Gewerkschaftsbewegung ist mit vereinten Kräften auf europäischer Ebene organisiert. Die spezifischen Interessen der fast sieben Millionen Industriebeschäftigten in Europa werden durch den Dachverband IndustriALL European Trade Union vertreten, in dem auch die IG Metall Mitglied ist. Im November 2016 beispielsweise haben wir zum Stahl-Aktionstag von IndustriALL 15 000 Stahlarbeiter mobilisieren können, in Brüssel eindrucksvoll für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu demonstrieren. Ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen kam übrigens aus den deutschen Standorten nach Brüssel.

Warum ist Gewerkschaftsarbeit auch über nationale Grenzen hinaus wichtig?

Die Europäische Union ist ein riesiger Binnenmarkt für Waren, Kapital und Dienstleistungen, in dem Unternehmen grenzenlose Handlungsfähigkeit genießen. Sie treffen strategische Entscheidungen, die sich auf Beschäftigte in anderen Ländern auswirken. Die Handlungsfreiheit von Betriebsräten und Gewerkschaften

dagegen endet an nationalen Grenzen. Deshalb müssen wir transnational kooperieren, und wir brauchen europaweit geltende soziale Standards. Dabei spielen Eurobetriebsräte eine wichtige Rolle.

Welche Antworten hat die IG Metall auf die Krise?

Da ist zunächst einmal der wirtschaftliche Kurswechsel. Die IG Metall fordert seit Langem eine proaktive Industriepolitik: mehr Investitionen und eine Stärkung der Nachfrage. Die Sparpolitik muss durch eine nachhaltige Investitionspolitik ersetzt werden. Wenn wir nicht in Forschung, Entwicklung und Infrastruktur investieren, werden wir das in Zukunft mit noch mehr Arbeitslosigkeit, abnehmender Wettbewerbsfähigkeit und weniger Wohlstand bezahlen. Die Energiewende, Digitalisierung sowie Elektromobilität sind europäische Wachstumsfelder. Das Ökonomie gehört dazu, ist aber nicht genug. Wie in der IG Metall muss in Europa gelten: „Gemeinsam für ein gutes Leben“.

Wohin geht die Reise?

Wir stehen ganz klar zu dem Projekt Europa. Ein starkes Europa braucht aber den Rückhalt der Menschen. Dies kann nur gelingen, wenn sich Europa hin zu einem sozialen Europa verändert, das Solidarität und Gerechtigkeit lebt. Zusammen mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung sind wir die Stimme für ein politisch vereintes, wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Europa. ■



Für die Rechte der Beschäftigten – weltweit

Internationale Solidarität ist ein Selbstverständnis der Gewerkschaftsbewegung. Schon immer. In Zeiten globalisierter Märkte hat sie einen konkreten Auftrag: den Ausbau und die Verteidigung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten. Und sie hat einen Namen: IndustriALL.

Seit 2012 gibt es IndustriALL Global, den weltweiten Zusammenschluss von Gewerkschaften in der verarbeitenden Industrie. Ob Näherin, Metalller oder Minenarbeiter: Es geht um gerechte, faire Arbeit und Entgelte sowie menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Und darum, die Dinge gemeinsam anzupacken.

Konkret heißt das für den Dachverband, neben der grundsätzlichen Verteidigung demokratischer Rechte in der Arbeitswelt, den Aufbau gewerkschaftlicher Macht zu unterstützen, Arbeitnehmerrechte in multinationalen Konzernen durchzusetzen, den Kampf gegen prekäre Beschäftigung zu führen und eine nachhaltige sowie ökologisch verträgliche Industriepolitik in allen Mitgliedsländern zu fördern.

Dazu hat IndustriALL Unternehmensnetzwerke aufgebaut und zusammen mit der IG Metall globale Rahmenbedingungen zur Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechten verhandelt. Sie sind mit ihren globalen Rahmenvereinbarungen zur Durchsetzung von Tarifverhandlungen ein wichtiger Baustein. „An der Einhaltung dieser Rahmenvereinbarungen müssen wir noch arbeiten. Denn viele Unternehmen weigern sich, die vereinbarten Inhalte auch in allen Ländern umzusetzen“, sagt Jörg Hofmann, seit 2016 Präsident von IndustriALL. Und weiter: „Keine Gewerkschaft wird zukünftig alleine ihre Standards verteidigen können. Stattdessen wird es darum gehen, Solidarität entlang der globalen Wertschöpfungskette zu entwickeln. Unser Auftrag ist nicht, die Welt zu erklären, sondern sie zu verändern.“ ■



Mehr Informationen finden Sie unter
► igmetall.de/international

Weltweite Solidaritätsbekundungen mit gegen ihre Regierung streikenden Südkoreanern



Protestierende der amerikanischen Gewerkschaft UAW

Transnationale Partnerschaften

Angesichts global agierender Unternehmen müssen auch Gewerkschaften über Ländergrenzen hinweg zusammenarbeiten. Die IG Metall kooperiert mit Industriegewerkschaften in Europa und international. Im Projekt Transnationale Partnerschaftsinitiative fördert sie die gewerkschaftliche Arbeit weltweit – mit dem Ziel, Arbeitsbedingungen auch im Ausland zu verbessern.

Heute sind transnational aufgestellte Unternehmen für rund 80 Prozent des Welthandels verantwortlich. Sie planen und organisieren ihre Produktion und den Absatz ihrer Waren über Grenzen hinweg. Auch deutsche Standorte bekommen das zu spüren: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen unter hohem Druck, etwa weil neue Produktionsstätten zunehmend im Ausland entstehen. So arbeiten allein in Ungarn schätzungsweise mindestens 50 000 Menschen in deutschen Unternehmen der Automobilindustrie, in den USA sind bei deutschen Autoherstellern und Zulieferern rund 100 000 Arbeitsplätze entstanden.

Um gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne auch im Ausland zu sichern, müssen Gewerkschaften daher mehr im Blick haben als nur den einen Betrieb, die eine Region, das eine Land. Sie müssen vielmehr neue Wege gehen und Grenzen überschreiten, um gewerkschaftliche Handlungsmacht entlang der globalen Wertschöpfungsketten zu ermöglichen.

Dazu braucht es starke transnationale Kooperationen. Die IG Metall hat daher mit zwei Partnern das Pilotprojekt Transnationale Partnerschaftsinitiative, kurz TPI, ins Leben gerufen. Das Ziel: weltweit Gewerkschaften zu stärken und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer/innen in Auslandsstandorten zu verankern.

Gestartet ist TPI mit zwei Projekten in Ungarn und den USA. Dort sind gemeinsame Projektbüros entstanden, in denen Unterstützungsangebote für Bildung und Austausch entwickelt werden, die von Kolleginnen und Kollegen in den USA, in Ungarn und in Deutschland genutzt werden können. Denn eins ist klar: Starke Gewerkschaften und aktive Vernetzung sind die Voraussetzung für gute Arbeit auf globaler Ebene. ■

Zurück in die Zukunft

Aktive Industriepolitik macht gute Arbeit zukunftssicher – in Deutschland und in Europa. Ihre Förderung zugunsten von schnelllebigen Finanzgeschäften aufzugeben war eine Fehlentscheidung mit fatalen Folgen.

Was ist die EU?, lautete die häufigste Google-Suchanfrage in Großbritannien im Vorfeld der Brexit-Abstimmung. Als der Ausstieg aus der Europäischen Union Fakt wurde, schossen zwei andere Fragen auf die Spitzenplätze: „Was ist der Brexit?“ und „Was bedeutet der Brexit für Großbritannien?“

Der europäische Grundgedanke und seine Inhalte sind also offensichtlich nicht bei den Menschen angekommen. Dennoch wäre es zu kurz gegriffen, mangelnde Kenntnis als alleinigen Erklärungsgrund gelten zu lassen. Die fehlende Begeisterung für Europa basiert nicht nur auf Unkenntnis; sie ist ebenso das Resultat einer ganz persönlichen Wahrnehmung: Die europäische Politik hat in den vergangenen Jahren vorrangig die Interessen von Unternehmen und ihren Lobbyisten bedient – und dieser Umstand stößt bei vielen Menschen auf nachvollziehbare Ablehnung.

Allerdings darf das kein Anlass für eine komplette Abkehr von der europäischen Gemeinschaft sein, wie es populistische Kräfte europaweit derzeit massiv fordern. Im Gegenteil: Die Kritik an der europäischen Politik sollte dazu führen, die Umsetzung der europäischen Idee im eigenen Sinne mitzugestalten.

Großbritannien ist ein gutes Beispiel für die fatalen Konsequenzen einer aus-

schließlich neoliberal orientierten Wirtschaftspolitik: Deindustrialisierung, Privatisierung, Deregulierung und das kompromisslose Bekämpfen gewerkschaftlicher Mitbestimmung waren eben kein „Zukunftsmodell“, sondern führten zu Massenarbeitslosigkeit und damit zu einem sozialen Auseinanderdriften der gesamten Gesellschaft.

Ähnliches gilt für die europäische Austeritätspolitik. Denn die einseitigen Spardiktate, als vermeintliche Notwendigkeit infolge der Krise einfach verfügt, haben die soziale Ungleichheit in vielen EU-Ländern verschärft und anstelle von Wachstum Perspektivlosigkeit hervorgebracht. Betroffen sind davon insbesondere Jugendliche und junge Beschäftigte. Das ist mit Blick auf die Zukunft einer Gesellschaft schlicht und einfach fahrlässig.

IN DER MITTE EUROPAS

Wirtschaftliche und politische Stabilität in Europa sind auch für Deutschland von zentraler Bedeutung: 68 Prozent der deutschen Exporte und 71 Prozent der Importe finden innerhalb von Europa statt. Umgerechnet bedeutet das eine Million Arbeitsplätze allein in der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Industrie in Europa ist daher auch ausschlaggebend für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Industrie in Deutschland.



Foto: Vario Images

Wie können wir aber der europäischen Politik einen solidarisch-sozialen Rahmen geben? Zum einen durch eine proaktive Industriepolitik mit nachhaltigen Initiativen für den Erhalt und Ausbau der bestehenden industriellen Kerne und damit der Industriearbeitsplätze in Europa. Zum anderen durch wirksame Konzepte für den Wiederaufbau von Industrien, insbesondere in den Krisenstaaten Europas. Dazu brauchen wir ein belastbares Investitionsprogramm in Infrastruktur und Bildung gerade für die wirtschaftlich schwächeren Länder. Darüber hinaus müssen die Finanzmärkte reguliert und ihre Transaktionen besteuert werden, weil der Kasino-Kapitalismus wieder zu weiteren gefährlichen Finanzmarktblasen führen wird.

Und letztlich ist ein soziales und solidarisches Europa nur durch die Stärkung und Wiederherstellung von Tarifverträgen sowie von Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechten von Beschäftigten, betrieblichen Interessenvertretungen und ihren Gewerkschaften möglich. Und zwar auf nationaler wie auf transnationaler Ebene.

Diesen Forderungen Gehör zu verschaffen und auf ihre Umsetzung Einfluss zu nehmen gehört zu den Kernaufgaben der IG Metall. Deshalb sind wir aktives Mitglied bei IndustriALL Europe und solidarisch vernetzt im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). ■

Neue Mobilität

Eine gut qualifizierte Belegschaft ist die Voraussetzung dafür, dass die Autoindustrie den Strukturwandel meistert. Die IG Metall begleitet den Prozess und setzt sich für die Sicherung von Arbeitsplätzen ein.

Ohne Auto läuft in Deutschland nichts: Mit einem Marktanteil von 80 Prozent ist der Pkw das Verkehrsmittel Nummer eins. Und mit 800 000 Beschäftigten ist die Automobilindustrie der größte Arbeitgeber. Doch die Branche steht vor einem tief greifenden Wandel. Denn automobiler Zukunft bedeutet, klima- und ressourcenschonende Produkte zu entwickeln. Über drei Millionen Arbeitsplätze hängen direkt oder indirekt von der Automobilproduktion ab.

Der Verbrennungsmotor ist ein Auslaufmodell, Elektromobilität die neue Herausforderung, und die Vernetzung von Fahrzeugen entwickelt sich rasant weiter. Hier am Puls der Zeit zu bleiben wird die Zukunft der Wirtschaftsstandorte bestimmen – sonst sind die Technologieführer von heute bald die verlängerte Werkbank von Apple und Google. Das geplante E-Mobilitätsförderprogramm, das den Kauf von E- und Hybridfahrzeugen unterstützt und das Netz der Ladestationen kräftig ausbaut, ist daher zu begrüßen.

DIE RICHTIGE RICHTUNG

Doch das allein reicht nicht. Die IG Metall will die Automobilproduktion von morgen nicht alleine dem Markt überlassen. Deshalb engagiert sie sich seit vielen Jahren auf verschiedenen Ebenen und gestaltet die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Sinne der Beschäftigten mit. Denn es geht um nicht weniger als darum, die gesamte Wertschöpfungskette in Deutschland zu etablieren: von den Materialien über die Zell- und Batterieproduktion bis hin zu den Antriebstechnologien.

Ganz oben auf der Tagesordnung steht für uns als IG Metall deshalb auch die Qualifizierung der Beschäftigten – und damit die Sicherung ihrer Arbeitsplätze. Denn nur wenn alle an den Entwicklungen teilhaben, können wir tatsächlich von einer neuen Mobilität sprechen. ■

Energiewende

In Sachen Klimawandel ist kluges Handeln gefragt. Die IG Metall kämpft für einen gerechten und nachhaltigen Umbau der Industrie – damit auch in Zukunft gute Arbeit und gutes Leben möglich sind. Weltweit.

Der Hunger der Menschheit auf Nahrungsmittel, Rohstoffe und Energie übersteigt die Kapazitäten unserer Erde; drastische Veränderungen im Ökosystem sind absehbar. Sie lassen sich nur durch eine konsequente globale Klimapolitik abschwächen. Gemeinsam mit den Gewerkschaften in anderen Ländern kämpft die IG Metall für eine faire Umsetzung vereinbarter Klimaziele – damit am Ende nicht die Ärmsten den höchsten Preis bezahlen. Und sie fordert Unternehmen auf, mehr in energieeffiziente Technologien zu investieren und weltweit nachhaltige und menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen.

FAIR, SOLIDARISCH UND NACHHALTIG

Bisher ist Deutschlands Energiewende ein einzigartiges – und sehr ambitioniertes – Projekt. Immerhin geht es darum, eine industrialisierte Ökonomie auf den Pfad der erneuerbaren Energien zu führen. Sollen andere Länder nachziehen, muss Deutschland zeigen, dass sich dieser Umbau ohne große negative Auswirkungen auf den Wohlstand realisieren lässt. Dazu braucht es unter anderem international einheitliche Regelungen. Sonst könnte so manches deutsche oder europäische Unternehmen in ein Land ohne Vorgaben zur Emissionsreduktion abwandern. Zahllose Arbeitsplätze hierzulande wären gefährdet.

Dem möchte die IG Metall entgegenwirken. Ihr Ziel ist es, den nötigen Strukturwandel gerecht und solidarisch zu gestalten – in Deutschland und weltweit. Dazu setzt sie auf ein Modell des „qualitativen Wachstums“, in dessen Mittelpunkt die Menschen stehen. Sie fordert daher klare Regeln für Markt und Wettbewerb und setzt sich für eine aktive Politik ein, die den ökologisch nachhaltigen Umbau der Industrie begleitet. Und macht sich nicht zuletzt für eine faire, weltweite Verteilung von Gütern und Chancen stark. ■



„Die beste Sache, die mir passiert ist.“

Gute Ausbildung und Qualifizierung sind ein Schlüssel für Perspektiven und Sicherheit für alle. Gerade auch in unruhigen Zeiten.

Zu den großen Herausforderungen unserer Gegenwart gehören neben den rasanten Veränderungen infolge von Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung auch die weltweit wachsende Zahl von Menschen auf der Flucht vor Krisen, Kriegen und Naturkatastrophen. Beide Entwicklungen haben nur bedingt etwas miteinander zu tun, bergen aber ein gemeinsames Risiko: verstärktes Konkurrenzempfinden durch gesellschaftliche Unsicherheit.

Der Schlüssel dafür, diese Herausforderungen zu meistern, ist ein Mehr an sozialer Sicherheit, zum Beispiel durch zukunftsfähige Aus- und Weiterbildungsmodelle. Und Qualifizierungsmöglichkeiten, die ein lebenslanges Lernen gestatten. So können gemeinsame Perspektiven für alle geschaffen werden. Denn Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt werden nicht nur, aber auch von der Qualifikation bestimmt. Regelmäßige Fortbildungen sorgen für bessere Erwerbchancen, beruflichen Aufstieg und den Erhalt der Berufsfähigkeit. Vor allem in Zeiten, in denen die Anforderungen an die Beschäftigten ständig in Bewegung sind.

BERUFSBILDER IM WANDEL

Als IG Metall flankieren wir die betrieblichen Maßnahmen durch die Aushandlung von Tarifverträgen, ob für un- und angelernte Beschäftigte, für ausgelernte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger oder langjährige Fachkräfte. Denn eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung allein reicht heute nicht mehr aus, um den Rest des Lebens den beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können.

Nun gehört Deutschland im weltweiten Vergleich zwar zu den Spitzenreitern in puncto Qualität der beruflichen Erstausbildung – auch aufgrund des Engagements der Gewerkschaften in dieser Frage – aber Berufsbilder ändern sich ebenso wie Anforderungsprofile und Qualitätsstandards.

Deshalb engagieren sich viele ehrenamtliche Metallerrinnen und Metaller in den zuständigen Ausschüssen der Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern wie auch in deren Prüfungsausschüssen. Als von den Gewerkschaften benannte Sachverständige der Bundesregierung wirken sie mit bei der Gestaltung der



Foto: Stephen Petrat

Ein gutes Team: Ausbilderin Nina Schwan und der angehende Fachinformatiker Mhamed Maen Alajrab bei thyssenkrupp in Duisburg

Ausbildungsinhalte, der gesetzlichen Verordnungen für die Aus- und Weiterbildung sowie der Ausbildungsrahmenpläne und sorgen so für die Sicherung von Qualität und Zukunftsfähigkeit im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen.

Gemeinsame Perspektiven und Sicherheit für alle zu schaffen bedeutet auch, Geflüchteten und allen anderen bisher am Arbeitsmarkt Benachteiligten berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Denn nur so kann ökonomische Unabhängigkeit gewährleistet werden, die eine eigenständige Lebensgestaltung erlaubt. Und nur so funktioniert persönliche und gesellschaftliche Integration. Auch hier spielt Qualifizierung eine wichtige Rolle. Daher setzen wir uns in den Gremien der Arbeitsagenturen dafür ein, dass diese wieder ins Zentrum der Arbeitsförderung rückt.

Wie man Geflüchtete mit vereinten Kräften in den Arbeitsmarkt integrieren kann, zeigt thyssenkrupp in Duisburg. Dort sind derzeit zusätzlich acht Geflüchtete in Ausbildung. Einer von ihnen ist der 23-jährige Mhamed Maen Alajrab aus Damaskus in Syrien. Seit drei Jahren lebt er in Deutschland und nutzt die Zeit, die Sprache zu erlernen. Im Oktober 2016 begann er eine Ausbildung zum Fachinformatiker. Seine Ausbilderin Nina Schwan ist zufrieden: „Die Kommunikation läuft gut, nur bei den Fachbegriffen klemmt es hin und wieder. Aber da helfen dann alle mit, und so ist auch das letztlich kein Problem.“ Und Mhamed strahlt: „Das ist die beste Sache in meinem Leben, die mir passiert ist.“ ■

Gleichstellung? Ganze Arbeit!

Seit Jahrzehnten setzt sich die IG Metall auf allen Ebenen aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Vieles hat sich bereits positiv verändert. Dennoch gilt: Wir sagen so lange das Gleiche, bis wir es bekommen.



Wer die Kluft bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern schließen will, muss im Betrieb ansetzen, muss Transparenz über die Entlohnung von Frauen und Männern herstellen und Aufstiegschancen für Frauen durchsetzen“, sagt Renate Müller.

Sie war lange Jahre stellvertretende Betriebsratsvorsitzende im Volkswagenwerk Kassel und 1975 eine der ersten vier weiblichen Auszubildenden als Werkzeugmechanikerin. „Betriebsnahe Kitas und Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit ermöglichen, sind dabei enorm wichtig.“

DER WEG IST NOCH NICHT ZU ENDE

Dabei scheint es manchmal, als sei der Handlungsbedarf in Sachen Gleichberechtigung heute gar nicht mehr so groß. Schließlich können junge Frauen und Männer nach der Schule jeden Beruf erlernen und jedes Studium beginnen. Auch Rollenbilder und Familienmodelle sind stärker von gleicher Augenhöhe geprägt als noch vor 20 Jahren, und das ist auch gut so.

Dennoch: Zurücklehnen können wir uns noch lange nicht, denn in der Arbeitswelt ist Gleichberechtigung häufig noch immer nur eine Floskel. Durchschnittlich 21,6 Prozent beträgt der sogenannte Gender Pay Gap, also die Kluft bei der Entlohnung von Männern und Frauen aktuell in Deutschland. Warum?

Weil Frauen strukturell benachteiligt werden. Sie arbeiten nach wie vor überproportional häufig im Niedriglohnsektor. Sie werden oft nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt und bezahlt – selbst im gleichen Job verdienen ihre männlichen Kollegen oft mehr. Sie haben schlechtere Chancen, in Führungspositionen zu landen. Sie steigen nach einer Elternzeit meist mit weniger Stunden wieder ein, eine Rückkehr zu Vollzeit wird ihnen später oft verwehrt. Das Resultat: Knapp die Hälfte aller Frauen in Deutschland arbeitet in Teilzeit, 39 Prozent von ihnen würden aber gerne länger arbeiten*.

So wird aus der Doppelbelastung durch Lohn- und Familienarbeit ganz schnell eine drei- oder vierfache Belastung: weniger Einkommen, ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit und Altersarmut, Einschränkungen oder Stillstand beim beruflichen Vorankommen, weil es an Möglichkeiten zur und Ansprüchen auf Qualifizierung mangelt.

Hier setzt unsere Kampagne „Gleichstellung ist ganze Arbeit“ an – mit den Forderungen nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und gleichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer. Um sie umzusetzen, braucht es gute gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb. Denn es sind unsere Betriebsräte und

Vertrauensleute, die mit ihrem tagtäglichen Engagement gemeinsam mit den Beschäftigten reale Veränderungen vorantreiben. Und das mit Erfolg: Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen beispielsweise ist hierzulande in Betrieben mit Tarifvertrag um zehn Prozent geringer als in jenen ohne.

EIN LOHNENDER KAMPF

Die Entgelt Differenz konkret zu ermitteln war und ist auch für Renate unverzichtbar: „Wie viele Frauen, wie viele Männer arbeiten auf vergleichbaren Stellen, und wie werden sie entlohnt? Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten in Führungspositionen?“ Wenn man dann feststellt, wie unterrepräsentiert Frauen gerade in den höheren Entgeltgruppen tatsächlich sind, müssen mit dem Arbeitgeber Zielmaßnahmen vereinbart werden. „Das ist oft ein zäher Kampf“, sagt Renate, die heute im Ruhestand ist. Aber wer Gleichstellung will, muss ihn führen. Es lohnt sich. ■

Mehr Informationen gibt es unter

► gleichstellung-ist-ganze-arbeit.de

UNSER JAHR HAT
365 FRAUENTAGE

KEINE HALBEN
SACHEN:
GLEICHSTELLUNG
IST GANZE ARBEIT.

„Ich verdiene nicht weniger als meine Kollegen – die bekommen nur mehr.“

Gleichstellung heißt: gleiche Bezahlung für Frauen und Männer.
www.gleichstellung-ist-ganze-arbeit.de

* Quelle: WSI GenderDatenPortal 2016, Datenerhebung 2012

Die Organisation | solidarisch

Viele Gesichter, eine Gewerkschaft

Mitglieder im Mittelpunkt

Demokratisch, überparteilich, finanziell unabhängig und gut vernetzt: Die IG Metall ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie, der Branchen Holz und Kunststoff, Textil und Bekleidung, Informations- und Telekommunikationstechnik und Engineering sowie des Kfz-, Elektro-, Metall- und Sanitärhandwerks. Ihr Aufbau ist demokratisch von unten nach oben organisiert, das Mitglied steht im Mittelpunkt.

Die IG Metall finanziert sich durch ihre Mitgliedsbeiträge. Das macht sie unabhängig, und darauf ist sie stolz. Denn sie ist nichts und niemandem verpflichtet außer ihren Werten und den Mitgliedern selbst. Wofür die Beiträge verwendet werden, ist kein Geheimnis: Transparenz gehört zu ihrem Selbstverständnis. Der größte Anteil fließt in die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort. Aber die IG Metall bietet ihren Mitgliedern neben den Leistungen aus dem tarif- und betriebspolitischen Engagement noch viele weitere Vorteile – von Bildungsangeboten über Infomaterial bis hin zu individueller Beratung. Sehen Sie auf den nächsten Seiten vieles zum Aufbau der Organisation und einiges, was Sie überraschen wird. ■





Das Parlament der **Arbeit**

Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall. Auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2015 diskutierten und beschlossen 485 stimmberechtigte Delegierte eine Woche lang fünf Leitanträge, 455 politische Anträge, drei Entschließungen und 39 Satzungsanträge. Die Weichen für die nächsten vier Jahre sind gestellt.

Am Anfang steht das Mitglied

Eine Mitgliedschaft bei der IG Metall bedeutet echte Mitbestimmung – im Betrieb und in der Organisation selbst.

Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut, am Anfang steht das Mitglied. Unsere 155 Geschäftsstellen sind die Anlaufstellen in der Region für über 2,2 Millionen Metallerinnen und Metaller. Und hier beginnt jeder Weg von einer politischen Idee bis zur Entscheidung.

VOR ORT

Alle vier Jahre, nach dem Gewerkschaftstag, wählen die Mitglieder einer jeden Geschäftsstelle die Delegierten für die örtliche Delegiertenversammlung. Wahlberechtigt sind alle, die seit mindestens drei Monaten ihren satzungsgemäßen Beitrag zahlen; nach zwölf Monaten darf ein Mitglied selbst kandidieren. Die Delegiertenversammlung ist das wichtigste Gremium und das höchste beschlussfassende Organ der IG Metall vor Ort. Viermal im Jahr treffen sich die Delegierten, diskutieren die örtliche Politik oder entscheiden, in welchen Betrieben welche Aktionen stattfinden.

Auf der Delegiertenversammlung wird in geheimer Wahl der Ortsvorstand gewählt sowie die Mitglieder der Tarifkommission, die Delegierten für den Gewerkschaftstag oder für die Bezirkskonferenzen. Der Ortsvorstand leitet die Geschäftsstelle und besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionären. Er führt die Beschlüsse der Delegiertenversammlung durch, vertritt die Geschäftsstelle nach innen und außen, unterstützt die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben und vor Ort, beschließt Maßnahmen zur erfolgreichen Mitgliederentwicklung, organisiert Tarifrunden und vieles mehr.

IM BEZIRK

Einmal im Jahr tagen die Delegierten der Bezirkskonferenz. Sie nehmen den Geschäftsbericht der Bezirksleitung entgegen, wählen die Bezirkskommission, die Teil der Bezirksleitung ist und befassen sich insbesondere mit tariflichen und gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen. Darüber hinaus bestätigt die Bezirkskonferenz die Mitglieder der Tarifkommissionen.

BUNDESWEIT

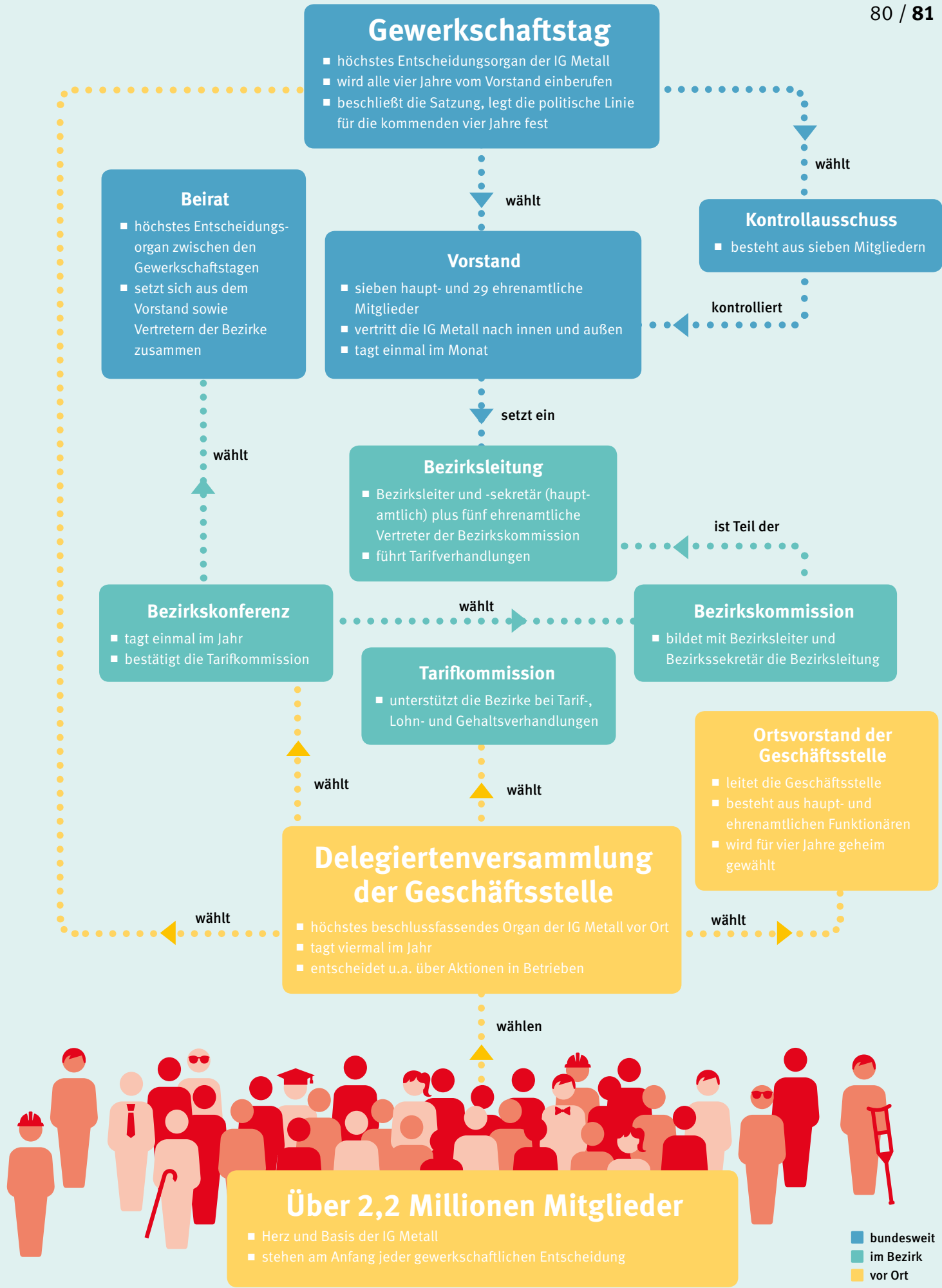
Alle vier Jahre treffen sich die Delegierten zum Gewerkschaftstag, das ist das höchste Organ der IG Metall. Pro 5000 Mitglieder wird vor Ort ein Delegierter gewählt. Der Gewerkschaftstag wählt den Vorstand und den Kontrollausschuss, beschließt Satzungsänderungen und politische Anträge. Der Vorstand der IG Metall – sein Sitz ist in Frankfurt am Main – besteht aus sieben geschäftsführenden Mitgliedern und 29 ehrenamtlichen Mitgliedern, die von den Bezirken vorgeschlagen werden. Aus ihren Reihen stammen auch die Revisoren, die monatlich auf lokaler, bezirklicher und zentraler Ebene die Kasse prüfen und der Delegiertenversammlung berichten. Der Vorstand tagt einmal im Monat und vertritt die IG Metall nach innen und außen, setzt die Beschlüsse des Gewerkschaftstags um, entscheidet über Tarifforderungen, leitet Urabstimmungen und Streiks ein.

Zwischen den Gewerkschaftstagen ist der Beirat das höchste Organ der IG Metall. Er zählt 113 Mitglieder – 77 von den Bezirkskonferenzen gewählte Mitglieder plus die 36 Mitglieder des Vorstands – und kommt mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Kontrollausschuss schließlich achtet darauf, dass der Vorstand die Satzung und die Beschlüsse von Gewerkschaftstag und Beirat einhält. Seine sieben Mitglieder dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben. ■

Zu den 155 Geschäftsstellen der IG Metall geht es auf

► [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)





Viele Branchen, eine Gewerkschaft

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die IG Metall häufig mit Metall, Stahl und Elektro gleichgesetzt – also als eine Gewerkschaft der Fließbandarbeiter und Schweißer gesehen. Doch wir sind weitaus vielseitiger: Die IG Metall vertritt Beschäftigte in sehr unterschiedlichen Branchen und einigen der wichtigsten Wirtschaftszweige Deutschlands. Arbeiter/innen gehören ebenso zu uns wie Ingenieurinnen und Ingenieure, Techniker/innen und Büroangestellte. Das macht uns stark. Und hier sind wir für unsere Mitglieder im Einsatz:

Maschinenbau

Werkzeug- und Textilmaschinenbau, Landmaschinenbau, Landtechnik, Energieanlagenbau, Kraftwerksbau, Bau- und Baustoffmaschinen, Aufzüge, Fahrtreppen, Automationstechnik, Robotik u.v.m.

Metall- und Elektroindustrie

Automobilindustrie, Metallerzeugnisse, Elektrogerätebau und Stromversorgung

Neue Energien

Windanlagenindustrie, Solaranlagen

Eisen und Stahl

Gießereien, Schmieden, Eisen- und Stahlindustrie

Holz, Möbel und Kunststoff

Schreib- und Zeichengeräte,
Möbel- und Küchenmöbelindustrie,
Holzwerkstoff-, Säge-, Parkett-
und Verpackungsindustrie,
Caravan-Industrie, kunststoff-
verarbeitende Industrie,
Instrumentenbauer etc.

Textile Branchen

Bekleidungsindustrie,
Bettwaren- und
Miederindustrie,
Textilhandwerke,
Textilindustrie,
Konfektion technischer
Textilien

Handwerk

Elektrohandwerke,
Kfz-Handwerke,
Metallhandwerke, Sanitär-,
Heizungs- und Klima-
handwerke, Tischler- und
Holzhandwerke und
viele weitere, z. B.
Zahntechnikerhandwerk

IT und Engineering

Datenverarbeitung, Elektromedizin
und Medizintechnik, Luft- und
Raumfahrttechnik, Geräte und
Einrichtungen der TK-Technik



Übrigens ...



Die IG Metall hat auch mit den schönen Künsten zu tun – die Geigenbauer beispielsweise gehören mit zu uns. Wer diesen Handwerksberuf erlernen möchte, sollte Spaß an Mathe und Physik haben – und einen Hang zur Sorgfalt.

4 von 10

Von allen 327 anerkannten Ausbildungsberufen sind 138 der IG Metall zugeordnet, also 4 von 10.



In der IG Metall können sich auch Diamantschleifer organisieren. Die Schmuckherstellung ist eine der vielen IG Metall-Berufen, und Schmuck besteht nicht nur aus Gold und Silber, sondern auch aus Edelsteinen.

Wussten Sie, dass ...

Der typische IG Metalller ist männlich, Mitte 40 und arbeitet in der Stahlindustrie? Zugegeben, das stimmt irgendwie, ist aber längst nicht alles: Unsere Gewerkschaft ist eine vielschichtige Gemeinschaft, so facettenreich wie unsere mehr als 2,2 Millionen Mitglieder und die Branchen, in denen sie arbeiten.



222 654

Ingenieurinnen, Ingenieure und technische Angestellte gehören zur IG Metall.

1929

begann die längste Mitgliedschaft, sie besteht seit 88 Jahren bis heute.

Unter
35 Jahre alt
sind 475 988 der Mitglieder.

Über
100 Jahre alt
sind 63 der Mitglieder.



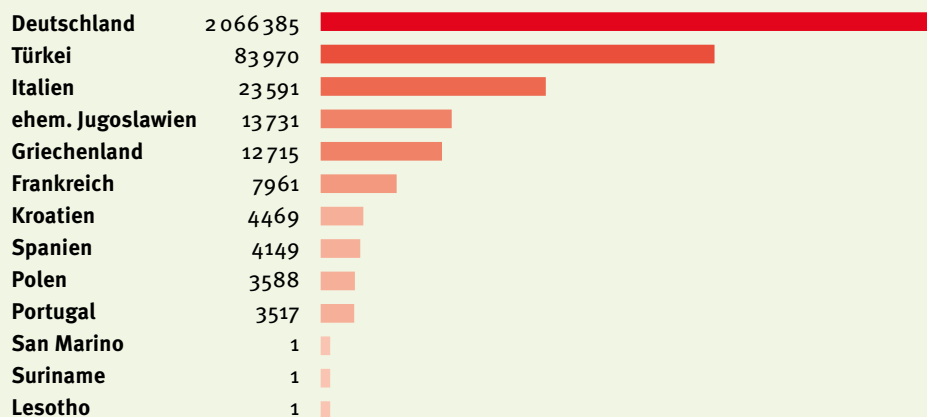
407 000

Frauen sind in der IG Metall, 25 949 mit betrieblicher Funktion, und 1301 sind Betriebsratsvorsitzende.

44 250

Studierende gibt es in der IG Metall.

Bunte Vielfalt: Aus diesen Ländern kommen unsere Mitglieder*



Die Dauer der Mitgliedschaft

beträgt bei 544 463 Kolleginnen und Kollegen mehr als 25 Jahre, bei 237 398 mehr als 40 Jahre und bei 194 714 mehr als 50 Jahre.

*Die Abbildung ist ein Auszug aus der Mitgliederstatistik und zeigt nur eine Auswahl aller insgesamt 190 Herkunftsländer unserer Mitglieder.

... die IG Metall hier mitmischt?



In Ihrer Wohnzeimereinrichtung steckt viel IG Metall.



IG Metall heißt auch mal „Alle Neune!“ ...



... oder auf hoher See die Seele baumeln lassen.



Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Füller?

Metallerinnen und Metaller haben mit den unterschiedlichsten Produkten zu tun – auch wenn es zunächst anders wahrgenommen wird. Was sie herstellen und wo sie aktiv sind:



Holzkunst aus dem Erzgebirge mit IG Metall-Beteiligung.



Hier spielt die Musik, und unser Takt heißt Solidarität.



Tarifvertrag? Mit uns auch für Schrottplätze.



Zur Abwechslung mal mit zwei Rädern. Und gehörig Rückenwind ...



In der Uniform gut geschützt? Dann Wasser marsch!



Der berühmte Steiff-Teddy mit dem Knopf im Ohr ist auch einer von uns.

Managerin in Sachen gute Arbeit

Wer die IG Metall-Geschäftsstelle in einem Zentrum der Autoindustrie leiten will, macht sein Hobby zum Beruf. So wie Claudia Peter (53). Sie ist Erste Bevollmächtigte in Gaggenau, dem „Benz“-Traditionsort in Baden.



Claudia Peter, Erste Bevollmächtigte der IG Metall-Geschäftsstelle Gaggenau

Für sie bedeutet das, Solidarität zu organisieren, obwohl die Lage unübersichtlich ist. Das geht nur mit einem guten Team und mit den vielen Ehrenamtlichen vor Ort. Und mit neuen Ideen. „Meine wichtigste

„Meine wichtigste Aufgabe ist es, für klare Ziele zu sorgen.“

Aufgabe ist es, für klare Ziele zu sorgen. Intern und in den Betrieben. Und dafür, dass die auch erreicht werden.“ Peter hat etwa die Mitgliedergewinnung neu ausgerichtet. „Wenn wir uns nicht nur auf die bisherigen Betriebe konzentrieren, sondern auch auf die neu entstehenden oder rasant wachsenden Kontraktlogistiker, ist das sehr wirksam gegen Spaltungsversuche.“ Der Organisationsgrad einer Belegschaft steht daher in Gaggenau heute im Vordergrund, nicht die Betriebsgröße allein. Und beim Kampf gegen Ausgliederungen? „Mussten wir an die ausgelagerten Sparten ran. Seit eineinhalb Jahren setzen wir auf Erschließung, damit es auch hier bessere Bedingungen gibt.“ Davon profitieren die Beschäftigten, und neue Auslagerungen in der Autoindustrie werden unattraktiver.

All das geht nicht ohne Diskussionen ab. „Es ist oft ein Jonglieren zwischen den unterschiedlichen Interessen, Ebenen und Inhalten“, räumt Peter ein. „Bei der ganzen Härte der Arbeit dann auch noch eine Leichtigkeit und Lockerheit beim Arbeiten hinzubekommen, das ist das Höchste“, sagt sie und lacht wieder. Aber die Mühe ist es ihr wert. „Nur so kann ich auch andere für uns begeistern.“ ■

Auf die Frage, ob geringes Schlafbedürfnis zu den Tugenden einer Ersten Bevollmächtigten gehört, lacht Claudia Peter und winkt ab. „Wohl eher Zuverlässigkeit.“ Die Gewerkschafterin sitzt in ihrem Büro, es ist sieben Uhr morgens, draußen geht die Sonne auf. „Erste Bevollmächtigte“. In der Wirtschaft würde man sie wohl eher Geschäftsführerin eines mittelständischen Unternehmens nennen. Bei der IG Metall ist sie verantwortlich für die Geschäftsstelle Gaggenau, für zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und für über 22 000 Mitglieder.

Den Betrieben vor Ort geht es gut. Zumindest im Moment, die Auftragsbücher sind voll. In den zwei Mercedes-Benz-Werken arbeiten insgesamt rund

15 000 Personen, viele weitere Tausend in den Zuliefererbetrieben. Es gab aber auch andere Zeiten. In der Krise 2008/2009 etwa. Als die Autoindustrie am Abgrund stand. „Das waren die heftigsten Jahre, die ich hier erlebt habe. Ich hatte Angst, dass die Region kollabiert.“

Und heute? Es gibt massive Konflikte. Die Autoindustrie ist im Umbruch. Industrie 4.0, Digitalisierung des Fahrens, verschärfte Standortkonkurrenz. Durch Ausgliederungen versucht Daimler, die Kosten zu drücken und die Interessen der eigenen Beschäftigten gegen die der mittelständischen Zulieferer auszuspielen. „Schmutzkonkurrenz“ und „Arbeitgeberspaltung“ sind Claudia Peter zufolge große aktuelle Herausforderungen.

Bildungsarbeit: klar, kompetent, kollegial

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit genießt einen hohen Stellenwert innerhalb der IG Metall. Mit Deutschlands größter Auswahl an Seminaren bietet unser Bildungsprogramm aktiven und interessierten Mitgliedern und Beschäftigten ein umfassendes gewerkschafts- und gesellschaftspolitisches Bildungsangebot.

UNSER ANSPRUCH: ZUKUNFT GESTALTEN

Die Bildungsarbeit der IG Metall ist ausgerichtet auf die Stärkung und Weiterentwicklung von Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft. Sie gestaltet kritisch-emanzipative Bildungsprozesse, in denen sich fachliche, methodisch-soziale und politisch-strategische Kompetenzen der und des Einzelnen entwickeln können.

Und sie trägt dazu bei, dass wir uns gemeinsam in betrieblichen, sozialen und politischen Auseinandersetzungen behaupten können.

In unserem Handeln orientieren wir uns an den Werten und Idealen der Gewerkschaftsbewegung. In unserer Arbeit für Solidarität, soziale Gerechtigkeit und lebendige Demokratie üben wir Respekt vor Andersdenkenden.

Reflexion und Beteiligung sind Grundsteine unserer Arbeit, um auch künftig gemeinsam handlungs- und dialogfähig zu bleiben.

DIE LERNINHALTE: FUNDIERT UND PRAXISNAH

Die Seminare basieren sowohl auf den praktischen Erfahrungen unserer Kolleginnen und Kollegen als auch auf der Expertise von Sachverständigen. So finden sich neben Lehrgängen zu Arbeitsrecht, betrieblicher Mitbestimmung oder Tarifpolitik auch zahlreiche Seminare zu wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Themen. Das Angebot ist dabei so vielfältig, wie unsere Zielgruppen es sind.

Das Bildungsprogramm wird jährlich überarbeitet und ist somit immer am Puls der Zeit. So greifen die Seminarangebote auch aktuelle Herausforderungen der modernen Arbeitswelt wie Digitalisierung, flexibles und mobiles Arbeiten oder neue Arbeits- und Beschäftigungsformen auf. Durch dieses breite und vertiefende Bildungsangebot wird sichergestellt, dass die Fragen und Anliegen unserer betrieblichen Kolleginnen und Kollegen in unseren Seminaren qualitativ bearbeitet werden können.

DIE LERNORTE: NAH DRAN UND GUT VERNETZT

Regionale Nähe und Vernetzung ist unsere Stärke. Deshalb bietet die IG Metall in ihren mehr als 150 Geschäftsstellen viele Seminare direkt vor Ort an. Darüber hinaus gibt es ein umfassendes Angebot an bundesweiten Weiterbildungs-, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten in den sieben modernen IG Metall-Bildungszentren in ganz Deutschland.

Übrigens: Für aktive Mitglieder der IG Metall sind unsere Seminare kostenfrei. Auch bei der Freistellung von der Arbeit unterstützen wir unsere Mitglieder. ■

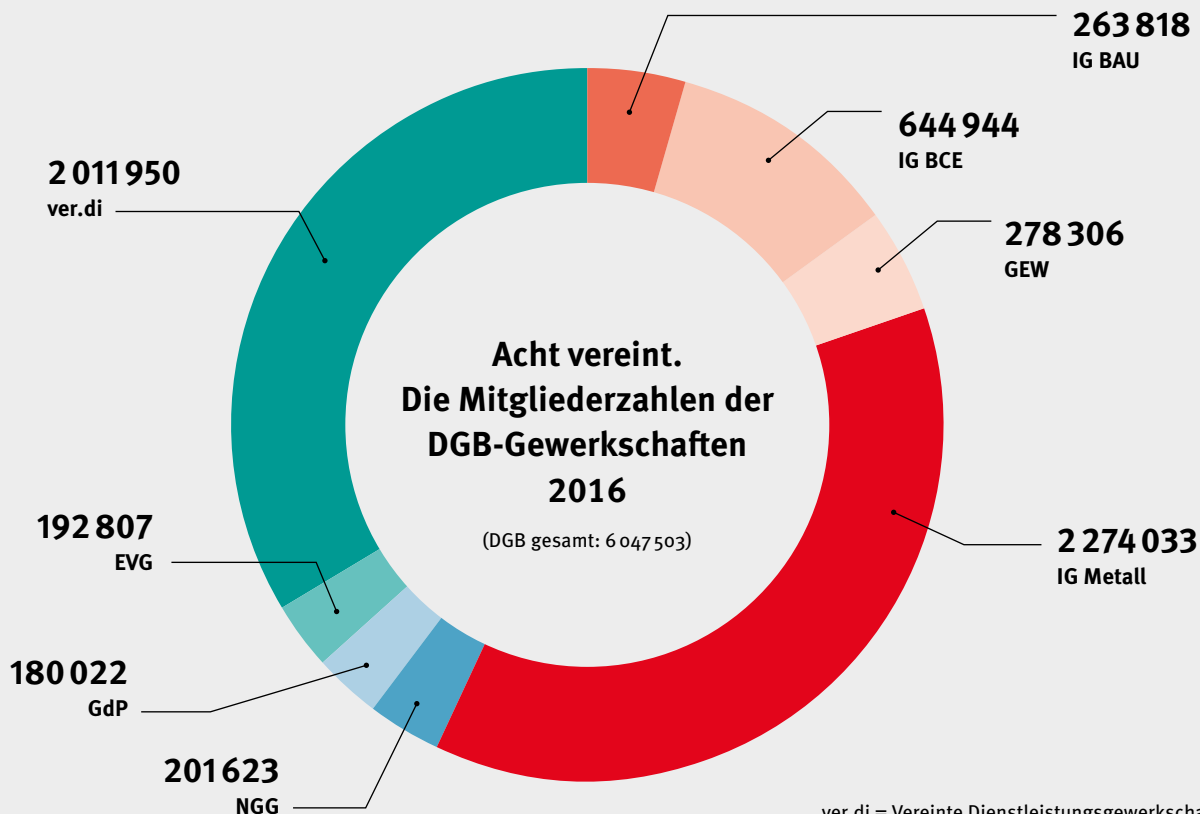


Weitere Informationen sowie das Bildungsprogramm zum Herunterladen finden Sie unter

► igmetall.de/bildung



Das Bildungszentrum Sprockhövel – eines der sieben IG Metall-eigenen Bildungszentren



ver.di = Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
IG BCE = Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG BAU = Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
GEW = Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
EVG = Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
NGG = Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
GdP = Gewerkschaft der Polizei

Die IG Metall im DGB

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist Dachverband und die politische Stimme seiner acht Mitgliedsgewerkschaften – eine davon ist die IG Metall. Gemeinsam machen sie sich stark für eine solidarische Gesellschaft.

Seit seiner Gründung im Jahr 1949 steht der Deutsche Gewerkschaftsbund, kurz DGB, für Solidarität und soziale Gerechtigkeit. Als Dachverband zählt er mit rund 6,1 Millionen Mitgliedern aus den acht Einzelgewerkschaften zu den größten Gewerkschaftsbünden der Welt. Er vertritt die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit und gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, also den Regierenden und Parlamenten, den Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Der DGB bezieht Stellung zu Gesetzesvorhaben, stellt gewerkschaftsübergreifende Forderungen und koordiniert gemeinsame Aktionen.

Wie die IG Metall und die weiteren Mitgliedsgewerkschaften ist auch der DGB dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft verpflichtet: Er ist parteipolitisch unabhängig – aber nicht politisch neutral. Er bezieht klar Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine seiner zentralen Aufgaben ist der Rechtsschutz und Rechtsbeistand vor Gericht für die Mitglieder der acht Einzelgewerkschaften.

Der DGB verhandelt selbst keine Tarifverträge. Das ist Sache der Einzelgewerkschaften. Eine Ausnahme bilden die Tarifverträge zur Leiharbeit, die wegen ihrer branchenübergreifenden Geltung

von der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen werden.

Auf internationaler Ebene arbeitet der DGB im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) mit und vertritt die deutsche Gewerkschaftsbewegung bei internationalen Institutionen wie der EU und der UNO. ■

Mehr Informationen unter
▶ dgb.de

Kritischer Journalismus

Missbraucht die Bild-Zeitung ihre Macht? Wie rechtsextrem ist Deutschland? Mit Fragen wie diesen beschäftigt sich die Otto Brenner Stiftung. Um aufzudecken, wachzurütteln, zu verändern.

Sie ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall und sie setzt sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Deutschland und Europa auseinander – immer unter dem Aspekt: Die Wirtschaft soll der Gesellschaft dienen, nicht umgekehrt. Das war auch Leitsatz des Namensgebers, Otto Brenner, der langjährige Erste Vorsitzende der IG Metall (1956 bis 1972), war ein kritischer und unbequemer Geist und ein politischer Vordenker der Gewerkschaftsbewegung. Von ihm stammt der Satz: „Nicht Ruhe, nicht Unterwürfigkeit gegenüber der Obrigkeit ist die erste Bürgerpflicht, sondern Kritik und ständige demokratische Wachsamkeit.“

Und so machen die Studien der Otto Brenner Stiftung mit ihrem kritischen Ansatz immer wieder gesellschaftliche Missstände sichtbar. Etwa, wenn die Stiftung nachzeichnet, wie die Bild-Zeitung in der Eurokrise Stimmung gegen Griechenland gemacht hat. Oder wenn sie aufzeigt, wie professionelle Anwälte und Berater gezielt Gewerkschaften und Betriebsräte in Deutschland bekämpfen mit dem Ziel, betriebsratsfreie Zonen in Unternehmen zu schaffen. Alle Studienergebnisse stellt die Stiftung zudem kostenfrei zur Verfügung.

Seit 2005 vergibt sie darüber hinaus einmal im Jahr den Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus. Das Motto:



„Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“. Prämiert werden Journalisten, die außergewöhnlich gute Arbeit geleistet und gesellschaftliche Skandale aufgedeckt haben. So erhielt zuletzt Kriegsreporter Ashwin Raman den ersten Preis für seinen Beitrag „Die Story im Ersten: Das 13. Jahr – Der verlorene Krieg in Afghanistan“. Es ist solch aufklärerischer Journalismus, den die Stiftung mit Preisgeldern in Höhe von insgesamt 47 000 Euro fördert. ■

Weiterlesen unter

- ▶ otto-brenner-stiftung.de
- ▶ otto-brenner-preis.de

Denkfabrik der Gewerkschaften

Die Hans-Böckler-Stiftung beantwortet anspruchsvolle Fragen: Wie sicher sind die Rückstellungen für die Betriebsrenten? Wie kann man die Beschäftigten beim Verkauf von Unternehmensanteilen schützen? Welche Tarifverträge gelten gerade wo?

Die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte zu fördern ist zentraler Stiftungszweck und das Vermächtnis von Hans Böckler, dem ersten DGB-Vorsitzenden der Bundesrepublik Deutschland nach der Befreiung von Krieg und Faschismus. „Demokratie endet nicht vor dem Werkstor“, war seine Mission. Und heute ist die Mitbestimmung in der Tat ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft.

Mit ihrer Expertise unterstützen die 200 Mitarbeiter der Stiftung den DGB beratend und forschend. Sie sind eine gute Anlaufstelle für Betriebs- und Aufsichtsräte, die in den Unternehmen mitbestimmen – nicht selten über tausende Arbeitsplätze. Finanziert wird die Stiftung durch

die Aufsichtsratsstätigkeit von rund 7000 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern, die ihre Vergütung zu gemeinnützigen Zwecken abführen, wobei die IG Metall den größten Anteil beiträgt. Im Vorstand der Stiftung stellen Vertreterin-



nen und Vertreter des DGB und seiner Einzelgewerkschaften die Weichen.

Mit zwei namhaften Forschungsinstituten ist die Hans-Böckler-Stiftung auch die Denkfabrik der Gewerkschaften: Das WSI forscht im Beschäftigteninteresse etwa über soziale Ungleichheit, Work-Life-Balance oder Mindestlöhne – und berät die Politik bei der Lösung dieser wichtigen Fragen. Das IMK wiederum beschäftigt sich mit wirtschaftspolitischen Fragen und Entscheidungen und analysiert deren ökonomische Auswirkungen. So liefert es zum Beispiel wirtschaftliche Eckdaten, die für die Tarifforderungen der Gewerkschaften von hoher Relevanz sind.

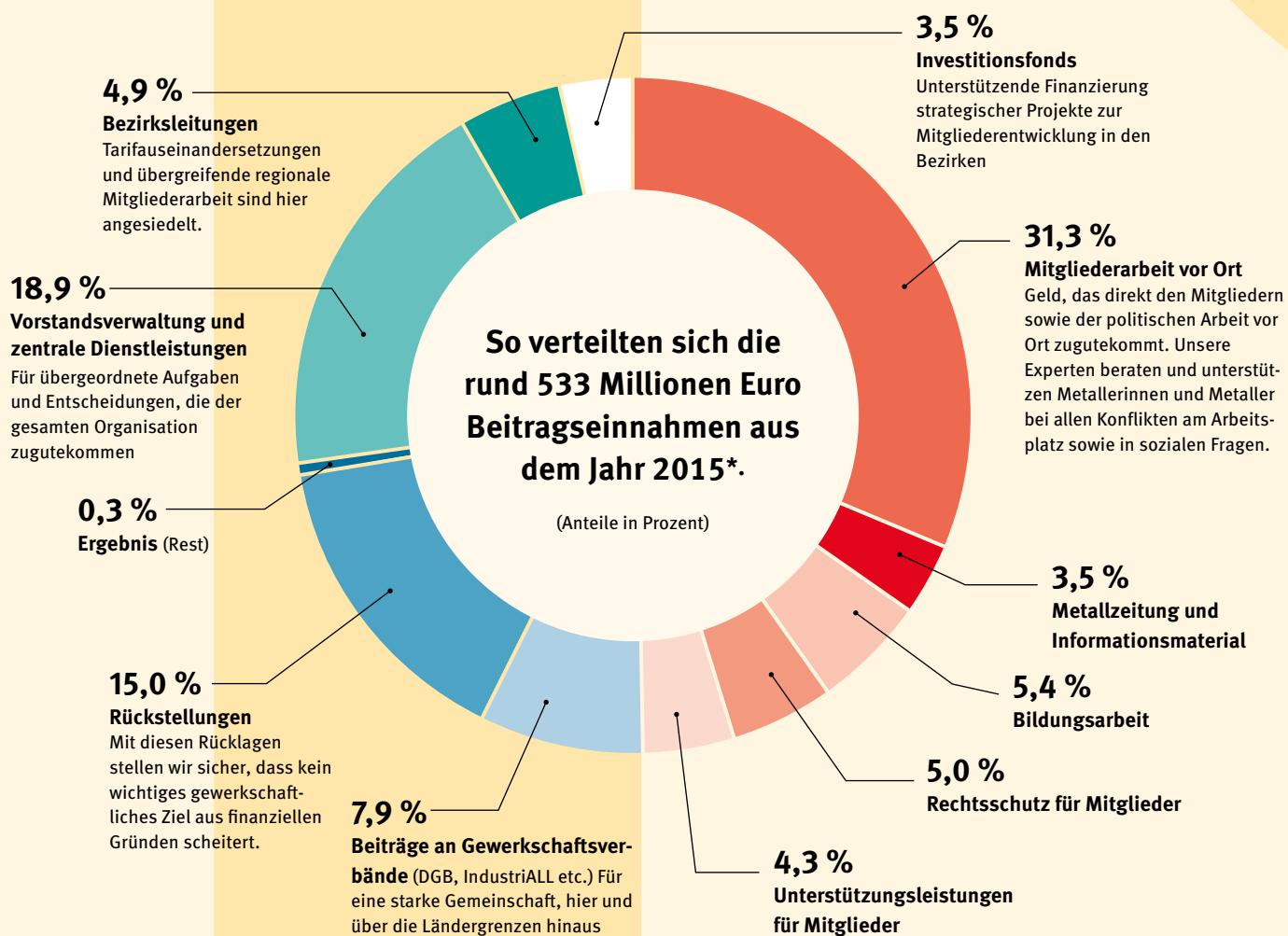
Die Stiftung ist darüber hinaus das zweitgrößte Studienförderwerk Deutschlands und vergibt Stipendien an junge Talente, die sich gesellschaftspolitisch engagieren. Sie unterstützt zudem Jugendliche aus bildungsfernen Familien darin, persönliche Entwicklungschancen in der Gesellschaft zu bekommen, die ihnen sonst verschlossen wären. ■

Die Stiftung finden Sie im Netz unter

- ▶ boeckler.de
- ▶ boecklerimpuls.de

Wohin geht mein Beitrag?

Unsere Arbeit finanziert sich fast ausschließlich über unsere Mitgliedsbeiträge. Darauf sind wir stolz. So sind wir unabhängig und nur den Interessen unserer Mitglieder verpflichtet. Die Einzelbeiträge von über 2,2 Millionen Menschen machen uns stark und vor allem durchsetzungsfähig in den Auseinandersetzungen um eine gerechte Arbeitswelt. Und wir sprechen offen über unsere Finanzen – mit einer Ausnahme: Bei der Streikkasse lassen wir uns nicht in die Karten schauen.



Eine Investition, die sich lohnt



Nur vier Minuten täglich arbeitet ein Mitglied für den Mitgliedsbeitrag von einem Prozent – und damit für höhere Entgelte, mehr bezahlten Urlaub und und und.

Finanzkraft ist Kampfkraft

Über 2,2 Millionen Mitglieder machen uns stark. Auch finanziell. Seit 2011 wächst die IG Metall kontinuierlich und hat somit zum sechsten Mal in Folge eine positive Mitgliederbilanz zu verzeichnen. Das verdankt sie ihrem guten Image und vor allem dem großen Engagement der vielen aktiven Mitglieder vor Ort und in den Betrieben. Finanzkraft ist immer auch Kampfkraft: Das spiegelt sich unter anderem in den Tariferfolgen der letzten Jahre wider. Die IG Metall ist finanziell gut aufgestellt – und jederzeit handlungsfähig.

Unsere Mitgliedsbeiträge



1%

des Bruttoeinkommens:
Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Azubis



0,5%

der Bezüge: Rentnerinnen und Rentner, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschülerinnen und Umschüler



2,05 €

Studierende, Schülerinnen und Schüler (ohne weiteres Anstellungsverhältnis)



1,53 €

Erwerbslose oder Mitglieder in Privatinsolvenz, Mütter und Väter in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug

Egal, wie hoch der Monatsbeitrag ist: Wer ihn korrekt zahlt, hat Anspruch auf alle Leistungen der IG Metall – und kann den Beitrag zudem steuerlich absetzen. Wie hoch Ihre Leistungen konkret sind, erfahren Sie über den Leistungsrechner unter [▶ igmetall.de/leistungsrechner](https://www.igmetall.de/leistungsrechner)

Ausgangsbasis:
2800 € Bruttoentgelt

28,00 €
Mitgliedsbeitrag

Jahr	Tariferhöhung in %	Erhöhung des Monatsentgelts in €	Erhöhung des Beitrags in €	Beitrag pro Monat in €
2011	2,7	75,60	0,76	28,76
2012	4,3	123,65	1,24	29,99
2013	3,4	101,97	1,02	31,01
2014	2,2	68,22	0,68	31,69
2015	3,4	107,76	1,08	32,77
2016	2,8	91,76	0,92	33,69
2017	2,0	67,38	0,67	34,36

Jede **Tariferhöhung**, die über 1,1 Prozent liegt, ist ein tatsächliches Plus im Geldbeutel. Die Steigerungen der letzten Jahre lagen zwischen 2,0 und 4,3 Prozent. Das Rechenbeispiel zeigt es genauer:

1 Prozent Beitrag, 21,5 Prozent Entgelterhöhung: Ausgehend von **2800 Euro** brutto pro Monat hat sich das Monatsentgelt mit Tarif in sieben Jahren **um 636,36 Euro auf 3436,36 Euro erhöht** – für einen monatlichen Beitrag von 34,36 Euro.

Das Plus:

636,36 € mehr Entgelt

Beitragserhöhung auf **34,36 €**

Macht ein echtes Plus von 636,36 - 34,36 = 602 Euro.



Tarifverträge – das A und O jeder Gewerkschaft

Unsere stärkste Leistung sind unsere Tarifverträge – sie setzen Standards für ganze Branchen. Wir verhandeln sie mit den Arbeitgebern in erster Linie für unsere Mitglieder. Nur diese haben letztendlich einen rechtlichen Anspruch auf tarifliche Leistungen. Tarifverträge regeln die grundsätzlichen Eckpunkte der Arbeitsbedingungen, also die Höhe des Einkommens, die wöchentliche Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und die Höhe des Urlaubsgeldes, die verschiedenen Zuschläge, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Recht auf Übernahme für Ausgebildete. Auch die Möglichkeit zu einem flexiblen Übergang in den Ruhestand (Altersteilzeit) oder das Recht auf Fort- und Weiterbildung, das unter dem Stichwort Bildungsteilzeit ganz neue Wege beschreitet, sind Bestandteile von Tarifverträgen.

Bei Fragen zur Eingruppierung oder zur Umsetzung von tariflichen Leistungen allgemein helfen die IG Metall-Betriebsräte oder die Vertrauensleute bzw. die örtlichen Geschäftsstellen der IG Metall weiter. Einen ersten Überblick geben zudem unsere Tarifinfos im Netz.

- ▶ [igmetall.de/tarife](https://www.igmetall.de/tarife)
- ▶ [igmetall.de/tarifinfo](https://www.igmetall.de/tarifinfo)
- ▶ [lohnspiegel.de](https://www.lohnspiegel.de)

Rechtsschutz: kompetent beraten, gut vertreten

Streitigkeiten im Arbeitsleben sind häufiger, als viele denken: Über 2000 Klagen gehen täglich bei den deutschen Arbeits- und Sozialgerichten ein, die Prozesse sind teuer. Die IG Metall bietet allen Mitgliedern, auch wenn sie im Ausland arbeiten, kostenlose Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Steuer- und Aufenthaltsrecht, sofern es das Arbeitsverhältnis betrifft. Oft kann ein Prozess dadurch schon vermieden werden, denn wir kennen die Betriebe und die Situation vor Ort. Und falls es doch zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt, greift unser Rechtsschutz. Die Prozessvertretung ist kostenfrei – wenn nötig durch alle Instanzen. Doch es geht um mehr als um Geld: Denn der nachgezahlte Lohn oder die zurückgenommene Kündigung, das ist für uns immer auch ein Schritt zu mehr sozialer Gerechtigkeit. Erste Anlaufstelle im Streitfall ist die örtliche IG Metall-Geschäftsstelle.

- ▶ [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)
- ▶ [igmetall.de/rechtsschutz](https://www.igmetall.de/rechtsschutz)

Auf die IG Metall ist Verlass

Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu sein. Der beste ist sicher, die Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten zu können. Außerdem steht die Gewerkschaft ihren Mitgliedern stets mit Rat und Tat zur Seite – und unterstützt sie auch im Notfall.



Unterstützung im Streik

Durch Streiks verschaffen wir uns Gehör und Respekt, wenn gute Argumente alleine nicht mehr ausreichen. An der Streikfähigkeit bemisst sich unsere Durchsetzungskraft – und damit auch unser politisches Gewicht. Streiks sind kein Selbstzweck, aber manchmal unumgänglich. Dann unterstützt die IG Metall ihre betroffenen Mitglieder selbstverständlich. Das sogenannte Streikgeld errechnet sich aus der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe der persönlichen Beitragsleistung. Warnstreikaktionen sind hiervon in der Regel ausgenommen.



Freizeitunfallversicherung

Beim Fahrradfahren gestürzt? Im Garten von der Leiter gefallen? 2,6 Millionen Euro Entschädigungen für Unfälle gingen 2015 an unsere Mitglieder. Die Freizeitunfallversicherung der IG Metall deckt Unfälle außerhalb der Arbeitszeit ab – und das weltweit. Die Versicherung tritt nach zwölf Monaten Mitgliedschaft automatisch in Kraft und beinhaltet unter anderem eine Entschädigung bei einem Krankenhausaufenthalt ab 48 Stunden.



Maßregelung

Eins ist klar: Wenn sich unsere Mitglieder gewerkschaftlich engagieren oder an einer von der IG Metall beschlossenen Streikmaßnahme teilnehmen, dürfen ihnen dadurch keine Nachteile entstehen. Das regelt die IG Metall mit einem sogenannten Maßregelungsverbot. Übt der Arbeitgeber trotzdem Druck aus, etwa durch das Androhen von oder durch tatsächliche Benachteiligung wie Abmahnung, Aussperrung, Kündigung oder das Nichtzahlen von Prämien, unterstützen wir unsere Mitglieder auf ganzer Linie – denn Solidarität ist nicht teilbar.



Außerordentliche Notlagen

Mitgliedern kann finanzielle Unterstützung gewährt werden – schnell und unbürokratisch:

- rund 92 000 Euro Unterstützung für Mitglieder in Notlagen in 2015
- auf Antrag bei der IG Metall vor Ort bei unvorhersehbaren Ereignissen wie zum Beispiel Wohnungsbrand oder Hochwasser



Unterstützung im Todesfall

Auch wenn es zum Schlimmsten kommt, hilft die IG Metall ihren Mitgliedern bzw. deren Hinterbliebenen. Die Ansprüche im Sterbefall errechnen sich aus der Dauer der Mitgliedschaft. Entscheidend ist der Durchschnittsbeitrag der letzten zwölf Monate aus dem Beschäftigungsverhältnis.



Ganz individuell: So viel würde ich bekommen

Was bedeuten die Satzungsleistungen für jedes einzelne Mitglied konkret? Der Leistungsrechner sagt es Ihnen mit einem Klick. Im Internet unter

- ▶ igmetall.de/leistungsrechner
- oder als App fürs Smartphone unter
- ▶ igmetall.de/infoapp

Bildung und Information

Weiterbildung

Die IG Metall ist der größte Bildungsträger Deutschlands und bietet zahlreiche Seminare an – zur gewerkschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Qualifizierung. Die Teilnahme ist für Mitglieder kostenfrei.

- ▶ igmetall.de/weiterbildung

Information

Zu gesellschaftspolitisch aktuellen Themen rund um die Arbeitswelt gibt die IG Metall zahlreiche Broschüren und Ratgeber heraus – auch in verschiedenen Sprachen. Mitglieder können viele davon exklusiv herunterladen oder kostenfrei bestellen.

- ▶ igmetall.de/mitglieder
- ▶ igmetall.de/metallzeitung

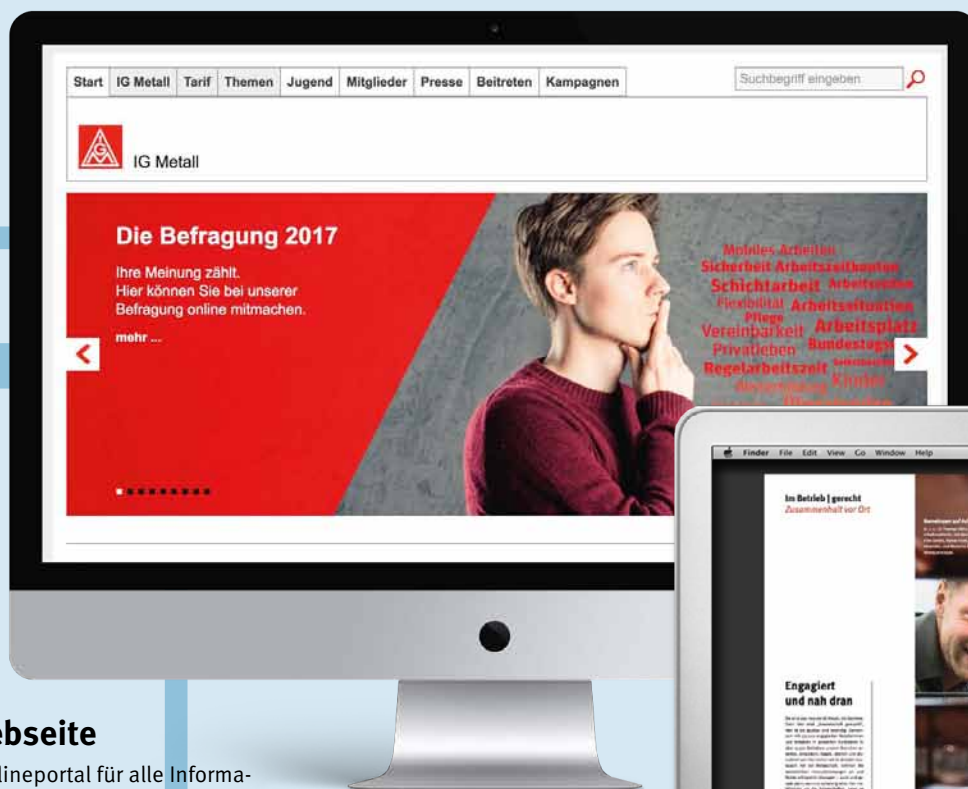


Weitere Infos sowie Flyer zu allen Themen zum Bestellen oder Herunterladen gibt's unter

- ▶ igmetall.de/leistungen

Gut informiert auf allen Kanälen

Egal, ob Sie kurz etwas nachsehen oder tief in ein Thema eintauchen möchten – die IG Metall liefert alles Wissenswerte rund um die Arbeitswelt, gedruckt und online. Da ist für jeden etwas dabei, für Mitglieder und Interessierte. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.



Unsere Webseite

Das zentrale Onlineportal für alle Informationen rund um die IG Metall

► igmetall.de



Wir. Die IG Metall. – das Über-uns-Portal

Unser Kennenlernportal für neue Mitglieder und alle, die es werden möchten. Es zeigt anschaulich, woher wir kommen und wofür wir stehen. Schauen Sie mal rein!

► wir.die-igmetall.de



Publikationen

Viele Branchen, viele Mitglieder, viele Schwerpunkte: Einen Überblick über die zahlreichen spezifischen Publikationen der IG Metall, gedruckt oder digital, erhalten Sie auf

► igmetall.de/publikationen



Die metallzeitung

Jeden Monat landet sie druckfrisch im Briefkasten von über 2,2 Millionen Mitgliedern: die metallzeitung. Sie berichtet spannend und exklusiv aus der Welt der Arbeit und liegt in fast 100 verschiedenen regionalen Ausgaben vor. So erhält jedes Mitglied auch die relevanten Infos seiner IG Metall vor Ort.

► igmetall.de/metallzeitung



Die IG Metall-Portale

Unsere Portale bieten Informationen je nach Zielgruppen. Zum Beispiel die Seite der IG Metall Jugend, deren Motto „Ohne dich kein Wir“ viel darüber verrät, wie stark die jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zusammenhalten. Oder die Seiten für Azubis, dual Studierende, Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure, Crowdworker, Frauen und viele mehr. Eine Übersicht gibt es unter

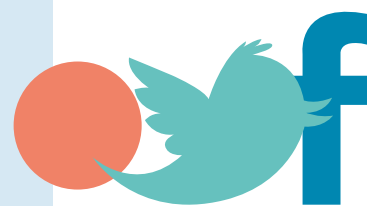
► igmetall.de/portale



Unsere Kampagnen

Öffentlichkeitswirksam und stark in der Argumentation – IG Metall-Kampagnen lassen nicht locker, wenn es darum geht, gesellschaftliche Veränderungen mitzugestalten oder die Politik zum Handeln aufzufordern. Einen Überblick erhalten Sie auf

► igmetall.de/kampagnen



Soziale Netzwerke

Wir mischen mit, wir mischen uns ein und das natürlich auch in den sozialen Netzwerken:

mit tagesaktuellen Postings auf

► facebook.de/igmetall

mit einem eigenen Videokanal auf

► youtube.com/igmetall

mit starken Bildern auf

► flickr.com/photos/igmetall

mit Nachrichten und Kommentaren auf

► twitter.com/igmetall



Unsere InfoApp

Überstunden- und Leistungsrechner, Tariflexikon, Kontakte oder ein Schichtplaner: praktische Informationen einfach immer überall dabei haben. Jetzt herunterladen unter

► igmetall.de/infoapp



Unser Newsletter

Auf dem Laufenden bleiben und vernetzt sein mit dem monatlichen Infoservice. Gleich anmelden!

► igmetall.de/infoservice



WhatsApp-Service

Die wichtigsten Nachrichten zu aktuellen Themen und Tarifrunden direkt aufs Handy erhalten. Einfach abonnieren unter

► igmetall.de/whatsapp

Mitreden, mitmischen, mitentscheiden

Gewerkschaftsarbeit ist nicht nur das Engagement im Betrieb. Sie hat viele Gesichter, und jede und jeder kann mitmachen.

Wir entscheiden gemeinsam mit unseren Mitgliedern, nicht über deren Köpfe hinweg. Wir setzen Verbesserungen mit ihnen um, nicht an ihrer Stelle. Dazu bringen wir Gleichgesinnte zusammen.

Sie möchten mitmachen? Wir bieten jede Menge Raum für Sie und Ihre Interessen. Metallerrinnen und Metaller können aus einer Vielzahl von Netzwerken wählen. Oder aber sie bringen sich in den vielen Arbeitskreisen und Ausschüssen ein, die über die Geschäftsstellen vor Ort organisiert sind. Welche das sind, ist von Geschäftsstelle zu Geschäftsstelle unterschiedlich.

ARBEITSKREISE UND AUSSCHÜSSE GIBT ES BEISPIELSWEISE MIT FOLGENDEN SCHWERPUNKTEN:

- **Angestellte, Engineering und ITK:** Informations- und Erfahrungsaustausch rund um die speziellen Belange der Angestellten in Office-Berufen, der Beschäftigten in der ITK-Branche oder der Ingenieurinnen und Ingenieure
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Aufbereitung von gesetzlichen Neuerungen und Umsetzungsmaßnahmen für die betriebliche Praxis
- **Frauen:** Von Entgeltgerechtigkeit über Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bis zum Internationalen Frauentag – die IG Metall-Frauen mischen mit!
- **Migration:** Aktuelle politische und gewerkschaftliche Themen sowie die spezifischen Probleme von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund kommen hier zur Sprache.
- **Referentinnen und Referenten:** Planung und Umsetzung des örtlichen Seminarangebots, Entwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, Erstellung von Leitfäden für verschiedene Seminare und Austausch über sozial- und wirtschaftspolitische Fragen
- **Handwerk:** Tarifbindung, Tarifrecht, Mitbestimmung und Betriebsräte im Handwerk ... und noch viele weitere

Sie möchten mehr wissen? Einfach auf der Website der zuständigen Geschäftsstelle nachschauen, anrufen oder vorbeikommen. ■

Ihre IG Metall vor Ort finden Sie unter

► [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Netzwerke und Portale der IG Metall im Überblick

► [igmetall.de/portale](https://www.igmetall.de/portale)

Mehr als 2,2 Millionen IG Metall-Mitglieder – das sind mehr als 2,2 Millionen Menschen mit ganz individuellen Geschichten, Erfahrungen und Zielen. Ihre Gemeinsamkeit: Sie alle wollen etwas bewegen. Hier erzählen ein paar von ihnen, warum sie IG Metall-Mitglied sind und was genau sie antreibt.

„Weil es ohne Solidarität nicht funktioniert. Nur gemeinsam sind wir stark.“



John Jasper, Kiel



„Das Konzept der IG Metall ist schlüssig und fair. Und man kann dabei aktiv mitgestalten.“

Ivonne Eisenblätter, Wetter



„Gemeinsam für ein gutes Leben – klar mach ich da mit!“

**Alexandra Hochhaus,
Frankfurt**



„2,2 Millionen Stimmen sind lauter als eine!“

Auke Tiekstra, Salzgitter



„Mit Gemeinsamkeit und Zusammenhalt schaffen wir alles.“

**Marianne Klöpfer,
Salzgitter**



„Unternehmermacht braucht Gegenmacht. Das gilt in heutigen Zeiten des Kasino-Kapitalismus mehr denn je. Dagegen müssen wir uns gemeinsam wehren. Wenn wir es nicht tun, tut es niemand.“

Timo Stille, Hannover

Die IG Metall bietet mehr

Von praktischen Fanartikeln über Infomaterial bis hin zu Kultur- oder Freizeitangeboten: Bei der IG Metall findet jede und jeder immer noch ein bisschen mehr.



Ihre IG Metall. Ihr Fanshop.

Exklusive IG Metall-Produkte, von Mitgliedern ausgewählt und nur für Mitglieder verfügbar: Der Fanshop hält viele interessante Produkte für Sie bereit. Ob Tassen, Jacken, Taschenlampen oder Schirme – hier ist für jeden Anlass der richtige Artikel dabei.

Produkte bestellen unter
► igmetall-fanshop.de



Exklusiv für unsere Mitglieder

Ob Lohnsteuerhilfe, Tickets, Ökostrom, Autoclub und -vermietung, Bücher oder Urlaub: Auch außerhalb der Arbeit handeln wir faire Konditionen aus. IG Metall-Mitglieder erhalten so über die IG Metall-Servicegesellschaft ein breites Angebot von vielseitigen Produkten und Dienstleistungen.

Mehr Infos gibt es unter
► igmservice.de



Flyer, Broschüren und Co: Machen Sie sich schlau.

Zu vielen aktuellen Themen und Fragen rund um die Arbeitswelt gibt die IG Metall Infomaterial und Ratgeber heraus. Viele dieser Angebote können Interessierte und Mitglieder herunterladen oder einfach kostenfrei bestellen.

Zum Shop
► igmetall.de/ratundtat

Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main; **Redaktion:** Sabine Hochhaus, Sabine Künzel; **Projektmanagement/Gestaltung:** SIGNUM communication GmbH, Roger Münzenmayer, Jochen Daum, Elena Herberger, Oliver Weidmann; **Autoren:** Martin Brust (www.zentralredaktion.de), Anne Goldenbogen, Norbert Hüsson, Gabi Jörg (SIGNUM communication GmbH), Bernd Kupilas; **Fotos:** IG Metall (sofern nicht anders angegeben); **Druck:** apm AG, Darmstadt.

Wir danken allen 112 Kolleginnen und Kollegen, die maßgeblich an der Entstehung dieses Magazins beteiligt waren. Unser besonderer Dank gilt dabei den Ehrenamtlichen aus den Betrieben, ohne deren Unterstützung eine Publikation in dieser Form gar nicht möglich wäre.

1. Auflage 2017; © IG Metall



Fotos/Composing: SIGNUM communication GmbH, Jochem Daum

DAMALS WIE HEUTE EINE GUTE ENTSCHEIDUNG

JETZT ONLINE MITGLIED WERDEN:
IGMETALL.DE/BEITRETEN





wir.

Die IG Metall.

Unser Kennenlern-Magazin