



VERÖFFENTLICHUNG

der Entschlüsse, Leitanträge und Anträge

MITEINANDER

FÜR MORGEN

SOLIDARISCH UND GERECHT

**24. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG
DER IG METALL**

6. BIS 12. OKTOBER 2019 IN NÜRNBERG



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall werden die Delegierten vier Entschließungen, fünf Leitanträge des Vorstands, 748 politische Anträge und 45 Anträge zur Satzung diskutieren und darüber entscheiden.

Die Entschließungen, Leitanträge und Anträge umfassen die ganze Bandbreite der für die IG Metall relevanten Themen. Sie reichen von der Auseinandersetzung mit den zentralen gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Entwicklungen bis zu den entscheidenden tarif-, betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen für die IG Metall. Die tiefgreifende Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zieht sich wie ein roter Faden durch die vorliegenden Anträge.

Mit dieser Broschüre stellen wir unseren Mitgliedern und der Öffentlichkeit sämtliche Entschließungen, Leitanträge und Anträge vor.

Mit der Veröffentlichung des „Debattenpapiers“ wurden die Geschäftsstellen und unsere Mitglieder frühzeitig über die entscheidenden Themen des Gewerkschaftstags informiert. So hatten alle Mitglieder die Möglichkeit, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags zu beteiligen und sich zur inhaltlichen Weiterentwicklung der IG Metall zu äußern. Ihre Rückmeldungen flossen in die Erstellung der Entschließungen und Leitanträge des Vorstands ein.

Im Oktober ist es nun die Aufgabe der Delegierten anhand der Entschließungen, Leitanträge und Anträge darüber zu entscheiden, wie sich die IG Metall zu den grundlegenden Herausforderungen positionieren und welche Arbeitsschwerpunkte sie setzen wird. Der Gewerkschaftstag beschließt damit ein Arbeitsprogramm, mit dem wir gemeinsam die kommenden vier Jahren erfolgreich gestalten wollen.

Frankfurt am Main, im Juli 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Hofmann', written in a cursive style.

Jrg Hofmann
Erster Vorsitzender



**Entschlüsse, Leitanträge und Anträge
an den 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall
6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg**

Anträge zur Satzung	5
Anträge S.001 bis S.045	
Entschliebung 1	
Projekt: Die IG Metall vom Betrieb aus denken	25
Antrag E1.001	
Entschliebung 2	
Gesellschaftspolitik	31
Anträge E2.001 bis E2.171	
Leitantrag 1	
Aktionsprogramm zur Mobilitäts- und Energiewende	125
Anträge L1.001 bis L1.026	
Leitantrag 2	
Junge IG Metall	145
Anträge L2.001 bis L2.018	
Leitantrag 3	
Alterssicherung	157
Anträge L3.001 bis L3.108	
Entschliebung 3	
Betriebs- und Tarifpolitik	211
Anträge E3.001 bis E3.196	
Leitantrag 4	
Arbeitszeit- und Leistungspolitik	315
Anträge L4.001 bis L4.047	
Leitantrag 5	
Transformation gestalten	345
Anträge L5.001 bis L5.038	
Entschliebung 4	
Organisationspolitik	379
Anträge E4.001 bis E4.143	

Antrag S.001: Antrag zur Satzung § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Aachen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlichdemokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Die IG Metall wahrt und verteidigt die freiheitlichdemokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte. Die Verteidigung dieser Rechte und der Unabhängigkeit sowie Existenz der Gewerkschaften erfolgt notfalls durch Aufforderung des Vorstandes an die Mitglieder, zu diesem Zweck die Arbeit niederzulegen (Widerstandsrecht gemäß Artikel 20 Absatz 4 GG).

Die IG Metall setzt sich für ein umfassendes Streikrecht gemäß dem Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta, den Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Versammlungsfreiheit) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein.

Aufgaben und Ziele der IG Metall sind insbesondere:

1. Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein;
2. Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen;
3. Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen;
4. Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und Unternehmen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten; Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum;
5. Mitbestimmung in der gesamten Berufsbildung einschließlich des Schul- und Hochschulwesens;
6. Verbesserung und einheitliche Gestaltung eines demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes;
7. Sicherung der rechtlichen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit, insbesondere durch Verbot der Aussperrung;
8. Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
9. Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben;
10. gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder;
11. Erteilung von Rechtsauskünften, soweit gesetzlich zulässig, auf Gebieten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit;
12. Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder, soweit es die Finanzlage gestattet;
13. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere der IndustriALL Global Union und der industriALL European Trade Union. Das gilt auch für die unmittelbare Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften.

Antrag S.002: Antrag zur Satzung § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Die IG Metall wahrt und verteidigt die freiheitlich-demokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte. Die Verteidigung dieser Rechte und der Unabhängigkeit sowie Existenz der Gewerkschaften erfolgt notfalls durch Aufforderung des Vorstandes an die Mitglieder, zu diesem Zweck die Arbeit niederzulegen (Widerstandsrecht gemäß Artikel 20 Absatz 4 GG).

Aufgaben und Ziele der IG Metall sind insbesondere:

1. Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein;
2. Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen;
3. a: Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen;
3. b: Zur Verteidigung dieser Werte steht die IG Metall durch Abgrenzung gegen jede Form von rassistischer, antisemitischer, rechtspopulistischer und rechtsradikaler Propaganda in Betrieb und Organisation und für eine offene, solidarische und pluralistische Gesellschaft.
4. Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und Unternehmen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten; Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum;
5. Mitbestimmung in der gesamten Berufsbildung einschließlich des Schul- und Hochschulwesens;
6. Verbesserung und einheitliche Gestaltung eines demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes;
7. Sicherung der rechtlichen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit, insbesondere durch Verbot der Aussperrung;
8. Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
9. Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben;
10. gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder;
11. Erteilung von Rechtsauskünften, soweit gesetzlich zulässig, auf Gebieten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit;
12. Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder, soweit es die Finanzlage gestattet;
13. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere der IndustriALL Global Union und der industriALL European Trade Union. Das gilt auch für die unmittelbare Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften.

Antrag S.003: Antrag zur Satzung § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Hamm-Lippstadt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlichdemokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Die IG Metall wahrt und verteidigt die freiheitlichdemokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte. Die Verteidigung dieser Rechte und der Unabhängigkeit sowie Existenz der Gewerkschaften erfolgt notfalls durch Aufforderung des Vorstandes an die Mitglieder, zu diesem Zweck die Arbeit niederzulegen (Widerstandsrecht gemäß Artikel 20 Absatz 4 GG).

Aufgaben und Ziele der IG Metall sind insbesondere:

1. Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein;
 2. Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen;
 3. Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen;
 4. Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und Unternehmen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten; Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum;
 5. Mitbestimmung in der gesamten Berufsbildung einschließlich des Schul- und Hochschulwesens;
 6. Verbesserung und einheitliche Gestaltung eines demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes;
 7. Sicherung der rechtlichen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit, insbesondere durch Verbot der Aussperrung;
 8. Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
 9. Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe ~~behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen~~ von Menschen mit drohender Behinderung und Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am ~~Arbeitsleben~~, Arbeitsleben.
- Ziele der Inklusion vorantreiben – Allen Menschen die Teilnahme an allen betrieblichen und gesellschaftlichen Aktivitäten in vollem Umfang ermöglichen
10. gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder;
 11. Erteilung von Rechtsauskünften, soweit gesetzlich zulässig, auf Gebieten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit;
 12. Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder, soweit es die Finanzlage gestattet;
 13. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere der IndustriALL Global Union und der industriAll European Trade Union. Das gilt auch für die unmittelbare Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften.

Antrag S.004: Antrag zur Satzung § 3 Beitritt 5.

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Ersten des Monats, für den der erste Beitrag entrichtet wird. Mit der ~~unterschiedenen~~ Beitrittserklärung erkennt das betreffende Mitglied die Satzung der IG Metall als für sich verbindlich an.

Antrag S.005: Antrag zur Satzung § 3 Beitritt 10.

Antragsteller/in:
GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Bei mindestens 750-jähriger Mitgliedschaft können Mitglieder auf Antrag des Ortsvorstandes für ihre langjährige Treue und aktive Mitarbeit in der IG Metall zum Ehrenmitglied durch den Vorstand der IG Metall ernannt werden.

Antrag S.006: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes (einschließlich anteiliger Jahresverdienstbestandteile).

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruhestandler und Vorruhestandlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.007: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:

GS Hamm-Lippstadt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Mitglieder die nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (ATG) beschäftigt sind, beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes plus Aufstockungsbetrag.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.008: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:

GS Gelsenkirchen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche

liche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie, Empfänger von Grundsicherung sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.009: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:
GS Koblenz (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Arbeitslosengeld I, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Mitglieder im Arbeitslosengeld II-Bezug, Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.010: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:
GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der

IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung - wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose mit Bezug von Arbeitslosengeld gem. § 136 SGB III von mehr als 1.200,00 Euro monatlich zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung. Arbeitslose mit Grundsicherung nach SGB II, Mitglieder mit Sozialhilfebezug nach SGB XII, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.011: Antrag zur Satzung § 5 Höhe der Beiträge 2.

Antragsteller/in:

GS Bochum-Herne (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung erhalten, – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Arbeitslose mit ALG 1-Bezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenz-

verfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.012: Antrag zur Satzung § 13 Beteiligung von Frauen

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

~~In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.~~

§ 13 Beteiligung von Mitgliedergruppen

1. In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein.
2. Die Jugend, sowie die „Ausserbetriebliche Gewerkschafts Arbeit“, müssen in den Organen und Gremien der IG Metall grundsätzlich vertreten sein. Hierbei ist ihr Anteil an der Mitgliedschaft zu beachten.
3. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.

Antrag S.013: Antrag zur Satzung § 13 Beteiligung von Frauen

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

~~In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend~~

~~ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.~~

§ 13 Beteiligung von Mitgliedergruppen

1. In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein.
2. Die Jugend, sowie die „Ausserbetriebliche Gewerkschafts Arbeit“, müssen in den Organen und Gremien der IG Metall grundsätzlich vertreten sein. Hierbei ist ihr Anteil an der Mitgliedschaft zu beachten.
3. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.

Antrag S.014: Antrag zur Satzung § 13 Beteiligung von Frauen

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

~~In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.~~

1. In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein.
2. Die Mitgliedergruppen Jugend und Rentner/innen sollten in den Organisationsgremien vertreten sein.
3. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.

Antrag S.015: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 2.

Antragsteller/in:

GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Die Leitung der Geschäftsstelle ist der Ortsvorstand.

Er besteht aus dem bzw. der 1. Bevollmächtigten, dem bzw. der 2. Bevollmächtigten, dem Kassierer bzw. der KassiererIn und mindestens sechs Beisitzern bzw. Beisitzerinnen, aus deren Reihen der Ortsvorstand drei Revisoren bzw. Revisorinnen zu bestellen hat.

Die Bevollmächtigten und der Kassierer bzw. die KassiererIn führen die Geschäfte des Ortsvorstandes. Der bzw. die 1. Bevollmächtigte ist in jedem Falle als geschäftsführender Bevollmächtigter bzw. geschäftsführende Bevollmächtigte anzustellen.

In Geschäftsstellen mit zwei angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss einer bzw. eine von beiden gleichzeitig Kassierer bzw. KassiererIn sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer KassiererIn nicht besteht.

In Geschäftsstellen mit einem oder einer angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss dieser bzw. diese gleichzeitig Kassierer bzw. KassiererIn sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer KassiererIn nicht besteht.

Die Amtsdauer des Ortsvorstandes beträgt vier Jahre.

Sie endet vorzeitig für Ortsvorstandsmitglieder, die während der Amtsdauer den Beruf oder die Tätigkeit wechseln und keine Beschäftigung in einemin § 3 Ziffer 1 der Satzung genannten Betrieb mehr ausüben, es sei denn, sie werden Rentner bzw. RentnerIn oder vorübergehend arbeitslos.

Die Wahl des Ortsvorstandes und der stellvertretenden Ortsvorstandsmitglieder erfolgt in der Delegiertenversammlung. Um die ordnungsge-

mäße Besetzung und Beschlussfassung der Ortsvorstände zu garantieren, werden stellvertretende Ortsvorstandsmitglieder aus den jeweiligen Wahlkreisen vorgeschlagen und gewählt. Zum Einsatz kommt ein stellvertretendes Ortsvorstandsmitglied im Falle der persönlichen Verhinderung des in dem betreffenden Wahlkreis gewählten, ordentlichen Ortsvorstandsmitglied.

Diese Delegiertenversammlungen müssen im ersten Halbjahr nach Inkrafttreten einer neuen Satzung durchgeführt sein.

In den Ortsvorstand können grundsätzlich nur Mitglieder mit mindestens 36-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit gewählt werden.

Jugendliche Mitglieder können mit einer mindestens zwölfmonatigen ununterbrochenen gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit in den Ortsvorstand gewählt werden.

Die Wahl des Ortsvorstandes muss in geheimer Abstimmung erfolgen.

Scheidet ein Mitglied des Ortsvorstandes aus, so ist die Nachwahl von der nächstfolgenden Delegiertenversammlung vorzunehmen.

Die gewählten Ortsvorstandsmitglieder und die Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen müssen vom Vorstand bestätigt werden.

Antrag S.016: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 2.

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Die Leitung der Geschäftsstelle ist der Ortsvorstand.

Er besteht aus dem bzw. der 1. Bevollmächtigten, dem bzw. der 2. Bevollmächtigten, dem Kassierer bzw. der KassiererIn und mindestens sechs Beisitzern bzw. Beisitzerinnen, aus deren Reihen der Ortsvorstand drei Revisoren bzw. Revisorinnen zu bestellen hat.

Für die Mitglieder des Ortsvorstandes ist jeweils ein ordentliches Ersatzmitglied zu wählen.

Die Bevollmächtigten und der Kassierer bzw. die Kassiererin führen die Geschäfte des Ortsvorstandes. Der bzw. die 1. Bevollmächtigte ist in jedem Falle als geschäftsführender Bevollmächtigter bzw. geschäftsführende Bevollmächtigte anzustellen.

In Geschäftsstellen mit zwei angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss einer bzw. eine von beiden gleichzeitig Kassierer bzw. Kassiererin sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer Kassiererin nicht besteht.

In Geschäftsstellen mit einem oder einer angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss dieser bzw. diese gleichzeitig Kassierer bzw. Kassiererin sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer Kassiererin nicht besteht.

Die Amtsdauer des Ortsvorstandes beträgt vier Jahre.

Sie endet vorzeitig für Ortsvorstandsmitglieder, die während der Amtsdauer den Beruf oder die Tätigkeit wechseln und keine Beschäftigung in einem in § 3 Ziffer 1 der Satzung genannten Betrieb mehr ausüben, es sei denn, sie werden Rentner bzw. Rentnerin oder vorübergehend arbeitslos.

Die Wahl des Ortsvorstandes erfolgt in der Delegiertenversammlung.

Diese Delegiertenversammlungen müssen im ersten Halbjahr nach Inkrafttreten einer neuen Satzung durchgeführt sein.

In den Ortsvorstand können grundsätzlich nur Mitglieder mit mindestens 36-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit gewählt werden.

Jugendliche Mitglieder können mit einer mindestens zwölfmonatigen ununterbrochenen gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit in den Ortsvorstand gewählt werden.

Die Wahl des Ortsvorstandes muss in geheimer Abstimmung erfolgen.

Scheidet ein Mitglied des Ortsvorstandes aus, so ist die Nachwahl von der nächstfolgenden Delegiertenversammlung vorzunehmen.

Die gewählten Ortsvorstandsmitglieder und die Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen müssen vom Vorstand bestätigt werden.

Antrag S.017: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 2.

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

2. Die Leitung der Geschäftsstelle ist der Ortsvorstand.

Er besteht aus dem bzw. der 1. Bevollmächtigten, dem bzw. der 2. Bevollmächtigten, dem Kassierer bzw. der Kassiererin und mindestens sechs Beisitzern bzw. Beisitzerinnen, aus deren Reihen der Ortsvorstand drei oder vier Revisoren bzw. Revisorinnen zu bestellen hat.

Die Bevollmächtigten und der Kassierer bzw. die Kassiererin führen die Geschäfte des Ortsvorstandes. Der bzw. die 1. Bevollmächtigte ist in jedem Falle als geschäftsführender Bevollmächtigter bzw. geschäftsführende Bevollmächtigte anzustellen.

In Geschäftsstellen mit zwei angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss einer bzw. eine von beiden gleichzeitig Kassierer bzw. Kassiererin sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer Kassiererin nicht besteht.

In Geschäftsstellen mit einem oder einer angestellten geschäftsführenden Bevollmächtigten muss dieser bzw. diese gleichzeitig Kassierer bzw. Kassiererin sein, wenn die Voraussetzung zur Anstellung eines Kassierers bzw. einer Kassiererin nicht besteht.

Die Amtsdauer des Ortsvorstandes beträgt vier Jahre.

Sie endet vorzeitig für Ortsvorstandsmitglieder, die während der Amtsdauer den Beruf oder die Tätigkeit wechseln und keine Beschäftigung in einem in § 3 Ziffer 1 der Satzung genannten Betrieb mehr ausüben, es sei denn, sie werden Rentner bzw. Rentnerin oder vorübergehend arbeitslos.

Die Wahl des Ortsvorstandes erfolgt in der Delegiertenversammlung.

Diese Delegiertenversammlungen müssen im ersten Halbjahr nach Inkrafttreten einer neuen Satzung durchgeführt sein.

In den Ortsvorstand können grundsätzlich nur Mitglieder mit mindestens 36-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit gewählt werden.

Jugendliche Mitglieder können mit einer mindestens zwölfmonatigen ununterbrochenen gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit in den Ortsvorstand gewählt werden.

Die Wahl des Ortsvorstandes muss in geheimer Abstimmung erfolgen.

Scheidet ein Mitglied des Ortsvorstandes aus, so ist die Nachwahl von der nächstfolgenden Delegiertenversammlung vorzunehmen.

Die gewählten Ortsvorstandsmitglieder und die Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen müssen vom Vorstand bestätigt werden.

Antrag S.018: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 4. a

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes:

- a) Der Ortsvorstand leitet die Geschäftsstelle im Rahmen der Satzung nach dem vom Vorstand aufgrund der Beschlüsse des Gewerkschaftstages, Beirates und Vorstandes gegebenen Anweisungen, Richtlinien und Vollmachten.

Der Ortsvorstand vertritt die Geschäftsstelle nach innen und außen, sowohl den Mitgliedern als auch Dritten gegenüber.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Ortsvorstand Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anstellen. Diese können nichtweder Mitglied des Ortsvorstandes noch der Delegiertenversammlung sein.

Antrag S.019: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 4. b

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes:

- b) Der Ortsvorstand hat zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben, zur Beratung der Mitgliedschaft und im Hinblick auf die Verwirklichung der Aufgaben und Ziele der IG Metall nach den Richtlinien des Vorstandes Vertrauenskörper zu bilden und ein entsprechendes Tätigwerden der Vertrauensleute sicherzustellen. Vertrauensleute sind die Vertreter/innen der IG Metall in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen. Sie vertreten die Politik der IG Metall in ihrem Wirkungsbereich. Sie sind die Sprecher/innen der IG Metall-Mitglieder ihres Wirkungsbereichs und stellen die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern her und handeln im Rahmen der Ziele und Organisationsgrundsätze, die in der Satzung, den Richtlinien, dem Ortsstatut und den Beschlüssen der IG Metall-Gremien festgelegt sind.

Antrag S.020: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 4. b

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes:

- b) Der Ortsvorstand hat zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben, zur Beratung der Mitgliedschaft und im Hinblick auf die Verwirklichung der Aufgaben und Ziele der IG Metall nach den Richtlinien des Vorstandes Vertrauenskörper zu bilden und ein entsprechendes Tätigwerden der Vertrauensleute sicherzustellen. Vertrauensleute sind die Vertreter/innen der IG Metall in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen. Sie vertreten die Politik der IG Metall in ihrem Wirkungsbereich. Sie sind die Sprecher/innen der IG Metall-Mitglieder ihres Wirkungsbereichs und stellen die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern her und handeln im Rahmen der Ziele und Organisationsgrundsätze, die in der Satzung, den Richtlinien, dem Ortsstatut und den Beschlüssen der IG Metall-Gremien festgelegt sind.

Antrag S.021: Antrag zur Satzung § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 4. k

Antragsteller/in:

GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes:

- k) Durchführung der Tarif-, Lohn- und Gehaltsbewegung nach den Anweisungen des Vorstandes. Überwachung der Tarif-, Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen und Beseitigung der sich aus diesen ergebenden Differenzen.

Sämtliche Kosten für einen vom Vorstand beschlossenen Streik gehen zu Lasten der Hauptkasse. Dies gilt auch für Streiknebenkosten.

Antrag S.022: Antrag zur Satzung § 22 Streik 3.

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

3. Vor der Beschlussfassung über Arbeitseinstellungen hat der Vorstand sowohl die Geschäftslage der betreffenden Industriegruppe als auch die allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse in Betracht zu ziehen. Der Vorstand hat ferner zu berücksichtigen, ob zur Durchführung des Streiks die nötigen Mittel vorhanden sind oder beschafft werden können.

Der Antrag auf Arbeitseinstellung kann abgelehnt werden, wenn schon an einem anderen Orte gestreikt wird, Kündigung der Tarifverträge erfolgt oder das Organisationsverhältnis ein ungünstiges ist. Der Antrag muss abgelehnt werden, wenn nicht mindestens 75 Prozent der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder in der vom Vorstand beschlossenen geheimen Urabstimmung für die Arbeitseinstellung gestimmt haben.

Vor der Abstimmung hat der Vertreter bzw. die Vertreterin des Vorstandes auf die gesetzlichen Bestimmungen über eventuellen Tarif- oder Vertragsbruch und auf die für die Durchführung und Unterstützung des Streiks geltenden Bestimmungen dieser Satzung hinzuweisen.

Die Kosten für einen durch den Vorstand beschlossenen Streik, einschließlich der Streiknebenkosten, trägt die Hauptkasse. Dies gilt auch für einen durch den Vorstand beschlossenen ganztägigen Warnstreik.

Antrag S.023: Antrag zur Satzung § 18 Vorstand 1.

Antragsteller/in:

GS Mannheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Der Vorstand besteht aus dem bzw. der 1. Vorsitzenden, dem bzw. der 2. Vorsitzenden, dem Hauptkassierer bzw. der HauptkassiererIn, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern.

Die Vorstandsmitglieder werden auf jedem ordentlichen Gewerkschaftstag gewählt. Die Wahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder erfolgt in geheimer Abstimmung.

Die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder werden dem Gewerkschaftstag durch die Bezirke vorgeschlagen. Der Vorschlag erfolgt durch die in dem Bezirk zu dem Gewerkschaftstag gewählten Delegierten. Wählbar sind nur Mitglieder mit mindestens 60-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit.

Zwischen zwei ordentlichen Gewerkschaftstagen notwendige Nachwahlen zum Vorstand werden durch den Beirat vorgenommen. ~~Der Beirat kann zu~~ In diesem Zweck auch die Einberufung eines außerordentlichen Gewerkschaftstages beschließen. ~~Fall erfolgt der Vorschlag durch die Beiratsmitglieder des Bezirks.~~

Antrag S.024: Antrag zur Satzung § 21 Kontrollausschuss 3.

Antragsteller/in:

GS Mannheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

3. Die Mitglieder des Kontrollausschusses werden auf jedem ordentlichen Gewerkschaftstag gewählt. Sie werden dem Gewerkschaftstag durch die Bezirke vorgeschlagen. Der Vorschlag

erfolgt durch die im Bezirk zum Gewerkschaftstag gewählten Delegierten.

Zwischen zwei ordentlichen Gewerkschaftstagen notwendige Nachwahlen zum Kontrollausschuss werden vom Beirat vorgenommen. In diesem Fall erfolgt der Vorschlag durch die Beiratsmitglieder des Bezirks.

Wählbar sind nur Mitglieder mit mindestens 60-monatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zur IG Metall und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit.

Der Kontrollausschuss konstituiert sich selbst.

Antrag S.025: Antrag zur Satzung § 20 Gewerkschaftstag 11.

Antragsteller/in:

GS Bocholt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

11. Anträge, die auf dem Gewerkschaftstag zur Beratung kommen sollen, müssen mindestens 15 Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages dem Vorstand eingereicht werden.

Alle Anträge an den Gewerkschaftstag sind vom Vorstand acht Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages den Mitgliedern bekannt zu geben.

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks-, der Seniorinnen/ Senioren- (AGA), der Erwerbslosen- und der Migrationsausschuss beim Vorstand der IG Metall.

Antrag S.026: Antrag zur Satzung § 20 Gewerk- schaftstag 11.

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

11. Anträge, die auf dem Gewerkschaftstag zur Beratung kommen sollen, müssen mindestens 15 Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages dem Vorstand eingereicht werden.

Alle Anträge an den Gewerkschaftstag sind vom Vorstand acht Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages den Mitgliedern bekannt zu geben.

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks-, der AGA- und der Migrationsausschuss beim Vorstand der IG Metall.

Antrag S.027: Antrag zur Satzung § 23 Unterstützung bei Streik 3.

Antragsteller/in:

Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

3. Die Höhe der Unterstützung wird nach dem Durchschnitt der letzten drei Beiträge nach § 5 Ziffer 2 Absatz 2 – für drei volle Kalendermonate – vor dem Kalendermonat der Urabstimmung errechnet und darf dabei das Niveau des geltenden gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreiten.

Bei Mitgliedern, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund keine drei Beiträge nach § 5 Ziffer 2 Absatz 2 entrichten konnten, wird/ werden die/der zuletzt gezahlte/n Beiträge nach § 5 Ziffer 2 Absatz 2 zur Berechnung der Unterstützung herangezogen.

Antrag S.028: Antrag zur Satzung § 24 Unterstützung bei Maßregelung und Aussperrung 1. & 2.

Antragsteller/in:

Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Mitglieder, die infolge ihres Eintretens für die von der IG Metall anerkannten Arbeitsbedingungen oder infolge ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassengemäßregelt werden und dadurch Entgelteinbußen erleiden oder arbeitslos werden, können Gemaßregeltenunterstützung nach folgenden Voraussetzungen erhalten:

- a) Das Mitglied muss der Gewerkschaft mindestens drei Monate angehören und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben;
- b) die Handlungen müssen im Einverständnis mit dem Ortsvorstand erfolgt sein;
- c) die Maßregelung muss bei Geschäftsstellen mit mehr als 5000 Mitgliedern vom Ortsvorstand, bei anderen Geschäftsstellen von der Bezirksleitung anerkannt sein.

Dem Vorstand ist in allen Fällen der Tatbestand unverzüglich mitzuteilen.

2. Die Gemaßregeltenunterstützung wird bis zu 13 Wochen gewährt. Die Höhe der Unterstützungssätze regelt sich nach den Bestimmungen des § 23 – Unterstützung bei Streik. In besonderen Fällen kann durch Beschluss des Vorstandes der Bezug der Unterstützungen verlängert werden, maximal jedoch bis zur Gesamtdauer von 12 Monaten. Anträge sind vom Ortsvorstand über die Bezirksleitung dem Vorstand zuzuleiten.

Antrag S.029: Antrag zur Satzung § 25 Unterstützungsarten 1.

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Neben den Leistungen bei Streik, § 23, sowie bei Maßregelung und Aussperrung, § 24, und der Freizeitunfallversicherung, § 26, kann die IG Metall ihren Mitgliedern nach Ablauf der in der Satzung festgelegten Wartezeiten folgende weitere Leistungen gewähren:
 - a) Unterstützung durch Rechtsschutz § 27;
 - b) Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen § 28;
 - c) Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen § 29;
 - d) Unterstützung im Todesfall § 30.
 - e) Berufsunfähigkeitsversicherung, die abhängig vom Mitgliedsbeitrag Leistungen gewährt. Es können zusätzliche Beiträge geleistet werden, durch die sich die Leistungen erhöhen.

Antrag S.030: Antrag zur Satzung § 25 Unterstützungsarten 1.

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Neben den Leistungen bei Streik, § 23, sowie bei Maßregelung und Aussperrung, § 24, und der Freizeitunfallversicherung, § 26, kann die IG Metall ihren Mitgliedern nach Ablauf der in der Satzung festgelegten Wartezeiten folgende weitere Leistungen gewähren:
 - a) Unterstützung durch Rechtsschutz § 27;
 - b) Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen § 28;

- c) Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen § 29;
- d) Unterstützung im Todesfall § ~~30~~30;
- e) Unterstützung durch Rentenberatung in den Geschäftsstellen.

Antrag S.031: Antrag zur Satzung § 26 Freizeitunfallversicherung 1.

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Leistungen der Freizeitunfallversicherung können alle Mitglieder erhalten, die ~~der~~ Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehören und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben leisten.

Antrag S.032: Antrag zur Satzung Anhang 1. Leistungen der Freizeitunfallversicherung (§ 26 Ziffer 5 der Satzung)

Antragsteller/in:

Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Freizeitunfallversicherung sieht aufgrund des ~~für die Dauer von drei Jahren~~ abgeschlossenen Versicherungsvertrages derzeit folgende Leistungen vor:

- a) ein Unfall-Krankenhausgeld bei mindestens 48 Stunden Krankenhausaufenthalt bis zum 30-fachen des Monatsbeitrages des Mitgliedes als einmalige Entschädigung für jeden Unfall, höchstens jedoch 51,13 Euro pro Tag der stationären Behandlung. Bei der Berechnung der Entschädigung werden Aufnahme- und Entlassungstag als je ein Kalendertag gerechnet;

- b) eine Invaliditätsentschädigung in Höhe des 500-fachen Monatsbeitrages des Mitgliedes bei Vollinvalidität; den entsprechenden Teilbetrag bei Teilinvalidität von mindestens 20 Prozent; für Rentner und Rentnerinnen ist diese Invaliditätsentschädigung nur mit versichert, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis stehen und entsprechend § 5 Ziffer 2 Beiträge entrichten;
- c) eine Todesfallentschädigung in Höhe des 200-fachen Monatsbeitrages des Mitgliedes.

Der Vorstand ist ermächtigt, versicherungsrechtlich bedingte Leistungsverbesserungen während der Laufzeit des Versicherungsvertrages zu vereinbaren.

Antrag S.033: Antrag zur Satzung Anhang 1. Leistungen der Freizeitunfallversicherung (§ 26 Ziffer 5 der Satzung)

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Freizeitunfallversicherung sieht aufgrund des für die Dauer von drei Jahren abgeschlossenen Versicherungsvertrages derzeit folgende Leistungen vor:

- a) ein Unfall-Krankenhausgeld bei mindestens 48 Stunden Krankenhausaufenthalt bis zum 30-fachen des Monatsbeitrages des Mitgliedes als einmalige Entschädigung für jeden Unfall, höchstens jedoch ~~51,13~~200,00 Euro pro Tag der stationären Behandlung. Bei der Berechnung der Entschädigung werden Aufnahme- und Entlassungstag als je ein Kalendertag gerechnet;
- b) eine Invaliditätsentschädigung in Höhe des 500-fachen Monatsbeitrages des Mitgliedes bei Vollinvalidität; den entsprechenden Teilbetrag bei Teilinvalidität von mindestens 20 Prozent; für Rentner und Rentnerinnen ist diese Invaliditätsentschädigung nur mit versichert, wenn sie in einem Arbeitsverhältnis stehen und entsprechend § 5 Ziffer 2 Beiträge entrichten;
- c) eine Todesfallentschädigung in Höhe des 200-fachen Monatsbeitrages des Mitgliedes.

Der Vorstand ist ermächtigt, versicherungsrechtlich bedingte Leistungsverbesserungen während der Laufzeit des Versicherungsvertrages zu vereinbaren.

Antrag S.034: Antrag zur Satzung 27 Unterstützung durch Rechtsschutz 1.

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Rechtsschutz kann dem Mitglied bei satzungsgemäßer Beitragsleistung gewährt werden bei Streitigkeiten aus gewerkschaftlicher Tätigkeit, aus dem Arbeitsverhältnis, aus der Betriebsverfassung, aus der Mitbestimmung, aus der Sozialversicherung, in Versorgungs- und Sozialhilfesachen, aus dem Einkommenssteuer- und Aufenthaltsrecht, soweit ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Weiter kann dem Mitglied Rechtsschutz bei satzungsgemäßer Beitragsleistung auch für folgende genannten Streitigkeiten gewährt werden:
 - für zivilrechtliche Streitigkeiten gegenüber Dritten wegen Schadensersatz (einschließlich Schmerzensgeld), die im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Mitglieds stehen. Hiervon ausgenommen sind Wegeunfälle;
 - für verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten wegen des Bestehens oder Nichtbestehens von berufs- und ausbildungsbezogenen Prüfungen (Auszubildende bzw. Arbeitnehmer/-innen bzw. Studierende) Studierende);
 - sowie zur Durchsetzung eines Anspruchs auf einen Platz in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege für Kinder bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, soweit ein Zusammenhang mit dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bzw. der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit des Mitglieds besteht.

Ehegatten, Kindern und Eltern verstorbener Mitglieder kann Rechtsschutz gewährt werden für Streitigkeiten aus Absatz 1, wenn auch das Mitglied Rechtsschutz erhalten hätte.

Die gleiche Regelung gilt für den Lebensgefährten bzw. die Lebensgefährtin eines Mitgliedes, soweit dieser bzw. diese in häuslicher Gemeinschaft mit dem Mitglied gelebt hat.

Antrag S.035: Antrag zur Satzung § 27 Unterstützung durch Rechtsschutz 1.

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Rechtsschutz kann dem Mitglied bei satzungsgemäßer Beitragsleistung gewährt werden bei Streitigkeiten aus gewerkschaftlicher Tätigkeit, aus dem Arbeitsverhältnis, aus der Betriebsverfassung, aus der Mitbestimmung, aus der Sozialversicherung, in Versorgungs- und Sozialhilfesachen, aus dem Einkommenssteuer- und Aufenthaltsrecht, soweit ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Weiter kann dem Mitglied Rechtsschutz bei satzungsgemäßer Beitragsleistung auch für folgende genannten Streitigkeiten gewährt werden:
 - für zivilrechtliche Streitigkeiten gegenüber Dritten wegen Schadensersatz (einschließlich Schmerzensgeld), die im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Mitglieds stehen. Hiervon ausgenommen sind Wegeunfälle;
 - für verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten wegen des Bestehens oder Nichtbestehens von berufs- und ausbildungsbezogenen Prüfungen (Auszubildende bzw. Arbeitnehmer/-innen bzw. Studierende).
 - für mietrechtliche Streitigkeiten.
 - für vertragsrechtliche Streitigkeiten.

Arbeitsrechts-, Sozialrechts-, Vertragsrechts- und Mietrechtsschutz gelten auch für Ehegatte bzw. Ehegattin, Kinder sowie Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtin soweit dieser bzw. diese in häuslicher Gemeinschaft mit dem Mitglied leben.

Ehegatten, Kindern und Eltern verstorbener Mitglieder kann Rechtsschutz gewährt werden für

alle Streitigkeiten aus Absatz 1, wenn auch das Mitglied Rechtsschutz erhalten hätte.

Die gleiche Regelung gilt für den Lebensgefährten bzw. die Lebensgefährtin eines Mitgliedes, soweit dieser bzw. diese in häuslicher Gemeinschaft mit dem Mitglied gelebt hat.

Antrag S.036: Antrag zur Satzung § 29 Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen 7.

Antragsteller/in:

GS Bonn-Rhein-Sieg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

7. Mitglieder können nach Wegfall der vollen Erwerbsminderung diese Unterstützung erneut beziehen, wenn sie wieder mindestens 60 Monate Beiträge nach § 5 Ziffer 2 Absatz 2 geleistet haben. Für diese vor dem 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge wird bei erneutem Rentenbezug die Unterstützung nochmals berechnet.
8. Rentner und Rentnerinnen, die fünf Jahre nach ihrem Renteneintritt Mitglied der IG Metall sind, können auf Antrag eine zusätzliche Unterstützung in Form einer Beitragsrückerstattung in Höhe von 30 % ihrer als Rentner geleisteten Beiträge erstattet bekommen.

Antrag S.037: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 1.

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Unterstützung im Todesfall kann an Mitglieder oder an deren Hinterbliebene dann gezahlt werden, wenn das Mitglied der Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehört und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet hat.

An die Hinterbliebenen natürliche Personen wird die Unterstützung im Todesfall gezahlt, wenn sie mit dem Verstorbenen bzw. der Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder im dauernden Fürsorgeverhältnis zu ihm bzw. ihr gestanden haben oder für die Bestattungskosten nachweisbar aufgekommen sind. Hierüber haben die Hinterbliebenen Anspruchsteller einen Nachweis zu führen. Eine amtliche Bescheinigung über den Tod, einen Nachweis über die Bestattungskosten und der Mitgliedsausweis sind bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen.

Antrag S.038: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 1.

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Unterstützung im Todesfall kann an Mitglieder oder an deren Hinterbliebene dann gezahlt werden, wenn das Mitglied der Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehört und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet hat.

An die Hinterbliebenen wird die Unterstützung im Todesfall gezahlt, wenn sie mit dem Verstorbenen bzw. der Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder im dauernden Fürsorgeverhältnis zu ihm bzw. ihr gestanden haben oder für die Bestattungskosten nachweisbar aufgekommen sind, dies schließt nahestehende Personen (Nachbarn, Freunde) oder einen beauftragten Betreuer ein. Hierüber haben die Hinterbliebenen einen Nachweis zu führen. Eine amtliche Bescheinigung über den Tod und der Mitgliedsausweis sind bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen.

Antrag S.039: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 1.

Antragsteller/in:
GS Bochum-Herne (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Unterstützung im Todesfall kann an Mitglieder oder an deren Hinterbliebene dann gezahlt werden, wenn das Mitglied der Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehört und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet hat.

An die Hinterbliebenen Die Unterstützung im Todesfall (Sterbegeld Mitglied) wird die Unterstützung im Todesfall gezahlt, wenn sie mit dem Verstorbenen bzw. der Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder im dauernden Fürsorgeverhältnis zu ihm bzw. ihr gestanden haben oder an die Person gezahlt, die nachweislich für die Bestattungskosten nachweisbar aufgekommen sind. Hierüber haben die Hinterbliebenen einen ist. Hiervon ausgenommen sind Institutionen, Organisationen, Stiftungen, Vereine, Behörden, öffentliche rechtliche Leistungsträger, gesetzlich bestellte Betreuer, Nachlasspfleger, Rechtsanwälte oder andere Personenkreise. Über die Bestattungskosten ist ein Nachweis zu führen. Eine amtliche Bescheinigung über den Tod und der Mitgliedsausweis sind bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen.

Antrag S.040: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 1.

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Unterstützung im Todesfall kann an Mitglieder oder an deren Hinterbliebene dann gezahlt werden, wenn das Mitglied der Gewerkschaft min-

destens zwölf Monate angehört und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet hat.

An die Hinterbliebenen wird die Unterstützung im Todesfall gezahlt, wenn sie mit dem Verstorbenen bzw. der Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt oder im dauernden Fürsorgeverhältnis zu ihm bzw. ihr gestanden haben oder für die Bestattungskosten nachweisbar aufgefunden sind, dies schließt nahestehende Personen (Nachbarn, Freunde) oder einen beauftragten Betreuer ein. Hierüber haben die Hinterbliebenen einen Nachweis zu führen. Eine amtliche Bescheinigung über den Tod und der Mitgliedsausweis sind bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen.

Antrag S.041: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 3.

Antragsteller/in:
GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

3. Beim Todesfall des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin eines Mitgliedes, soweit dieser bzw. diese in häuslicher Gemeinschaft mit ihm bzw. ihr gelebt hat oder für die Bestattungskosten, unter Vorlage eines Nachweises, aufgefunden ist, beträgt die Unterstützung im Todesfall die Hälfte der obigen Sätze. Bei der Antragstellung auf Auszahlung der Unterstützung im Todesfall ist die Sterbeurkunde bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen und der Mitgliedsausweis vorzulegen.

Antrag S.042: Antrag zur Satzung § 30 Unterstützung im Todesfall 5.

Antragsteller/in:
GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

5. Mitglieder, die eine anerkannte Mitgliedschaft bis zum 30. April 1933 nachgewiesen haben und Bezieher bzw. Bezieherinnen von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind, erhalten die Unterstützung im Todesfall mindestens nach dem Beitrag von 5,50 Euro. Entsprechendes gilt für solche Mitglieder, die eine Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung trotz Invalidität nicht erhalten.

Für Mitglieder mit einer Mitgliedschaft von über 720 Monaten beträgt die Unterstützung im Todesfall mindestens 600 Euro und bei einer Mitgliedschaft von über 840 Monaten mindestens 700 Euro.

Antrag S.043: Antrag zur Satzung § 25 Unterstützungsarten 1.

Antragsteller/in:
GS Bonn-Rhein-Sieg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Neben den Leistungen bei Streik, § 23, sowie bei Maßregelung und Aussperrung, § 24, und der Freizeitunfallversicherung, § 26, kann die IG Metall ihren Mitgliedern nach Ablauf der in der Satzung festgelegten Wartezeiten folgende weitere Leistungen gewähren:
 - a) Unterstützung durch Rechtsschutz § 27;
 - b) Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen § 28;
 - c) Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen § 29;

- d) Unterstützung im Todesfall § ~~30~~.30;
- e) Verdienstaufschub ohne Gesundheitsprüfung § 30a

Antrag S.044: Antrag zur Satzung § 30 a Verdienstauf- schub

Antragsteller/in:
GS Bonn-Rhein-Sieg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Leistungen des Verdienstaufschubes ohne Gesundheitsprüfung können Mitglieder erhalten, die der Gewerkschaft mindestens 12 Monate angehören und in dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben. Mitglieder erhalten ab dem 43. Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit für max. 6 Monate ein Krankentagegeld in Höhe von 10 € pro Tag.

Antrag S.045: Antrag zur Satzung § 35 Inkrafttreten der Satzung

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die vom ~~23~~4. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossene Satzung tritt am 1. Januar 201~~6~~20 in Kraft.

Antrag E1.001: Entschließung 1

Projekt: Die IG Metall vom Betrieb aus denken

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Einleitung

Die Transformation der Wirtschaft und damit der Arbeitsgesellschaft führt zu grundlegenden Veränderungen in Organisation, Technologie, Tätigkeitsinhalten und Kultur der Unternehmen.

Dieser Prozess vollzieht sich, wenn auch mit gleicher Zielrichtung, hoher Tiefe und Dynamik der Veränderung, dennoch in sehr unterschiedlichen betrieblichen Szenarien mit eher ungleichmäßigen zeitlichen und inhaltlichen Veränderungen.

Die IG Metall hat den Anspruch, dass technischer Fortschritt auch sozialer Fortschritt werden muss. Dies verlangt, dass die Rationalisierungsgewinne der Transformation in gute Arbeit investiert werden. Es geht um Verteilungs- und Gestaltungsfragen.

Die IG Metall wird ihre dafür notwendige gewerkschaftliche Kraft dann entfalten können, wenn wir in unserem zentralen Handlungsort Betrieb organisationsstark, konfliktfähig und kompetent agieren. Dies gilt für den Gestaltungsanspruch im Betrieb genauso wie für unsere Tarifpolitik und unsere Kampagnenfähigkeit für sozial- und gesellschaftspolitische Themen.

Wir stehen vor der Herausforderung, in der Breite der Betriebe die Voraussetzungen für Organisationsstärke und Beteiligung zu schaffen, um diesen Gestaltungsanspruch umzusetzen.

Ausgehend von den Erfolgen in den vergangenen vier Jahren wollen wir den notwendigen Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozess einleiten und unsere Herausforderungen klar benennen. Die „IG Metall vom Betrieb aus denken“ ist kein rein betriebspolitisches Projekt, sondern ein Vorhaben für die gesamte IG Metall.

Die IG Metall baut dabei auf eine Reihe von wichtigen Debatten der Vergangenheit auf: dem Organisationsentwicklungsprozess, dem Projekt „IG Metall 2009“, der Debatte um Beteiligungsprozesse sowie der Begründung und dem Beschluss zu den Erschließungsprojekten.

Es ist an der Zeit, dass wir diese Diskussionen nochmals aufnehmen, bündeln und in der Breite der oben genannten Fragestellungen zu weiteren Schlussfolgerungen kommen.

Versäumen wir das, werden wir in den Betrieben und der Gesellschaft unseren Gestaltungsanspruch nicht weiter ausüben, mit einer Reihe an negativen Auswirkungen.

Gelingt es uns hingegen, den Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozess der IG Metall positiv voranzubringen, werden wir dazu beitragen, die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Mitglieder zu verbessern und daran mitwirken, dass technologischer Fortschritt auch zu sozialem Fortschritt für die Menschen in diesem Land führt.

Im Folgenden geben beide Szenarien einen Ausblick bis zum Jahr 2030.

Das erste Szenario beschreibt den Fall, dass wir unsere Arbeit nicht weiterentwickeln und die Transformationsprozesse nicht in unserem Sinne mitgestalten können. Das könnte negative Auswirkungen für die Gesellschaft und uns als IG Metall haben.

Das zweite Szenario geht davon aus, dass es uns gelingt, unsere Gestaltungsmacht als IG Metall durch Weiterentwicklung und Veränderung unserer Arbeit zu behalten. Damit könnten wir die Voraussetzung schaffen, die Arbeitsbedingungen und die gesellschaftliche Entwicklung im Sinne unserer Mitglieder weiterhin positiv zu gestalten.

2. Ein mögliches Szenario, das wir verhindern wollen

2.1 Gesellschafts-, tarif- und betriebspolitische Entwicklung

Derzeit sinkt unser Organisationsgrad, und wir sind in der Breite der Betriebe noch nicht ausreichend handlungsfähig, um den Transformationsprozess so zu gestalten, dass der technische Fortschritt zugleich sozialer Fortschritt ist. Wenn wir diese Entwicklung nicht verändern, könnten wir im Jahr 2030 aufgrund fehlender Gestaltungsmacht damit konfrontiert werden, dass notwendige technologische Innovationen aufgrund der überwiegenden Verfolgung kurzfristiger Profitinteressen versäumt wurden. Weitere Folgen wären:

Die deutsche Wirtschaft ist im internationalen Vergleich deutlich zurückgefallen, die Steuereinnahmen sind auf einem historischem Tief. Hierdurch sind auch die staatlichen Ausgaben auf niedrigem Niveau. Das hat zur Folge, dass die Investitionen in Bildung und Betreuung von Kindern radikal gesunken sind.

Die fehlenden Investitionen in Bildung und Erziehung haben wiederum die Tendenz zu fehlender Innovationsfähigkeit weiter verstärkt. Zugleich sind aufgrund der zurückgehenden Steuereinnahmen auch die öffentlichen Forschungsgelder deutlich zusammengestrichen worden. Bedeutende technologische Entwicklungen wurden in Deutschland verschlafen.

Zeitgleich wurde die Industriearbeit in Deutschland weitgehend dereguliert. Die voranschreitende Digitalisierung wurde nicht im Sinne der arbeitenden Menschen gestaltet und führte zu einem weiteren Entfremdungsprozess bei der Industriearbeit. Eigene Entscheidungsspielräume der Menschen im Arbeitsprozess wurden immer weiter eingeschränkt.

Durch die Schwäche der Industrie, einhergehend mit der Digitalisierung, hat sich die Anzahl der Arbeitsplätze in der Industrie halbiert. Insbesondere in den kaufmännischen Bereichen der Betriebe gab es einen radikalen Arbeitsplatzabbau. Die meisten Arbeitsplätze werden nur noch für Angelernte, sogenannte „Kurzzeitbeschäftigte“, ausgeschrieben. Privat aus- und weitergebildete Freelancer*innen, Crowdworker*innen, Arbeitnehmer*innen auf Abruf prägen den Arbeitsmarkt.

Durch diese Entwicklungen ist der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst in der Industrie im Vergleich zum Jahr 2019 inflationsbereinigt um über zehn Prozent gesunken. Zugleich haben die Arbeitgeber betriebliche Entgeltsysteme durchgesetzt, im Rahmen derer sie einseitig und mitbestimmungsfrei Zielvorgaben definieren und die Entgelte bei negativer Geschäftsentwicklung absenken können.

Die Arbeitszeiten sind durch eine substanzielle Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes für die Arbeitnehmer*innen nicht mehr planbar – zugunsten der Arbeitgeber, die auf Ruhezeiten und wöchentliche Höchstarbeitszeiten keine Rücksicht mehr nehmen müssen.

Die bisherigen Absicherungsmechanismen wie das Arbeitslosengeld I und II, die Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung wurden zunächst massiv gekürzt und im Jahr 2030 durch ein bedingungsloses Grundeinkommen ersetzt. Dieses Grundeinkommen ist zu niedrig, um ein auskömmliches Leben zu ermöglichen und wird ergänzt durch ein System privater Zusatzversicherungen, die sich jedoch viele nicht leisten können.

Trotz der wachsenden Proteste gegen die sozialen Missstände zeigen Wahlumfragen, dass die seit zwei

Legislaturperioden regierende rechtskonservativ-liberale Regierungskoalition eine stabile Mehrheit hat.

Parallel dazu ist die Tarifbindung auf einem historischen Tief angelangt. Flächentarifverträge haben kaum noch Bedeutung für die Regulierung der Arbeitsbedingungen.

2.2 Was würde das für uns als IG Metall bedeuten?

Den DGB-Gewerkschaften und auch der IG Metall ist es nicht gelungen, die neuen Beschäftigtengruppen in der Breite zu organisieren. Wir haben Mitglieder verloren und damit unsere betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Gestaltungsmacht eingebüßt. Wir sind nur noch in einzelnen Berufsgruppen für spezielle Fachkräfte in der Lage, die Arbeitsbedingungen zu regeln. Die IG Metall hat sich zu einer Art „Lokführergewerkschaft“ entwickelt.

Die IG Metall hat weniger als 1,5 Millionen Mitglieder, das sind rund 800.000 weniger als 2019. Die Zahl der betrieblichen Mitglieder liegt deutlich unter einer Million. Die IG Metall ist nicht mehr überall in der Fläche vertreten. Es gibt nur noch 75 Geschäftsstellen und drei Bezirke: Nord, Ost und Süd. Bei der Hälfte der Delegiertenversammlungen ist keine Beschlussfähigkeit mehr gegeben. Die Bevollmächtigten haben große Schwierigkeiten, ausreichend Kandidat*innen für die Ortsvorstände zu gewinnen.

Unsere hauptamtlichen Beschäftigten sind kaum noch in den Betrieben präsent. Zu den Betriebsversammlungen werden sie nur noch in Ausnahmefällen eingeladen. Gewerkschaftstage finden in den Medien und in der Politik kaum noch Beachtung. Wenn überhaupt, dann wird darüber spekuliert, wie lange Gewerkschaften noch existieren.

Die IG Metall musste aus finanziellen Gründen alle Bildungszentren bis auf eines verkaufen. Die Betriebsrät*innen nehmen überwiegend an Veranstaltungen privater Bildungsanbieter teil. Die politische Bildung führt ein Schattendasein.

Die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten ist von 2600 im Jahr 2019 auf 1000 gesunken. Zugleich belasten die Kosten der betrieblichen Altersversorgung die Hauptkasse stark.

Für die Weiterbildung der hauptamtlichen Kolleg*innen stehen kaum noch Ressourcen zur Verfügung. Die Trainee-Ausbildung wurde wegen fehlender qualifizierter Bewerber*innen eingestellt. Laut einer aktuellen Forsa-Umfrage gehört der Beruf des Gewerkschaftssekretärs zu den am schlechtesten angesehenen Berufsbildern.

Vertrauensleutearbeit im Betrieb findet praktisch nicht mehr statt. Die Vertrauensleuteausschüsse auf örtlicher, bezirklicher und zentraler Ebene haben ihre Arbeit eingestellt. Die Betriebsräte sind nur noch zu einem Drittel in der IG Metall organisiert. Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur noch in wenigen Großbetrieben gewählt. Die ehrenamtliche Arbeit in den Geschäftsstellen führt ein Schattendasein und hat jeglichen Gestaltungsanspruch aufgegeben.

3. Ein Szenario, das wir anstreben

3.1 Gesellschafts-, tarif- und betriebspolitische Entwicklung

Wenn wir es unmittelbar schaffen, unsere Arbeit so weiterzuentwickeln und zu verändern, dass wir unsere Gestaltungsmacht in Betrieben und Gesellschaft behalten, kann es uns gelingen, die Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft im Sinne eines sozialen Fortschritts zu gestalten, der mit dem technologischen Fortschritt einhergeht. So können wir weiterhin Arbeitszeiten durchsetzen, die den Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht werden – zum Beispiel durch die Möglichkeit von Wahloptionen und weitergehende flexible Arbeitszeitmodelle. Weitere Folgen wären:

Für viele neu geschaffene Tätigkeiten ist eine hohe Qualifikation notwendig. Die Qualifizierungsmöglichkeit während der Arbeitszeit für diese neuen Tätigkeiten ist für den Großteil unsere Mitglieder und Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in unseren Tarifverträgen geregelt.

Zugleich hat der Wert von Freizeit und sinnstiftenden Tätigkeiten außerhalb der Betriebe stark zugenommen.

Die deutsche Industrie konnte sich im globalen Wettbewerb erfolgreich positionieren und in mehreren Schlüsseltechnologien Marktführer bleiben bzw. werden – auch dank eines guten staatlichen Bildungssystems und motivierter Beschäftigter.

Die Arbeitsinhalte in den Betrieben haben sich gewandelt. Körperlich anstrengende Tätigkeiten und permanente Wechselschichten sind ebenso passé wie monotone Tätigkeiten ohne Bezug zum fertigen Produkt.

Durch die von den Gewerkschaften und maßgeblich der IG Metall initiierte Bildungsoffensive ist es gelungen, viele Beschäftigte auf die Herausforderungen der Transformation vorzubereiten, sie als Mitglieder zu halten oder neu zu gewinnen, darunter auch zahlreiche hochqualifizierte Beschäftigte.

Den hierdurch gestiegenen politischen Einfluss können die Gewerkschaften nutzen, um den fort-dauernden Transformationsprozess in den Betrieben im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften maßgeblich daran beteiligt, den von der Gesellschaft eingeforderten Wandel hin zu einem klimaorientierten Wirtschaftssystem voranzutreiben. Die Beschäftigten sind stolz auf ihre Produkte, die Mitbestimmungskultur und Mitbestimmungsgesetzgebung wird stetig weiterentwickelt und die Tarifbindung erhöht.

Die betrieblichen Entgeltssysteme sind mitbestimmt und transparent. Gleiches gilt für Leistungs- und Zielvorgaben. Damit konnten wir sowohl eine kontinuierliche Entgeltsteigerung erreichen wie auch die Leistungsverdichtung in den Betrieben im Sinne der Beschäftigten regulieren. Sozialpolitisch konnte ein großer Erfolg errungen werden: Zwang und Zumutbarkeiten des Hartz-IV-Systems wurden erfolgreich überwunden.

3.2 Wie können wir uns als IG Metall in diesem Szenario entwickeln?

Wir haben eine stabile Entwicklung bei unseren betrieblichen Mitgliedern und sind ein wichtiger Teil der Gesellschaft, Wir sind in den Kernbetrieben der Wertschöpfungskette weiterhin präsent. Zusätzlich sind wir in Forschung und Entwicklung und unter Hochqualifizierten stärker vertreten. In unserer Mitgliederstruktur spiegeln wir die Vielfalt der Belegschaften.

Damit konnten wir unsere Beitragseinnahmen stabilisieren. Das bedeutet zugleich, dass wir durch ein permanentes Hinterfragen unserer Aufgaben unsere weiterhin begrenzten Ressourcen dort bündeln, wo wir politische Erfolge mit Erfolgen im Sinne einer positiven Mitgliederbindung und Mitgliedergewinnung bündeln und organisieren können. Aufgrund dieser Arbeitsweise gelingt es uns, jährlich bundesweit über 20.000 zusätzliche Mitglieder außerhalb unserer Kernstrukturen und unserer Erschließungsprojekte neu aufzunehmen. Diese über 20.000 zusätzlichen Mitglieder sind die Voraussetzung für eine stabile Entwicklung der Organisation.

In den großen Konzernen gestalten wir auf der Grundlage starker Handlungsmacht auf zentraler Ebene mit und vereinbaren Rahmenregelungen, die vor Ort im Betrieb wiederum ausgestaltet und umgesetzt werden können. Wir kommunizieren, unter Einbindung der Geschäftsstellen, von den unterschiedlichen Ebenen der Organisation aus gut abgestimmt direkt mit unseren aktiven Kolleg*innen,

Vertrauensleuten und Betriebsräten vor Ort. So können wir zügig gestalten und sind zugleich konfliktfähig.

Unsere Stärke ist weiterhin, dass wir als Metal-ler*innen unmittelbar mit den Menschen reden. Parallel nutzen wir die weiterentwickelten techni-schen Möglichkeiten für die Kommunikation in unserer Mitgliedschaft, in unseren Betrieben und der Gesellschaft.

Unsere öffentlichen und internen Veranstaltungen und Konferenzen sind beteiligungsorientierter, spannender und interessanter als heute mit weiter-entwickelten Formaten vom heutigen World-Café, über Fragerunden und den Einsatz verschiedener Medien.

Bei unseren Entscheidungsabläufen nutzen wir mo-derne Kommunikationsstrukturen und verbinden eine demokratische Entscheidungsfindung mit effi-zienten Abläufen. Moderne Arbeitsmethoden helfen uns, Herausforderungen vorausschauend und schnell angehen zu können. Die Flexibilität agiler Methoden kombiniert mit Beteiligung und demokra-tischen Entscheidungsstrukturen machen uns er-folgreich. Wir überprüfen regelmäßig unser Füh-rungsmodell und passen es entsprechend den Anforderungen an unsere Arbeit an.

Wir sind nach wie vor in der Fläche präsent und sind somit Ansprechpartner für Mitglieder und aktive Kolleg*innen, Vertrauensleute und Betriebsräte. Unsere Verwaltungsprozesse sind standardisiert, digitalisiert und in den Regionen gebündelt.

In den Betrieben ist es uns noch besser gelungen, die richtigen Leute mit dem richtigen Fachwissen am richtigen Ort zusammenzubringen. Die Ebenen Betrieb, Geschäftsstelle, Bezirksleitung, Bildungs-zentren, Vorstandsverwaltung sind durchlässig und arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Auf den überörtlichen Ebenen Vorstandsverwaltung, Bildungszentren, Bezirksleitungen stimmen wir uns themenorientiert eng ab. Expertenwissen halten wir jeweils gezielt für alle Gliederungen gleichermaßen vor.

In unserer örtlichen Bildungsarbeit haben wir glei-che Standards und gut ausgebildete Referent*in-nen. Wir haben zentral und örtlich ein einheitliches Bildungsmanagement.

Wir haben eine gut aufeinander abgestimmte Quali-fizierung für Ehren- und Hauptamtliche.

Wir gehen die Herausforderungen von dem an, was die Menschen im Betrieb bewegt. Dabei nutzen wir die Stärke und die Macht der gesamten Organisa-tion und Kompetenz. Wir arbeiten aufgabenorien-tiert und denken nicht in einer Hierarchie von Orga-nisations-, sondern von Kompetenzebenen. Uns gelingt es, die steigende Komplexität der Anforde-rungen in den Betrieben zu managen.

Unsere Branchenarbeit nimmt wirkungsvoll Einfluss auf die Politik und ist Plattform für branchenbezo-gene Ansätze der Transformations-, Arbeits- und Technikgestaltung.

Wenn wir als Gesamtorganisation ein strategisches Gesamtvorhaben anpacken, holen wir vom ersten Schritt an unterschiedliche Sichtweisen mit ins Boot. Das sind unsere aktiven Metal-ler*innen in den Betrieben, die Lust und Interesse haben, tem-porär mitzuarbeiten, ebenso wie hauptamtliche Kol-leg*innen der verschiedenen Organisationsebenen.

Wir denken bei allen Themen immer vom Menschen und vom Nutzen für den Menschen aus. Wir fragen uns, wie beteiligen wir, wie binden wir, wie gewin-nen wir neue Mitglieder konkret entlang des The-mas über alle Ebenen hinweg.

Unsere aktiven Kolleg*innen in den Betrieben sind sehr gut vernetzt und breit aufgestellt. Sie wissen aus Überzeugung, dass uns nur gemeinsames Han-deln voranbringt und dass wir nur mit demokrati-schen Entscheidungsprozessen zu einem gemein-samen Handeln kommen.

In diesem Sinne haben wir unsere Vertrauensleute-arbeit gestärkt und andere Beteiligungsformen ent-wickelt. Wir bilden die Beschäftigtenstrukturen in unseren Aktivenkreisen, bei unseren Vertrauensleu-ten und Betriebsrät*innen ab. Immer mehr IG Metall Betriebsrät*innen sehen es als ihre eigene Aufgabe an, für die Arbeit der IG Metall aktiv als Person ein-zustehen und diese voranzubringen. Insgesamt ha-ben wir mehr engagierte Mitstreiter*innen in den Betrieben gewonnen.

4. Diese Fragen stellen wir uns auf dem Weg zur Weiterentwicklung und Veränderung

Wenn sich die IG Metall im Sinne des zuletzt be-schriebenen Szenarios entwickeln soll, werden wir unsere Arbeit ab sofort verändern müssen. Hiermit beginnen wir unmittelbar. Stillstand bedeutet Rück-schritt. Angesichts der dynamischen Entwicklung in Gesellschaft und Unternehmen würde ein Zuwarten schnell zu dem unter zweitens beschriebenen oder

einem ähnlichen Szenario führen. Das wollen wir nicht. Die unverzügliche Umsetzung der im Manifest, in den Entschließungen, Leitanträgen und Anträgen des Gewerkschaftstages formulierten Handlungsaufträge ist daher Auftrag und Selbstverpflichtung für jede Metallerin und jeden Metalller in seinem Arbeits- und Verantwortungsbereich.

Unser Selbstverständnis als IG Metall ist es, selbstbewusst, zuversichtlich und kämpferisch die vor uns liegenden Herausforderungen anzunehmen.

Wie wir unseren gemeinsamen Weg ausgestalten, wollen wir durch eine breite Beteiligung betrieblicher Interessensvertretungen, Vertrauensleute, Aktiven, Betriebsbetreuer*innen, Ortsvorstände und Geschäftsstellen entwickeln.

Folgende Fragestellungen leiten uns dabei:

Welches Gesellschaftsbild haben unsere aktiven Metalller*innen? Was ist ihre Erwartungshaltung an die IG Metall vor Ort, im Bezirk, im Vorstand?

Welche Weiterentwicklungen und Veränderungen sind auf den verschiedenen Handlungsebenen notwendig? Das betrifft unsere Werte, unsere Kompetenzen, unsere Kommunikation, unsere Arbeitsstrukturen, unsere Ressourcen.

5. Wir entwickeln und verändern unsere Arbeit gemeinsam weiter

Unsere wichtigste und entscheidende Ressource für eine erfolgreiche Arbeit sind unsere Mitglieder und unsere ehrenamtlich tätigen Kolleg*innen, die in den Betrieben Verantwortung für die IG Metall und deren Zukunft übernehmen. Mit diesen Kolleg*innen gemeinsam wollen wir unsere Arbeit weiterentwickeln und verändern.

Aus diesem Grund bieten wir sowohl unseren ehrenamtlichen betrieblichen als auch unseren hauptamtlichen Kolleg*innen, die unmittelbar für die Arbeit in den Betrieben zuständig sind, an, sich als Veränderungspromotor*in für den Beteiligungs- und Veränderungsprozess in den Betrieben ausbilden zu lassen.

Damit übernehmen sie selbst die Verantwortung, die Zukunft unserer Organisation aktiv mitzugestalten. Als Rüstzeug bieten wir ihnen eine Ausbildung an. Im Rahmen dieser Ausbildung gewinnen unsere Kolleg*innen Beteiligungs- und Prozesskompetenz, die sie für ihre Arbeit insgesamt nutzen können.

Diese Ausbildung findet in kombinierten Workshop- und Arbeitsphasen statt. Sie erfolgt in Abstimmung

mit den Bezirksleitungen und auf der Grundlage entsprechender Beschlussfassung in den Ortsvorständen.

Ziel der Projekte ist es, zusammen mit den Betriebsräten, Vertrauensleuten, Betriebsbetreuern Vorschläge zur Verbesserung unserer gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort, im Betrieb, in der Geschäftsstelle zu entwickeln und umzusetzen. Dort, wo dieses an Grenzen stößt, weil die Rahmenbedingungen andere Strukturen und Ressourcen verlangen, wie sie heute die IG Metall bietet, werden wir dieses für den weiteren Prozess der Weiterentwicklung und Veränderung der IG Metall festhalten.

Unser Vorstand wird beauftragt, unmittelbar nach dem Gewerkschaftstag eine Projektstruktur für diesen Beteiligungs- und Veränderungsprozess zu schaffen. Bei dem Start des Projektes berücksichtigen wir die Herausforderungen für die Geschäftsstellen im Jahr 2020 durch die Organisationswahlen und die Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie. Zu Jahresbeginn 2020 werden wir das Projekt in allen Bezirken auf Veranstaltungen vorstellen und alle gewerkschaftlichen Verantwortungsträger*innen in den Betrieben dazu einladen, aktiv die Zukunft der IG Metall mitzugestalten.

Zu Beginn werden wir den Beteiligungs- und Veränderungsprozess zunächst in Pilotgeschäftsstellen starten, um Erfahrungen für die Gestaltung des weiteren Prozesses zu sammeln.

Nach Abschluss der Organisationswahlen und der Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie führen wir diese breit angelegten Beteiligungs- und Veränderungsprozesse in möglichst vielen Betrieben und allen Geschäftsstellen durch. Dafür planen wir einen Zeitraum von zwölf bis achtzehn Monaten ein.

Dabei stützen wir uns auf Erkenntnisse aus vorangegangenen Untersuchungen und Prozessen wie der Potentialstudie, den Projekten „Arbeit und Innovation“ und dem „Transformationsatlas“ und prüfen, inwieweit wir hieran anknüpfen können.

Begleitend und nach den Workshop- und Arbeitsphasen werden Erkenntnisse bezüglich des Weiterentwicklungs- und Veränderungsbedarfes unserer IG Metall Arbeit im Betrieb, vor Ort, in der Geschäftsstelle, in der Region, in der Bezirksleitung, in den Bildungszentren, in der Vorstandsverwaltung in Aufgabenspeichern festgehalten, ausgetauscht und eingespeist in eine bundesweite Auswertung hinsichtlich des Veränderungsbedarfes für die IG Metall auf allen Ebenen.

Im Jahr 2021 verdichten wir gemeinsam mit den Kolleg*innen, die als Veränderungspromotor*innen tätig sind, die Ergebnisse dieses Prozesses und werden den Weiterentwicklungs- und Veränderungsbedarf für unsere Arbeit auf allen Ebenen formulieren. Wir werden dann in geeigneter Weise eine gemeinsame für alle in der IG Metall transparente Zwischenbilanz des Projektes „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ ziehen.

Wenn die Veränderungen und Weiterentwicklungen unserer Arbeit weitere strategische und strukturelle Veränderungen der Arbeit der IG Metall notwendig machen, werden diese in entsprechende Anträge zum Gewerkschaftstag 2023 münden.

Die Beteiligung an diesem Prozess hat für alle einen hohen Nutzen. Gemeinsam haben wir die Möglichkeit, durch unsere Mitwirkung selbst an der Umsetzung beteiligt zu sein. Die IG Metall als Organisation soll dort stattfinden, wo wir tagtäglich arbeiten, im Betrieb. Dort wollen wir die IG Metall sichtbarer und erlebbarer machen.

Wir wollen unsere IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute darin bestärken und neue Aktive dafür gewinnen, dass sie es als ihre ureigene Aufgabe ansehen, die IG Metall im Betrieb zu repräsentieren, zu stärken, Mitglieder zu binden und neue Mitglieder zu gewinnen. Diese gewerkschaftlichen Verantwortungsträger sind unsere wichtigste Ressource für erfolgreiche Arbeit.

Die Aufgabe unserer Geschäftsstellen ist es, Bedingungen zu schaffen, damit unsere ehrenamtlich tätigen Kolleg*innen die IG Metall-Arbeit im Betrieb und die IG Metall-Arbeit vor Ort optimal gestalten können. Unsere hauptamtlichen Kolleg*innen bewegen sich idealerweise in den Betrieben so selbstverständlich wie „Fische im Wasser“. Neue Mitglieder zu gewinnen, Mitglieder zu binden, den Mitgliedernutzen zu mehren und die Arbeit im Sinne der Menschen aktiv sozial zu gestalten, sind der Kern unserer Arbeit. Unsere Bevollmächtigten haben die Aufgabe, ihre Führungsverantwortung in den Geschäftsstellen in diesem Sinne wahrzunehmen – auch mit Blick auf die Gesamtverantwortung jeder Führungskraft für die IG Metall als Ganzes.

Der Leitgedanke „die IG Metall vom Betrieb aus denken“ hat zum Ziel, herauszuarbeiten, wie die Geschäftsstellen in der Bewältigung der Komplexität, die ihren Arbeitsalltag bestimmt, durch Bezirks-

leitungen, Bildungszentren, Vorstandsverwaltung noch besser unterstützt werden können. Dazu wollen wir gemeinsame Verabredungen zu unserer Arbeit treffen. Es geht darum, die Arbeitswelt für die tagtäglichen Herausforderungen im Betrieb und vor Ort gemeinsam zu verbessern und möglichst viele engagierte Metaller*innen als die zentrale Ressource in unsere Arbeit einzubeziehen.

Antrag E2.001: Entschließung 2 Gesellschaftspolitik

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft

1.1. Die Transformation als grundlegender Wandel

Die IG Metall kämpft seit über 125 Jahren für gute Arbeit, für faire Löhne und eine solidarische Gesellschaft. Jede Phase industriellen Fortschritts brachte ihre eigenen Herausforderungen mit sich. Stets galt es aber, den Einzelnen vor der Wucht der Marktkräfte zu schützen und eine humane Arbeitswelt zu schaffen. Wir stehen am Beginn einer neuen Epoche industriellen Wirtschaftens. Die Industrie von morgen muss ökologisch nachhaltig sein. Das verändert, was wir produzieren und wie wir es produzieren. Aber es verändert noch viel mehr: Die politisch definierten Klimaziele fußen auf der Einsicht, dass ein freier Marktprozess nicht die Kraft aufbringt, uns vor der Klimakatastrophe zu bewahren. Neben die soziale Frage tritt also die Frage der Dekarbonisierung, wenn wir künftig ökonomischen Fortschritt bestimmen. Der damit verbundene fundamentale gesellschaftliche Wandel fällt mit dem technischen Fortschritt der Digitalisierung und einer neuen Phase der Globalisierung zusammen.

Die Transformation hin in diese neue Zeit ist die zentrale Herausforderung der IG Metall in den kommenden Jahren. Das produktive Kapital formiert sich in dieser Transformation neu. Damit entstehen neue Märkte, neue Marktführerschaften und neue Wertschöpfungsketten. Die Transformation zwingt aber nicht nur die Unternehmen zum Umdenken, sondern verlangt den Beschäftigten eine ebenso starke Anpassungsbereitschaft ab. Es folgen: neue Unwuchten und Konkurrenzen, neue Risiken und Härten. Die erprobte Praxis, die Macht des Kapitals demokratisch einzuhegen, wird ebenso infrage gestellt wie das Verhältnis von Markt und Staat. In der Transformation wird global wie national neu geordnet, wie Wohlstand generiert und verteilt wird. Es wird neu verhandelt, wie unsere Gesellschaft morgen wirtschaftet und wie sie Erwerbsarbeit und Leben verbindet.

Die Transformation trifft auf eine Gesellschaft, die zunehmend ungerecht ist und auch so empfunden wird. Der Arbeitsmarkt, der das integrative Zentrum unseres Zusammenlebens sein sollte, ist gespalten: in sichere Beschäftigung und solche, der zunehmend das unternehmerische Risiko der Arbeitgeber aufgebürdet wird, die befristet, geliehen oder schein-selbstständig ist. Das Armutsrisiko in Deutschland war nie so hoch wie heute, während gleichzeitig der Einkommensanteil der Reichen stetig steigt. Die Lebensrealitäten der Menschen klaffen immer weiter auseinander, das Wachstums- und Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft erreicht viele Menschen nicht mehr.

Die Transformation ist nicht aufzuhalten. Sie wird jeden Betrieb und jede/n Beschäftigte/n treffen und hat die Wucht, den Riss, der sich bereits durch unsere Gesellschaft zieht, zu vergrößern. Es muss uns als Gesellschaft gelingen, unseren Wohlstand in die neue Epoche zu überführen und gerechter zu verteilen. Es muss uns als IG Metall gelingen, technischen in sozialen Fortschritt zu übersetzen. Als Metaller*innen müssen wir in der Neuformierung der Arbeitswelt die starke Stimme der Beschäftigten sein. Wir sind in den Betrieben, an den Quellen der Veränderung, wir haben die Macht und das Wissen, die Transformation zu gestalten. Wir wollen eine soziale, ökologische und demokratische Transformation, damit unsere Gesellschaft morgen gerechter und solidarischer ist als heute.

1.2. Die Treiber der Transformation

1.2.1. Ökologischer Umbau der Wirtschaft

Der Klimawandel ist eine existentielle Gefahr für uns und folgende Generationen – und die Konsequenz menschlichen Handelns. Der ökologische Umbau der Wirtschaft ist die notwendige Reaktion auf die drohende Klimakatastrophe. Als Industriegewerkschaft haben wir eine besondere Verantwortung dafür, den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu begleiten und letztlich sogar ein großes Interesse daran, ihn im Sinne der Beschäftigten möglichst schnell umzusetzen.

Das Pariser Klimaschutzabkommen bietet die einmalige Möglichkeit auf einen international koordinierten Klimaschutz. Das Streben nach Ressourceneffizienz und Nachhaltigkeit ist deshalb keineswegs ein Wettbewerbsnachteil, sondern bietet in einer sich global neu strukturierenden Industrie eine Chance. Das enorme Wissen aller Beschäftigten in

der deutschen Industrie ist unser Faustpfand in der Transformation. Es gilt, eine Industriekultur zu prägen, die soziale und ökologische Nachhaltigkeit zusammen denkt und den globalen Wandel hin zu einer nachhaltigen Produktion anführt.

Der ökologische Umbau der Wirtschaft wird in manchen Sektoren Arbeitsplätze kosten. Diesen Umbau hinauszuzögern oder zu blockieren, wäre gleichwohl ein Weg, der die Zukunft Deutschlands als Industriestandort gefährden würde. Wir müssen diesen Wandel begleiten, müssen uns einmischen und ihn gestalten, um Beschäftigung und gute Arbeit in einer ökologischen Wirtschaft zu erhalten und aufzubauen. Viele Unternehmen scheuen noch, die notwendigen Schritte einzuleiten und gefährden damit die Zukunft ihrer Belegschaften. Die Betriebsräte müssen daher bereit sein, die Weichen selbst zu stellen, indem wir in Betrieben und Unternehmen mitbestimmen.

1.2.2. Digitalisierung

Die Digitalisierung ist bedrohlich und verheißungsvoll zugleich. Immer mehr Bereiche unseres Lebens können erfasst und durch Daten abgebildet werden. Die Digitalisierung schafft sich damit ihren eigenen Rohstoff, dessen Verwertung neue Geschäftsmodelle hervorbringt, neue Produkte schafft und alte von Grund auf ändert. Die deutsche Industrie ist in vielen dieser hochdynamischen Märkte nicht führend. Wenn wir gute Arbeitsplätze in Deutschland halten wollen, brauchen wir aber auch diesen Teil der Wertschöpfungskette für eine innovative Industrie.

Die Digitalisierung strukturiert Produktions- und Arbeitsprozesse neu. Sie verändert bestehende Berufsbilder und wird gänzlich neue schaffen. Arbeit kann zusehends dezentral organisiert werden, selbstbestimmte Freiräume schaffen, den Einzelnen aber auch in Scheinselbstständigkeit drängen und einer unregulierten Konkurrenz auf Plattformen ausliefern. Smarte Technologien werden Jobs ersetzen können, selbstlernende Maschinen womöglich nur noch menschliche Zuarbeiter benötigen. Manche Beschäftigte wird das entlasten, andere ihre Entgeltgruppe, ihre Anstellung, ihre Perspektive kosten. Wir wollen mit allen Beschäftigten durch die Transformation. Dafür ist es notwendig, Weiterbildung und Qualifizierung zu ermöglichen, den Wandel aktiv zu begleiten und Arbeitgeber und Politik in die Verantwortung zu nehmen.

1.2.3. Globalisierung

Die Digitalisierung gibt der Globalisierung eine neue Qualität: Physische Betriebsstätten und räum-

liche Distanz verlieren an Bedeutung, denn Algorithmen und Daten sind nicht an Räume gebunden. Digitale Märkte streben gleichzeitig zur Monopolbildung, weil Plattformen für Nutzer*innen und Kund*innen umso wertvoller sind, je mehr Nutzer*innen und Kund*innen sie nutzen und weil Anbieter*innen umso besser werden, je mehr Kundendaten sie in ihre Algorithmen einspeisen. Die Geschwindigkeit, mit der sich der globale Wettbewerb in der digitalen Industrie vollzieht, ist deshalb hoch. Wir wollen, dass diese Intensität nicht zu Lasten der Beschäftigten geht. Dafür braucht es eine neue Regulierung und einen starken Sozialstaat.

Zugleich sind wir in den letzten Jahren Zeugen einer neuen Phase der Globalisierung geworden. War die Globalisierung lange getrieben von Deregulierung, Liberalisierung und dem ungezügelter Interesse des Kapitals, zeigten sich zuletzt neue Muster: Staaten ziehen sich mehr und mehr aus den Strukturen internationaler Kooperation zurück und versuchen mit gezielten protektionistischen Interventionen, den Weltmarkt nach den Interessen ihrer Industrien umzubauen. Dieser Trend löst indes nicht das Problem, dass der internationale Handel nie hinreichend reguliert war, sondern pervertiert es: Staatsgewalt, einzelne Unternehmen und Verbände verbünden sich zu einer Wirtschaftspolitik mit zusehends nationalistischen Zügen. Wir wollen einen fairen Weltmarkt, der Ausgleich schafft und Brücken baut und zum Vorteil aller ist.

1.2.4. Lebensweltliche Vielfalt

In den letzten Jahrzehnten hat sich eine ungeweine Vielfalt von Lebensentwürfen in unserer Gesellschaft etabliert. Ganz unterschiedliche Familienbilder, verzweigte Bildungswege, Berufslaufbahnen mit Auszeiten und Neuanfängen, mit Umzügen und Migrationsbewegungen: Die Lebensläufe der Menschen sind ebenso individueller geworden wie die Ansprüche an ein selbstbestimmtes Leben. Daraus ergeben sich ganz unterschiedliche Zugänge zu Beschäftigung, sozialer Sicherung und ganz unterschiedliche Erwartungen an uns als IG Metall. Diese Vielfalt verändert, wie wir Erwerbsarbeit regulieren und organisieren müssen, damit sie eine Stütze in all diesen Lebensentwürfen sein kann.

2. Unsere Ziele in der Transformation

Die Transformation fordert uns als Gesellschaft heraus: Es geht um nichts weniger als eine Neuausrichtung des industriellen Kerns unserer Wirtschaft, mit allem was daran hängt: Die Geschäftsmodelle der Unternehmen, die Arbeitsplätze der Beschäftigten,

die Zukunft ganzer Regionen. Die Lebenshaltungskosten, die durch Energie, Mobilität und Wohnen bestimmt werden, die Finanzierung der sozialen Sicherung, die durch Steuereinnahmen gewährleistete Handlungsfähigkeit des Staates. Wenn die Konsequenzen nicht in den Blick genommen werden, wird die Transformation zu einer gesellschaftlichen Zerreißprobe. Die IG Metall ist davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Transformation gelingen kann, wenn alle gesellschaftlichen Akteur*innen ihrer Verantwortung nachkommen. Wir haben klare Forderungen an die Arbeitgeber und konkrete Erwartungen an den Gesetzgeber. Wir wollen das demokratische Miteinander stärken, den Beschäftigten Sicherheit geben, wir wollen wirtschaftliche Perspektiven schaffen und jedem Selbstbestimmung ermöglichen.

Diese Ziele greifen ineinander: Wir brauchen starke demokratische Strukturen, die solidarisches Handeln stützen und den Beschäftigten ermöglichen, den Verlauf der Transformation mitzubestimmen. Demokratie beginnt nicht erst außerhalb des Werk-tors. Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen, gelebte Tarifautonomie und hohe Tarifbindung gehören unverzichtbar zu einer gelebten Demokratie und sichern das Primat der Politik in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir fordern soziale Sicherheit für die Beschäftigten – sie ist die Voraussetzung für Teilhabe und soziale Gerechtigkeit. Wir brauchen zudem ernsthafte und zukunftsfeste Perspektiven für alle – nur so wird es eine breite gesellschaftliche Unterstützung für den Wandel geben. Demokratische Strukturen, soziale Sicherheit und wirtschaftliche Perspektiven bilden den Rahmen für ein selbstbestimmtes Leben in der Transformation.

2.1. Demokratie stärken

2.1.1. Wir wollen eine solidarische Gesellschaft

Die Transformation ist eine gesellschaftliche Herausforderung, die einen gemeinschaftlichen Kraftakt erfordert. Unsere Gesellschaft ist heute so gespalten und polarisiert wie lange nicht. Die neo-liberale Politik der letzten Jahrzehnte hat eine verfestigte, soziale Ungleichheit geschaffen.

2.1.1.1. Gegen Populismus, Rechtsextremismus, Rassismus und Sexismus

Es sind nun Rechtsradikale und Populisten, die versuchen, den angestauten Frust der Menschen zu instrumentalisieren. Sie wollen die Gesellschaft spalten, indem sie Ressentiments schüren, Kon-

flikte entfachen, Ängste befeuern und letztlich den demokratischen Kern unseres Zusammenlebens angreifen. Kolleg*innen, die seit Jahrzehnten mit uns arbeiten und seit Generationen in diesem Land leben, schlägt inzwischen offener Rassismus entgegen. Das dürfen Metalller*innen nicht hinnehmen. Viele unserer Betriebe sind Bastionen gegen diese Spaltungsversuche. Die IG Metall steht mit ihren Werten für eine offene, tolerante und vielfältige Gesellschaft, für die wir auch in Zukunft eintreten.

Nationalisten und Rechtsextremisten dürfen unsere Belegschaften nicht spalten. Mit rechtspopulistischen Parteien wie der AfD kann und darf es daher keine Zusammenarbeit geben. Die IG Metall stellt völkisch-nationalistischer, rassistischer oder sexistischer Programmatik keine (Diskussions-)Räume zur Verfügung. Der Kampf gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung ist und bleibt eine zentrale Aufgabe für alle Metalller*innen – eine Aufgabe, die wir auf allen Ebenen unseres Handelns mit lauter und vereinter Stimme angehen.

2.1.1.2. Für Teilhabe, Integration und Gleichstellung

Unser Ziel ist eine solidarische Gesellschaft, die gerechte Teilhabe für alle ermöglicht, die Vielfalt als Bereicherung sieht und jede und jeden als wertvollen Menschen achtet. Eine solche Gesellschaft ist unvereinbar mit den Ungleichheiten, die unser Land durchziehen. Noch immer besteht eine wirtschaftliche und soziale Lücke zwischen den sogenannten neuen und alten Bundesländern. Wir fordern, endlich gleichwertige Lebensverhältnisse im ganzen Land herzustellen. Wir müssen die sich auftuenden Kluften zwischen einzelnen Regionen, aber auch zwischen ländlich geprägten und städtischen Räumen schließen.

Zu diesem Kampf gegen die Ungleichheit gehört, zugewanderten Menschen Selbstbestimmung und Perspektiven zu ermöglichen. Dafür müssen wir Mehrstaatigkeit anerkennen und ein modernes Einwanderungsrecht schaffen. Zugewanderte Kolleg*innen müssen schnell und möglichst unbürokratisch in den Arbeitsmarkt integriert werden und Zugang zum Bildungs- und Ausbildungssystem erhalten. Die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse muss vereinfacht werden. Wir müssen uns außerdem dafür einsetzen, den Bedürfnissen und Forderungen der zehn Millionen Menschen in Deutschland mit Behinderung besser gerecht zu werden. Um Chancengleichheit und gesellschaftliche Inklusion zu stärken, ist eine Erhöhung der

Ausgleichsabgabe und eine erzwingbare Mitbestimmung bei Inklusionsvereinbarungen notwendig.

Eine solidarische Gesellschaft kann ebenfalls nicht dulden, dass die eklatanten sozialen und ökonomischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern fortbestehen. Frauen verdienen auch im gleichen Job weiterhin weniger, erhalten seltener die Chance auf beruflichen Aufstieg und fallen im Alter oft unter die Armutsschwelle. Die Arbeitswelt hat eine zentrale Bedeutung für die Gleichstellung: Das Entgelttransparenzgesetz muss deshalb ebenso auf weitere Anspruchsberechtigte erweitert und weiterentwickelt werden wie die bestehenden Quotenregelungen für Vorstände und Aufsichtsräte. Zeiten für Kindererziehung und Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken.

Zudem hat sich längst eine Vielfalt in der Lebensrealität von Familien etabliert, die sich weder in der Familien- noch in der Arbeitsmarktpolitik widerspiegelt. Damit verheiratete Eltern ebenso wieder steigende Anteil Alleinerziehender Erziehungs- und Erwerbsarbeit verbinden können, muss die öffentliche Kinderbetreuung für Kinder bis 12 Jahren ausgebaut und die Brückenteilzeit auch auf kleinere Betriebe ausgeweitet sowie von Sperrfristen befreit werden. Auch das Ehegattensplitting geht an den Bedürfnissen vieler Eltern vorbei. Statt nur einen Familientypus zu fördern, sollte im Rahmen einer umfassenden Reform des Steuersystems eine bedarfsgerechte Familienförderung eingerichtet werden, die der Vielfalt, in der Familien heute leben, gerecht wird und Frauen wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht.

2.1.1.3. Für eine aktive Verteilungspolitik

Trotz einer Dekade durchgängigen Wachstums, trotz hoher Steuereinnahmen und guter Lohnabschlüsse – die Einkommen und Vermögen sind in Deutschland so ungleich verteilt wie nie zuvor. Die Treiber der Transformation haben das Potential, diese Verteilungskrise noch zu verschärfen: Die digitale Wirtschaft, wie wir sie heute kennen, geht mit geringen Lohnquoten einher, mit internationaler Steuervermeidung und mit Monopolbildung. Wenn aber nur die Wenigen am technischen Fortschritt teilhaben, wenn für viele der Absturz in die Prekarität droht, dann wird die ökonomische Spaltung unserer Gesellschaft in eine politische Spaltung münden. Wir brauchen deshalb eine umfassende Verteilungspolitik, die steuer-, ordnungs- und bildungspolitische Maßnahmen verbindet.

Wir setzen uns für eine Neuausrichtung des Steuersystems ein, die Steuer- und Sozialpolitik sinnvoll zusammenführt. Wir wollen, dass Spitzenverdiener durch einen erhöhten Spitzen- und Reichensteuersatz größere Lasten tragen und Geringverdiener durch einen erhöhten Grundfreibetrag entlasten. Gleichzeitig muss die Praxis beendet werden, sozialpolitische Leistungen steuerrechtlich über Freibeträge zu verankern, wenn hiervon Topverdiener unverhältnismäßig stark profitieren.

Weiterhin gilt: Wir wollen hohe Vermögen und Erbschaften gerecht besteuern. Statt Unternehmen weiter zu entlasten, wollen wir, dass sie ihren fairen Anteil an der Finanzierung des Gemeinwesens tragen. Wir wollen die Körperschaftssteuer anheben und digitale Wertschöpfung angemessen besteuern. Deutschland muss sich zudem auf europäischer Ebene stärker dafür einsetzen, den Steuerwettlauf nach unten zu unterbinden, Steuerschlupflöcher zu schließen und eine wirksame, europäische Finanzmarkttransaktionssteuer einzuführen.

Wir brauchen auch ordnungspolitische Maßnahmen, die öffentliche Güter stärken und dem Einfluss von Marktkräften entziehen: Güter und Dienstleistungen für Grundbedürfnisse wie Wohnraum, Strom, Wasser, Straßen, Wärme, Kommunikation und digitale Infrastruktur muss die öffentliche Hand besonders schützen. Die falsche Privatisierungspolitik der letzten Jahrzehnte muss gestoppt, die Privatisierungen zurückgenommen und diese Güter wieder der öffentlichen Hand übertragen werden. Öffentliche Güter wie Bildung, Sicherheit und Gesundheit dürfen indes überhaupt nicht privatisiert werden. Wir brauchen außerdem eine digitale Infrastruktur, die freien Zugang, Datensicherheit und Datenschutz gewährleistet. Die heutige Machtstellung der digitalen Großkonzerne muss gebrochen werden.

Bildung ist die gesellschaftliche Schlüsselressource: Sie schafft Teilhabe, öffnet Wege in gute Arbeit und stärkt die Demokratie. Der Zugang zu Bildung bleibt in Deutschland aber oft versperrt: Die fehlenden Angebote zu frühkindlicher Bildung und die frühe Selektion im Schulsystem führen zu einer systematischen Benachteiligung aufgrund sozialer und ethnischer Herkunft. Kindergärten, Schulen, Berufsschulen und Hochschulen sind unterfinanziert, oft baufällig und leiden vielerorts unter einem Mangel an qualifizierten Fachkräften. Die prekäre Situation des öffentlichen Bildungssystems wirkt auch verteilungspolitisch: Nur wer reiche Eltern hat, kann auf den privaten Bildungsmarkt ausweichen. Im Ergebnis haben viele junge Menschen keinen

Berufsabschluss, finden keine Ausbildungsstelle oder werden beim Hochschulzugang diskriminiert. Die IG Metall tritt für ein sozial gerechtes und inklusives Bildungssystem ein, das früh und systematisch fördert, das durchlässig ist und Chancen eröffnet. Wir müssen kräftig in eine moderne Bildungslandschaft investieren, weil hier die Grundlagen für Aufstieg und Teilhabe gelegt werden. Wir wollen Bildung, die die kritische und reflexive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen fördert. Gerade heutzutage muss die politische Bildung als Voraussetzung für demokratisches Handeln stärker in den Lehrplänen verankert werden. Dafür müssen Bildungsfreistellungsgesetze auch in Bayern und Sachsen eingeführt werden.

2.1.2. Wir wollen eine gerechte Wirtschaft

2.1.2.1. Für eine Stärkung der Mitbestimmung

Eine wirkmächtige Mitbestimmung ist ein Grundpfeiler der demokratischen und solidarischen Gesellschaft. Die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ist unser Instrument der Selbstbestimmung: Wo wir mitbestimmen, können wir das Profitstreben der Arbeitgeber eingrenzen. Wo wir mitbestimmen, können wir humane Arbeitsbedingungen schaffen und Ausgleich und Verständigung herstellen.

In Ländern mit starker Mitbestimmung ist auch die politische Demokratie stärker. Und: Mitbestimmung ist auch in der Transformation effektiv. Die Beschäftigten kennen die Arbeitsanforderungen, -bedingungen und -prozesse im Betrieb am besten. Wir setzen uns daher auf verschiedenen Feldern für eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ein – ob bei der Personalentwicklung oder in Phasen betrieblicher Veränderungsprozesse.

Die IG Metall macht sich darüber hinaus für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene stark – denn Konsultations- und Informationsrechte laufen bei global agierenden Unternehmen häufig ins Leere.

2.1.2.2. Für eine Ausweitung der Tarifbindung

Überall dort, wo Tarifbindung fehlt, besteht die Gefahr, dass tarifautonomes Handeln der Gewerkschaften durch gesetzliche Vorgaben ersetzt wird. Dies trüge nicht nur zum Bedeutungsverlust von Gewerkschaften bei – wir würden wesentliche Fragen der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und damit einen wesentlichen Eckpfeiler unserer Demokratie den jeweiligen politischen Mehrheiten überlassen.

Wir brauchen vielmehr eine Ausweitung der Tarifbindung, damit wir die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wirksam durch tarifautonomes Handeln gestalten und unseren Verfassungsauftrag erfüllen können. Tarifbindung ist ein konstruktives Element unseres Sozialstaats – in Ostdeutschland verstärkt ihre Erosion bestehende gesellschaftliche Verwerfungen. Wir fordern daher entsprechende Maßnahmen zur Stärkung der flächendeckenden Tarifbindung in allen Regionen Deutschlands.

2.1.2.3. Wir wollen internationale Kooperation

2.1.2.4. Für fairen Handel und grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Das Wiedererstarken von Populismus und Nationalismus ist zu einer Bedrohung der weltweiten Sicherheit geworden. Das politische Klima in einer Reihe von Staaten, die sich lange zu einer auf Austausch und Abstimmung bedachten Weltgemeinschaft bekannt haben, hat sich stark nach rechts verschoben und etablierte Formen der internationalen Kooperation geschwächt.

Ein fairer Wettbewerb ist zum Vorteil aller Länder. Es sind die neoliberalen Auswüchse und die fehlende globale Regulierung, durch die der Welthandel zu einem Katalysator der Ungleichheit wurde. Es gilt, die Akzeptanz für den Welthandel wiederherzustellen und protektionistischen Heilsversprechen entgegenzutreten, indem wir eine möglichst weltweite und faire Handelsordnung schaffen. Wir wollen einen Welthandel, der Arbeitnehmer- und Verbraucherinteressen wahrt, den Mehrwert des Handels gerecht verteilt und dem Unterbietungswettbewerb bei sozialen Standards Einhalt gebietet.

Die IG Metall fordert eine vollständige Anerkennung und Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen in ihrer Anerkennung und Anwendung. Der beste Weg dorthin wäre ein reformiertes, multilaterales Handelsregime im Rahmen der WTO, das sich an nachhaltiger Entwicklung und Förderung sozialer Rechte und Arbeitsstandards orientiert. Bilaterale Handelsabkommen sind nur die zweitbeste Option. Aber auch sie können sinnvoll sein, wenn sie transparent verhandelt werden und Regeln sozial und ökologisch verbessern. Das ist im Einzelfall zu bewerten.

Ein weiterer Ansatzpunkt sind internationale Kooperationen auf Gewerkschaftsebene: IndustriALL hat bereits mit einer Vielzahl multinationaler Unternehmen sogenannte „Globale Rahmenvereinbarungen“ (GRV) abgeschlossen, die Mindeststandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette dieser

Unternehmen sichern. Freiwillige Standards, wie die GRV, können rechtsverbindliche Regelungen jedoch nur ergänzen, nie aber vollständig ersetzen. Die IG Metall unterstützt daher ausdrücklich Initiativen, die Sorgfaltspflicht von Unternehmen zur Einhaltung grundlegender Menschenrechte entlang ihrer globalen Wertschöpfungsketten gesetzlich zu regeln.

2.1.2.5. Für eine demokratische und soziale Europäische Union

Nur vereint erlangen die europäischen Staaten das Gewicht, das ihnen international Einfluss verschafft. Wir sind auf eine handlungsfähige Europäische Union angewiesen. Sie ist der Rahmen, in dem wir eine europäische Industriepolitik entwickeln können und die gegenüber den führenden Konzernen geeignete Gegenspieler schafft. Sie ist das Forum und der Akteur für eine international glaubwürdige und gewichtige Klimapolitik. Sie bleibt eine Bastion gegen den Nationalismus und der Garant für ein friedliches Europa.

Damit die EU ihre integrierende Kraft wieder entfalten kann, brauchen wir eine soziale Einigung der EU auf Basis sozialer Rechte. Die Voraussetzung dafür ist, dass die EU sozialen Rechten Vorrang gegenüber Binnenmarktfreiheiten einräumt und gemeinsame Mindeststandards für die soziale Sicherung festlegt. In einem weiteren Schritt müssen neben die Indikatoren des bestehenden Stabilitätspakts Indikatoren treten, die soziale Ungleichgewichte sichtbar machen und die ein Verfahren zum Abbau dieser Schieflagen auslösen.

Die Wirtschafts- und Währungsunion muss krisenfest und perspektivisch zu einer Fiskalunion ausgebaut werden. Dazu gehört eine aktive, koordinierte und demokratisch legitimierte Branchen- und Industriepolitik. Dazugehört ebenso ein eigener EU-Haushalt, eine gemeinsame Steuerpolitik, aber auch gestärkte Strukturfonds, die regionale Disparitäten abbauen und – soweit notwendig – von Verwerfungen bedrohte oder bereits in Schieflage geratene Regionen und Mitgliedstaaten unterstützen.

Letztlich wird die EU nur zu einem wirklich demokratischen Gefüge mit einer gerechten Wirtschaftsintegration, wenn sie auf aktive Mitbestimmung und Mitgestaltung durch die Beschäftigten setzt. Dafür braucht es eine umfassende Europäisierung der Mitbestimmung als Basis einer Interessenvertretung der Beschäftigten auf allen Ebenen, an allen Standorten und zu allen Themen, die von grenzüberschreitender Bedeutung sind.

2.1.2.6. Für eine verantwortungsbewusste Friedenspolitik

Als Einheitsgewerkschaft organisiert die IG Metall Menschen, die sich in ihren politischen Positionen und Perspektiven unterscheiden. Dabei eint uns die Überzeugung, dass Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen keine Mittel zur Konfliktbewältigung sind. Die deutsche Außen- und Sicherheitspolitik muss sich im Bewusstsein ihrer historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und insbesondere in Europa einsetzen.

Militärische Interventionen können nur dann als legitim erachtet werden, wenn sie um entwicklungs- politische Instrumente ergänzt und im Sinne des Ultima-Ratio-Prinzips durch den UN-Sicherheitsrat legitimiert werden. Die IG Metall fordert eine weltweite Waffenhandelskontrolle und befürwortet gemeinsam mit allen europäischen Industriegewerkschaften eine deutlich bessere Abstimmung innerhalb der EU. Exportmöglichkeiten dürfen nicht vor Menschenrechten gehen. Waffenexporte sind restriktiv und transparent zu handhaben. Die Rüstungsindustrie in Europa wird mittelfristig konsolidiert. Das darf nicht auf den Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Politik und Unternehmen sind gefordert, alternative Projekte und die Erschließung ziviler Märkte voranzutreiben.

2.2. Sicherheit geben

Sicherheit zu haben und Sicherheit zu spüren sind Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben. Gerade in dem vor uns stehenden dynamischen Wandel ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes und des sozialen und beruflichen Status eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten diesen Wandel offen und engagiert mitgestalten. Erwerbsarbeit ist auch in der Transformation der zentrale Platzanweiser in unserer Gesellschaft. Wer einen sicheren, unbefristeten Arbeitsvertrag hat, findet seinen Platz auch in der Arbeitswelt von morgen. Wer heute schon ein prekäres Arbeitsverhältnis hat, dem droht die Gefahr des weiteren Abrutschens in die Arbeitslosigkeit. Solche Beschäftigungsformen wuchern aber bereits heute in unseren Unternehmen. Es sind mittlerweile fast sechs Millionen Menschen, die geringfügig, befristet oder über Leiharbeit angestellt sind. Die Übergänge, die sich durch Qualifizierung und Weiterbildung ergeben und die sich in vielen Erwerbsbiografien niederschlagen werden, bieten eine weitere Angriffsfläche: Die Arbeitgeber werden versuchen, die Umbrü-

che der Transformation zu nutzen, um die Risiken des Wandels systematisch auf die Beschäftigten abzuwälzen. Sie zwingen uns, Lebensentwürfe auf zwei Jahre zu befristen, zwingen uns in Leiharbeit oder Scheinselbstständigkeit und verlangen damit eine Flexibilität von uns, die dem Leitbild der Selbstbestimmung gänzlich widerspricht.

Die Errungenschaften der digitalen Wirtschaft können auch ein weiteres Zerfasern von Beschäftigungsformen und Betriebsorganisation nach sich ziehen: Plattformstrukturen und Vernetzung betreiben den Wandel hin zu Netzwerkunternehmen, die es Beschäftigten deutlich schwerer machen, sich zu organisieren. Projektstrukturen machen die Arbeit kleinteiliger, schnelllebiger und kurzfristiger. Crowdworking steht beispielhaft dafür: Gerade diese vermeintlichen Solo-Selbstständigen kämpfen mit unsicheren, niedrigen Einkommen und sind im Regelfall nicht sozial abgesichert.

2.2.1. Wir wollen Sicherheit am Arbeitsmarkt

2.2.1.1. Für eine Regulierung des Arbeitsmarkts und Kündigungsschutz

Wir brauchen gute Tariflöhne, die den Beschäftigten ein gutes Auskommen und eine verlässliche soziale Absicherung gewährleisten. Auch die unterste Haltelinie – der gesetzliche Mindestlohn – muss den Ansprüchen an eine Existenzsicherung im Erwerbsleben und im Alter genügen, entsprechend ausgestaltet und wirksam kontrolliert werden.

Wir brauchen eine stringente Regulierung atypischer Beschäftigungsformen wie der Leiharbeit. Insbesondere gilt es zu verhindern, dass Leiharbeit dazu missbraucht wird, reguläre Beschäftigung zu verdrängen. Der rotierende Einsatz von Leiharbeitern auf dauerhaften Arbeitsplätzen ist deshalb zu verbieten und Leiharbeit wieder auf die Funktion der Abfederung von Auftragsspitzen zu begrenzen. Als Grundsatz muss dabei das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ (Equal Pay und Equal Treatment) ab dem ersten Tag des Einsatzes für alle Arbeitsbedingungen gelten. Der Missbrauch von Werkverträgen muss beendet und die Beweislast umgekehrt werden. Die IG Metall fordert den Gesetzgeber darüber hinaus auf, sachgrundlose Befristungen generell zu unterbinden.

Neue Formen der Erwerbstätigkeit, wie die plattformbasierte Beschäftigung, müssen ebenfalls reguliert werden: Hierzu gehört es, den Arbeitnehmer*innenbegriff zu erweitern, die Zugänge für gewerkschaftliche Organisation zu sichern und das

Recht zu schaffen, kollektive Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen auf Plattformen zu schließen. Zudem gilt es, die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in unsere Sozialversicherungssysteme und damit z.B. auch die Pflichtversicherung von Solo-Selbstständigen durchzusetzen.

Wir müssen ebenfalls den Kündigungsschutz stärken: Die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer*innen u.a. durch die Reform der Sozialauswahlkriterien gehört zurückgenommen. Verdachtskündigungen müssen gänzlich verboten werden. Während laufender Kündigungsprozess muss es zudem einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung geben.

2.2.1.2. Für eine umfassende Absicherung von Erwerbslosigkeit

Die IG Metall fordert eine bessere Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung, die wieder zum zentralen Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit werden muss. Hierzu gehört die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Zudem muss das Hartz-IV-System zu Gunsten einer solidarischen Form der Grundsicherung überwunden werden. Dazu gehören insbesondere eine Reform der Ermittlung der Regelsätze sowie deren Anhebung, eine Überwindung des Sanktions- und Zumutbarkeitsregimes und des Vermittlungsvorrangs sowie die Vereinfachung der Bedürftigkeitsprüfung und die Durchsetzung individueller Ansprüche.

2.2.2. Wir wollen einen verlässlichen Rahmen für Wirtschaft und Arbeit

Die in der Transformation entstehenden digitalen Märkte folgen eigenen Mechanismen. Sie neigen zur Monopolbildung und ermöglichen perspektivisch das vollständige digitale Erfassen menschlichen Handelns. Die in künstlicher Intelligenz und Vernetzung führenden Staaten gehen damit auf unterschiedliche Weise, aber gleichermaßen abschreckend um: Ist die Digitalisierung in den USA eine Geschichte von dominanten, unregulierten Privatkonzernen, instrumentalisiert China die Digitalisierung für eine umfassende staatliche Kontrolle seiner Bürger. Wir fordern dagegen eine öffentlich regulierte, digitale Infrastruktur in Europa, die unsere Werte von Datenschutz, Datensouveränität und Datensicherheit garantiert. Es ist eine der zentralen Fragen, wie sich die Schutzrechte von Bürger*innen und Beschäftigten garantieren lassen, ohne die Innovationspotentiale digitaler Entwicklungen wesentlich einzuschränken.

2.2.2.1. Für eine Regulierung neuer Märkte und ein stimmiges Wettbewerbsrecht

Monopole sind mittelfristig nicht innovativ und insbesondere in der digitalen Welt eine Bedrohung für eine freie Gesellschaft. Es gilt deshalb Strategien gegen Monopolbildungen zu entwickeln und Plattformen sowie Netzwerke nötigenfalls zu entflechten. Unter anderem muss ein gleichberechtigter Zugang zu Daten bestehen. Die Verwendung großer Datenmengen für digitale Geschäftsmodelle darf nicht wenigen Großkonzernen vorbehalten sein. Zugleich gilt es, eine eingeständige, digitale Infrastruktur zu schaffen, die den freien Zugang aller Marktteilnehmer ebenso sicherstellt wie ein effektives Zusammenspiel verschiedener Systeme. Wir setzen uns daher für europäische Alternativen zu den US-amerikanischen Datenkonzernen ein.

Zugleich steht das Wettbewerbsrecht heute vor einer neuen, industriepolitischen Herausforderung. Denn die Konkurrenz findet zunehmend auf globaler Ebene statt, die sich dem europäischen Wettbewerbsrecht entzieht und damit zusehends ungleiche Wettbewerbsbedingungen schafft: China protegiert seine global agierenden Großkonzerne, die z.B. in der Bahnindustrie längst zu den schärfsten Konkurrenten europäischer Unternehmen auf dem europäischen Markt geworden sind. Die USA lassen ihren Tech-Konzernen freie Hand, die über ihr Daten-Oligopol entscheidende Vorteile z.B. im Bereich des autonomen Fahrens erlangen. In Industriebranchen, in denen große Investitionsprojekte in Auftrag gegeben werden, muss die Bildung von europäischen, auf dem globalen Markt durchsetzungsfähigen Champions ermöglicht werden.

Es stellt sich die Frage, ob das europäische Wettbewerbsrecht in der aktuellen Form zu einem Nachteil europäischer Unternehmen in der globalen Konkurrenz geworden ist. Wir müssen deshalb für das Wettbewerbs-, Beihilfe- und Vergaberecht Lösungen finden, die zugleich Monopole verhindern, industriepolitischen Anforderungen genügen, Arbeitnehmer- und Verbraucherinteressen schützen und Beschäftigung sichern. Moderne Wirtschafts- und Industriepolitik kann und sollte klug intervenieren, wenn es um den Aufbau von industriellen Schlüsselkompetenzen für die Wertschöpfung der nächsten Jahrzehnte geht.

2.2.2.2. Für die Regulierung der Finanzmärkte und ein soziales Insolvenzrecht

Die Finanzmärkte gelten auch zehn Jahre nach dem Eintreten der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise

als destabilisierendes Element in der Weltwirtschaft. Mit Blick auf ihre Finanzierung sind die Unternehmen gerade in der Transformation auf eine zuverlässige Kreditvergabe bei betrieblichen bzw. unternehmerischen Umbrüchen angewiesen. Eine strengere Regulierung, die Großbanken und auf kurzfristigen Profit lauende Hedgefonds in die Schranken weist, ist deshalb unumgänglich. Die Umsetzung der sogenannten Basel-III und -IV Richtlinien reicht dabei nicht aus. Wir fordern vielmehr einen Kulturwandel in der Regulierung: Nicht bank-eigene Risikomodelle dürfen maßgeblich sein, sondern die Grundsätze von Transparenz und Sicherheit. Aufgabe der Finanzbranche ist es, die Realwirtschaft mit Krediten zu versorgen. Auf europäischer Ebene unterstützt die IG Metall Initiativen für eine Finanztransaktionssteuer und eine adäquate Besteuerung gewinnträchtiger Digitalkonzerne.

Angesichts der tiefgreifenden und vielfältigen Herausforderungen der Transformation werden manche Unternehmen in Schieflage geraten: Das Insolvenzrecht muss endlich angepasst werden, sodass Insolvenzverfahren dem Erhalt von Beschäftigung und der Sanierung von Unternehmen dienen und die Unsicherheit einer Sanierung nicht – wie bisher – auf die Beschäftigten abgewälzt wird. Arbeitnehmerforderungen müssen besser geschützt und Großgläubiger konsequenter an Lasten beteiligt werden. Auch im Insolvenzfall müssen Lohnzahlungen unanfechtbar und der Arbeitnehmerschutz des § 613a BGB gewahrt bleiben.

2.2.2.3. Für eine Regulierung neuer Technologien und einen transparenten Beschäftigtendatenschutz

Wir müssen Rechte und Verantwortlichkeiten für den Umgang mit neuen Technologien definieren. Insbesondere gilt das für Leittechnologien wie Vernetzung und künstlicher Intelligenz. Sie verändern unser Zusammenleben und berühren viele Lebensbereiche. Unser Gegenmodell zu den USA und China ist ein regulatorisches Leitbild, das neue Technologien einhegt, ohne ihre Potenziale zu verschleiern.

Neue Leittechnologien sollen dazu dienen, Menschen zu entlasten und ihre Kompetenzen zu erweitern und nicht dazu, sie zu kontrollieren oder zu ersetzen.

Es muss ein Beschäftigtendatenschutzgesetz entwickelt werden, das die heimliche Überwachung von Beschäftigten verbietet und Schutzräume in Betrieben definiert, in denen Beschäftigte vor Beobachtung und Kontrolle verlässlich geschützt sind. Es

muss ferner auf Personen beziehbare Maschinen-
daten einer strengen Zweckbindung unterwerfen
und das in der Rechtsprechung bereits bestehende
Beweisverwertungsverbot gesetzlich verankern, das
die Verwendung von rechtswidrig erlangten Daten
in arbeitsgerichtlichen Prozessen ausschließt.

2.2.2.4. Für ein modernes Arbeitsschutzrecht – Humanisierung der Arbeit

Auch im Zeitalter der digitalen Transformation muss
Arbeit menschengerecht gestaltet werden. Sie darf
weder kurz- noch langfristig die physische und psy-
chische Gesundheit beeinträchtigen. Sie muss an
die Bedürfnisse und Potenziale der arbeitenden
Menschen angepasst sein und die Entwicklung der
Persönlichkeit fördern. Dazu müssen die Arbeitge-
ber endlich ihre präventionspolitische Verantwor-
tung ernst nehmen. Erforderlich ist zudem eine
Reform des Arbeitsschutzrechts. Gravierende Rege-
lungslücken werden zur Schutzlücke und gefährden
die Gesundheit der Beschäftigten. Insbesondere die
Regelungslücke im Bereich der psychischen Belas-
tungen muss durch eine Anti-Stress-Verordnung
geschlossen werden. Zugleich bedarf es einer quan-
titativen und qualitativen Verbesserung des Auf-
sichtshandelns der Länder und Unfallversicherungs-
träger. Ein modernes Arbeitsschutzrecht sowie die
Kontrolle seiner Umsetzung sind wichtige Bausteine
für gute Arbeitsbedingungen.

2.2.3. Wir wollen eine beständige soziale Absiche- rung

Soziale Sicherheit im Alter, bei Krankheit und Pflege
gehören zu den Kernversprechen des Sozialstaats.
So müssen auskömmliche Renten dauerhaft wieder
zum zentralen Sicherungsziel werden, um eine dro-
hende Legitimationskrise abzuwenden. Gesundheit
und Pflege erfordern als gesellschaftliche Aufgaben
eine bedarfsgerechte Infrastruktur, die von der
öffentlichen Hand sichergestellt werden muss. Ins-
besondere die Beratungs- und Pflegequalität und
die gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeberufe
sind zu verbessern.

2.2.3.1. Für eine zuverlässige Alterssicherung

Die IG Metall steht für eine den Lebensstandard
sichernde Rente ein. In dieser Hinsicht gab es
zuletzt Erfolge zu verzeichnen: So bleibt das Ren-
tenniveau zumindest bis 2025 stabil, die Leistungen
für Erwerbsgeminderte und Eltern wurden verbes-
sert und die Rente für besonders langjährig Versi-
cherte ermöglicht einen flexiblen Ausstieg. Dies
sind alles richtige Schritte – allein, sie reichen nicht

aus: Im Zentrum einer solidarischen Reform der
Alterssicherung muss die Stärkung der gesetzlichen
Rentenversicherung stehen. Sie muss schrittweise
zu einer Erwerbstätigenversicherung ausgebaut
werden, in die alle einzahlen. Das Sicherungsniveau
muss angehoben und dauerhaft stabilisiert werden.
Die betriebliche, arbeitgeberfinanzierte Altersver-
sorgung ist eine wichtige Ergänzung dazu. Dafür
müssen wir Wege finden, die Arbeitgeber in die
Pflicht zu nehmen und die betriebliche Altersver-
sorgung in der Fläche zu stärken.

2.2.3.2. Für eine verlässliche Gesundheits- und Pflegepolitik

Wir wollen ein solidarisch finanziertes Gesundheits-
system, das Menschen unabhängig von ihrem Ein-
kommen, ihrem Alter und ihrem Wohnort hilft, das
präventiv wirkt und die Teilhabe am medizinisch-
technischen Fortschritt für alle garantiert. Dazu
müssen wir an mehreren Hebeln ansetzen: Die Lei-
stungsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherung
muss über eine Ausgestaltung als solidarische Bür-
gerversicherung, die alle Bürger*innen einbezieht,
gestärkt werden. Der Steuerzuschuss ist so zu erhö-
hen, dass er die versicherungsfremden Leistungen
der gesetzlichen Krankenversicherung ausgleicht.
Die Leistungskataloge in der Krankenversicherung
müssen erweitert und die Zuzahlungen abgeschafft
werden.

Letztlich werden wir der Relevanz des zunehmen-
den Pflegebedarfs aber nur vollständig gerecht,
wenn wir die Versorgung mit einer Pflegevollversi-
cherung mitsamt Bundeszuschuss absichern. Die
pflegebedingten Kosten müssen vollständig aus der
Pflegeversicherung finanziert werden. Die Kommu-
nen müssen in die Lage versetzt werden, eine
bedarfsgerechte Pflegeinfrastruktur vorzuhalten.
Diese Maßnahmen verteilen die womöglich rasant
steigenden Kosten solidarisch auf viele Schultern.
Ein Ausbau der Brückenteilzeit und eine bessere
finanzielle Absicherung von Pflegezeiten gibt
Beschäftigten Raum, auch selbst pflegen zu kön-
nen. Hierzu bedarf es einer Lohnersatzleistung in
Form eines Pflegegeldes analog zum Elterngeld.

2.3. Perspektiven schaffen

Die Klimaziele von Paris sind so richtig wie heraus-
fordernd. Daraus ergibt sich eine Entwicklungsdyna-
mik, die keinen weiteren Aufschub von Anpassun-
gen in der Industrie- und Infrastrukturpolitik duldet.
Die Transformation stellt das auf den Export indust-
rieller Güter gerichtete Wirtschaftsmodell Deutsch-
lands infrage. Alte Markführerschaften können in

dem neu eröffneten Rennen um künftigen Wohlstand nur kurz Aufschub verschaffen. Mit den USA und China setzen zwei Mitbewerber*innen auf eine starke industriepolitische Rolle des Staates. Hiesige Marktführer*innen werden zunehmend von Konzernen angegriffen, die von industriepolitischen Förderungen profitieren. Deutschland und Europa müssen darauf eine Antwort entwickeln.

Es reicht dabei nicht, aus kurzfristiger Rentabilität beste Chancen auf langfristigen Erfolg abzuleiten – wie es Manager und Finanzmärkte zu oft getan haben. Politik wie Unternehmen müssen lernen, klima- und industrie- und beschäftigungspolitische Ziele zu verbinden. Nur dann werden die Betriebe und Unternehmen dieses Landes führend in ressourcenschonender und nachhaltiger Produktion sein. Und nur so werden wir den industriellen Kern unserer Wirtschaft bewahren und das deutsche Wirtschaftsmodell mit seiner Branchenvielfalt, seiner qualifizierten Facharbeit und Innovationskraft in die neue Zeit überführen können.

Und dennoch ist diese Herkulesaufgabe nur die eine Hälfte des eigentlichen Auftrags an die Klima- und Industriepolitik. Wir wollen die Transformation mit allen Beschäftigten bestehen. Ein industriepolitisches Leitbild muss deshalb für die Arbeitsmarkt-, die Bildungs- und die Qualifizierungspolitik anschlussfähig sein. Neue Industrien, neue Produktionsprozesse, neue Technologien: All das wird sich nur etablieren lassen, wenn die Perspektive der Beschäftigten integraler Bestandteil der Industriepolitik ist.

2.3.1. Wir wollen eine moderne Infrastruktur

Die öffentliche Hand hat sich in den letzten Jahren – trotz satter Steuereinnahmen – bei öffentlichen Investitionen zurückgehalten und so eine prekäre Ausgangslage für die Transformation geschaffen. Dem Irrweg der schwarzen Null steht eine kaputtgesparte öffentliche Infrastruktur gegenüber, die nicht bereit ist, für die Herausforderungen der Transformation, und die gerade jene breiten Bevölkerungsschichten trifft, die sich nicht beliebig privat versorgen können. Dieser künstlich erzeugte Mangel befeuert gesellschaftliche Konflikte, der eklatante Mangel am Wohnungsmarkt steht dafür beispielhaft: Lasche Regulierung und fehlender sozialer Wohnungsbau treiben in Ballungsgebieten im gesamten Bundesgebiet die Mieten in die Höhe.

Die Transformation schafft dabei einen eigenen Investitionsbedarf: Der Staat muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass neue Technologien Fuß

fassen können. Er muss umgehend in nachhaltige Infrastrukturen investieren und private Leitmärkte ankurbeln. Dazu gehört z. B. der Ausbau des Stromnetzes, die Modernisierung der Schienen- und Wasserwege sowie der Aufbau der Daten- und Ladeinfrastruktur. Die Energieversorgung muss auf erneuerbare Energien und auf moderne, CO₂-arme Kraftwerke umgestellt werden. Der Wandel darf gleichwohl nicht zu Lasten der Vielen gehen: Ein Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs ist ebenso unumgänglich wie eine sozialverträgliche Regulierung der Energiepreise.

Die IG Metall fordert deshalb ein Investitionsprogramm, das bis 2030 den massiven Investitionsrückstand aufholt. Zu dessen Finanzierung ist die Abschaffung der Schuldenbremse notwendig und ökonomisch durch die goldene Regel der Finanzpolitik geboten: Verpasst Deutschland den Anschluss in der Transformation, wäre das eine weitaus größere Bürde für künftige Generationen als ein temporär gestiegener Verschuldungsgrad der öffentlichen Hand.

2.3.2. Wir wollen eine Integration von Klima- und Industriepolitik

Die Industriepolitik muss bestehende Wertschöpfungsketten in Deutschland halten und den Umstieg auf nachhaltige Produkte und Produktionsprozesse unterstützen. Sie muss neue und aussichtsreiche Industrien anziehen und das Entwickeln innovativer Ideen fördern. Die staatliche Industriepolitik muss ihren klimapolitischen Rahmen künftig stets vorausschauend mitdenken und verlässlich integrieren.

Sie muss Strukturumbrüche antizipieren, begleiten und mithilfe öffentlicher Beteiligungsfonds auch zeitweilig absichern können. Sie muss Regionalfonds einrichten, die dort helfen, wo sich die Folgen der Transformation räumlich konzentrieren und Gemeinden und Regionen zu überfordern drohen. Sie muss proaktiv tätig werden und die Ansiedlung von Schlüsseltechnologien wie z.B. der Batteriezellfertigung in Deutschland fördern. Auch der Schutz von Industrien, Branchen und Regionen vor ausländischer Konkurrenz kann notwendig sein, wenn zum Beispiel durch Standard-Dumping die Ziele einer sozial und ökologisch nachhaltigen Transformation gefährdet sind.

Die IG Metall fordert ein starkes industriepolitisches Engagement des Staates, das zwar notwendig, aber nicht bedingungslos ist. Die Investitions- und Innovationsförderung muss daran gekoppelt werden, dass geförderte Unternehmen einen bestimmten

Teil ihrer Wertschöpfung in Deutschland generieren und – im Erfolgsfall – Fördergelder an den Staat zurückzahlen. Für ertragsschwache Unternehmen fordern wir eine Investitionszulage, die Anreize für Qualifizierungsmaßnahmen und Investitionen in energieeffiziente Produktionsanlagen und nachhaltige Produkte setzt.

Unternehmen und Förderstellen müssen Betriebsräte besser einbinden, wenn es um die Vergabe von Subventionen geht. Förderrichtlinien müssen qualitative Aspekte guter Arbeit berücksichtigen, sodass Fördergelder nur an solche Unternehmen fließen, die tarifgebunden sind und gute Arbeitsplätze schaffen.

2.3.3. Wir wollen zeitgemäße Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

In manchen Branchen und Regionen hat sich ein Fachkräftemangel verfestigt, der durch die Alterung der Erwerbsbevölkerung noch verschärft wird und die Position unserer Kolleg*innen grundsätzlich verbessert. Gleichzeitig erlangen Technologien Serienreife, die geeignet sind, Arbeitsplätze zu vernichten oder Qualifikationen zu entwerten. Die Unternehmen melden Bedarf nach frischen Fachkräften aus dem sogenannten MINT-Bereich an, zieren sich gleichzeitig jedoch, mehr auszubilden sowie bestehende Belegschaften strategisch zu entwickeln und Frauen in MINT-Berufen zu fördern.

2.3.3.1.1. Für eine starke berufliche Bildung

In der Dynamik der Transformation spielt die berufliche Bildung eine Schlüsselrolle. Wir fordern die Unternehmen unserer Organisationsbereiche auf, mehr und besser auszubilden. Dafür braucht es ausreichendes und qualifiziertes betriebliches Bildungspersonal. Das in der Modernisierungspraxis von Berufen etablierte Konsensprinzip muss rechtlich verankert, die Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung vereinfacht werden. Die IG Metall will in dem von der Bundesregierung angekündigten nationalen Bildungsrat hierzu Reformperspektiven mitentwickeln.

2.3.3.2. Für umfassende Qualifizierung und nachhaltige Fachkräftesicherung

Wir brauchen ein Recht auf Weiterbildung, eine unabhängige Beratungsinfrastruktur und bezahlte Auszeiten. Arbeitgeber sind in der Pflicht, nachhaltige Unternehmensstrategien für die Transformation zu entwickeln und darauf aufbauend eine langfris-

tige Personalplanung und -entwicklung für die Beschäftigten zu entwerfen. Weiterbildung und Qualifizierung müssen dementsprechend präventiv eingesetzt und genutzt werden, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. Gerade solche Betriebe, in denen eine erhebliche Zahl der Beschäftigten durch Strukturumbrüche betroffen ist, müssen unterstützt werden.

2.4. Selbstbestimmung ermöglichen

2.4.1. Wir wollen ein neues Verständnis von Sozialstaatlichkeit

Wir können die Transformation meistern. Wir wollen sie sozial, ökologisch und demokratisch gestalten. Um diesen Wandel zu organisieren, schlagen wir ein neues Zielbild sozialstaatlichen Handelns vor. Der Sozialstaat, den wir kennen, ist auf Verlässlichkeit und Sicherheit angelegt. Seine Institutionen fußen auf dem alten Normalarbeitsverhältnis und damit auf der Annahme, dass Beschäftigte 45 Jahre in Vollzeit bei demselben Unternehmen arbeiten.

Die sich rasch wandelnden Anforderungen an unsere Kolleg*innen zwingen zu Weiterbildung und Qualifizierung, womöglich aber auch dazu, öfter den Arbeitgeber oder gar den Beruf zu wechseln. Viele Beschäftigte haben Angehörige, die im Alter auf Hilfe hoffen, denen sie zur Seite stehen, ohne deshalb gleich ihren Job aufgeben zu wollen. Auch Erziehung wandelt sich: Väter und Mütter wollen sich nicht mehr zwischen Job oder Familie entscheiden müssen, sondern Erwerbsarbeit und Erziehungsarbeit partnerschaftlich aufteilen können.

Dies sind alles individuelle Bedarfe nach Flexibilität, die Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels sind, der sich in der Transformation vollzieht. Erwerbsarbeit ist die beste Versicherung gegen finanzielle Abhängigkeit und der verlässlichste Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe. Forderungen nach einem von Erwerbsarbeit abgekoppelten bedingungslosen Grundeinkommen lehnen wir daher entschieden ab. Durchgehende Erwerbsbiografien werden allerdings nur möglich sein, wenn wir Arbeitsbedingungen schaffen, die die individuellen Bedarfe nach Flexibilität anerkennen. Das alte Normalarbeitsverhältnis tut dies nicht: Es wälzt gesellschaftlich notwendige Arbeiten wie Erziehung und Pflege und gesellschaftliche Risiken wie den Erhalt von Qualifikationen auf den Einzelnen ab und drängt damit systematisch Menschen aus Beschäftigung.

2.4.2. Der Sozialstaat braucht ein neues Normalarbeitsverhältnis als Leitbild

Die IG Metall fordert ein neues Normalarbeitsverhältnis und damit auch ein neues Verständnis von Sozialstaatlichkeit. Wir wollen einen Sozialstaat, der neben der Absicherung noch eine zweite Rolle ausfüllt: einen Sozialstaat, der Räume schafft und Selbstbestimmung ermöglicht und so den Beschäftigten einen Weg durch die Transformation ebnet. So wie Arbeit und Sozialstaatlichkeit stets in Bezug aufeinander geregelt sind, müssen auch die neuen Anforderungen an Arbeit ihre Entsprechung in der Organisation des Sozialstaats finden.

Die klassischen Risiken wie Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und Alter sind auf Grundlage der Sozialversicherungen und damit über ein riesiges Kollektiv Beschäftigter abgesichert. Daneben müssen auch die individuellen Bedarfe an Zeit für Bildung und Qualifizierung, für Pflege, für Erziehung, für alles neben der Erwerbsarbeit gesellschaftlich Notwendige systematisch und kollektiv abgesichert werden – sei es gesetzlich, tariflich oder im Betrieb.

Wir brauchen einen Sozialstaat 4.0

Um zu wirksamen, durchsetzungsstarken und passgenauen Lösungen zu kommen, braucht es mehr denn je einer Integration von staatlichem Handeln, solidarischer Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung als Kern dieser neuen Sozialstaatlichkeit. Wo Gesetze notwendig allgemeingültig sind, können tarifliche Lösungen präzise auf branchenspezifische Probleme geschneidert werden. Und umgekehrt: Tarifpolitik wächst die Aufgabe zu, passgenau und schnell Lösungen zu finden, die Grundlage gesetzlichen Handelns werden. Wo tarifliche Lösungen Räume lassen, greift die Mitbestimmung im Betrieb. Hierbei verfolgen wir das Ziel, für die Beschäftigten die günstigste Regelung durchzusetzen. Es darf keinen Unterbietungswettbewerb geben. Wir wollen eine Kultur prägen, die es Jedem und Jeder erlaubt, selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten. Es muss sich ein Bewusstsein dafür bilden, dass der individuelle Wunsch nach mehr Flexibilität kein Luxusgut ist, sondern ein selbstverständlicher Teil unseres Zusammenlebens.

Das Ziel einer Integration von Regulationsebenen muss dabei sein, dass den individuellen Lebensentwürfen entsprechende Erwerbsverläufe mit schwankenden Arbeitszeiten, Tätigkeitswechsel, auch Wechsel von abhängiger in selbstständige

Arbeit ohne große Einkommens- und Sicherheitsverluste und frei von Existenzangst gelebt werden können. Ein Sozialstaat, der auf Selbstbestimmung ausgerichtet ist, erkennt das an: indem er Sorgen ernst nimmt, Wege ebnet und allen Bürger*innen Räume verschafft, ihren Lebensentwürfen zu folgen. Selbstbestimmung ist ein großes Ziel in einer Zeit, die so viel Fremdbestimmung kennt. Die IG Metall ist hier erste Schritte bereits gegangen: Sie hat mit tarifvertraglichen Regelungen zur Bildungsteilzeit, zur kurzen Vollzeit und zur Brückenteilzeit individuelle Ansprüche auf berufliche Flexibilität kollektiv verankert.

So wie hier die Grenzen zwischen Sozial- und Tarifpolitik verschwimmen, müssen in der Transformation weitere Politikfelder an unserem sozialstaatlichen Leitbild ausgerichtet werden. Dies gilt zum Beispiel für die Bildungs-, die Familien-, die Gesundheits- und die Arbeitsmarktpolitik, aber ebenso auch für die Steuer- und Industriepolitik.

Das ist keine Abkehr vom solidarischen Prinzip und kollektiver Interessenvertretung im Betrieb. Es ist die Übersetzung dieser Prinzipien in eine Zeit, in der die Beschäftigten verschiedener und unsere Ansprüche an Arbeit vielschichtiger sind. Wir brauchen betriebliche, tarifliche und gesetzliche Regelungen, die das anerkennen und damit ein neues Normalarbeitsverhältnis begründen.

Antrag E2.002: Erinnern heißt kämpfen

Antragsteller/in:

Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Erinnern und Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus bedeutet für uns als IG Metall eine nachdenkliche und kritische Auseinandersetzung mit der Vergangenheit. Es ist unser Auftrag für die Gegenwart, allen Versuchen einer Umdeutung und Verharmlosung der Geschichte entschieden entgegenzutreten und ein erneutes Erstarken faschistischer Kräfte zu verhindern. Für die IG Metall ist das Gedenken untrennbar verbunden mit der moralischen und politischen Verpflichtung für aktives Eingreifen in die heutigen Verhältnisse und die Gestaltung einer menschenwürdigen und solidarischen Zukunft.

Um diese moralische und politische Verpflichtung noch entschlossener wahrzunehmen, muss unsere Gedenk- und Erinnerungsarbeit deutlich ausgeweitet werden.

Die IG Metall soll sich folgender Themen annehmen:

1. Ausweitung unserer Bildungsarbeit

Hierbei soll ein zentrales, bundesweites und generationenübergreifendes Seminarangebot entwickelt und vorhandene gewerkschaftliche Konzepte miteinbezogen werden. Dieses sollte als Seminarreihe mit mehreren Modulen ausgerichtet werden.

Unter anderem sollen diese beinhalten:

- Beschäftigung mit der Arbeit in Gedenkstätten und mit dem dortigen historischen Material
- Gedenktage
- Vor- und Nachbereitung von Gedenkveranstaltungen und Exkursionen
- Arbeiter_innenbewegung vor, nach und während des Nationalsozialismus
- Qualifikation für den inhaltlichen Transfer auf lokaler Ebene

2. Vergangenheit greifbar machen

Um das Gedenken greifbarer zu machen, müssen Zeitzeuginnen und Zeitzeugen – im Speziellen mit gewerkschaftlichem und politischem Hintergrund –

aktiv aufgesucht und ihr Erlebtes medial dokumentiert werden. Zielführend hierfür wäre beispielsweise eine enge Zusammenarbeit mit Gedenkstätten.

3. Unternehmen in der Verantwortung

Viele Unternehmen haben in der NS-Zeit eine große Rolle gespielt. Sie waren mitverantwortlich für die systematische Ausbeutung von Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern, produzierten Rüstungsgüter oder arbeiteten direkt dem NS-Regime zu.

Die IG Metall setzt sich gesellschaftlich und politisch dafür ein, dass Unternehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, sich mit ihrer NS-Vergangenheit kritisch und beteiligungsorientiert auseinandersetzen, diese aufzuarbeiten und darzustellen.

4. Staatliche Bildung in der Verantwortung

Die IG Metall wirkt zum Thema Aufarbeitung aktiv auf die Politik ein. Eine kritische Auseinandersetzung in der Schulbildung muss hier das inhaltliche Fundament sein. So muss die Bildungspraxis überarbeitet und die Vergangenheit in allen Schularten im gleichen Maße intensiver und fachlich korrekt behandelt werden. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf die Frage gelegt werden, wie sich diese Gewalt aus einer modernen Gesellschaft heraus entwickeln konnte.

5. Gesellschaft in der Verantwortung

Die IG Metall als Abbild der Gesellschaft sieht sich in der Verantwortung, Erinnerungs- und Gedenkkultur zu pflegen. Hierbei geht es grundsätzlich um eine ganzheitliche Betrachtung des Themas. Der Fokus auf der Geschichte der Arbeitnehmer*innenbewegung und des Widerstands gegen den Faschismus ist uns hierbei ein wichtiges Anliegen.

Die IG Metall wirkt aktiv auf die Bundes- und Landesregierungen ein, die weitere geschichtliche Aufarbeitung der NS-Zeit in Deutschland zu verstärken, auszubauen und zu fördern.

Wir sind eine antifaschistische Organisation und kämpfen qua Überzeugung, qua Satzung und aus den Lehren der Geschichte gegen alle faschistischen, rassistischen, rechtsextremen und populistischen Strömungen. Daher stehen wir klar zu den Bündnissen, die wir im Rahmen unserer Aktivitäten jahrelang aufgebaut haben, die wir stets unterstützen und pflegen.

Antrag E2.003: Betriebliche Verankerung des Internationalen Tages gegen Rassismus

Antragsteller/in:
GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert den 21. März, Internationaler Tag gegen Rassismus, zu einem festen Bestandteil des politischen Kalenders der IG Metall zu manifestieren. Er hat daraufhin zu wirken, dass Betriebsräte und Vertrauensleute diesen Tag für betriebliche Aktionen nutzen und die Beschäftigten für das Thema sensibilisieren.

Antrag E2.004: Rechtspopulismus in Europa zurück drängen

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Kampf gegen den immer weiter um sich greifenden Rechtspopulismus in Europa kann es aus Sicht der IG Metall nur eine Antwort geben.

Wir müssen unsere gewerkschaftliche internationale Arbeit intensivieren und für ein gerechtes, solidarisches Europa, dass an unsere Werte anknüpft, eintreten.

Um unseren Zielen, einer europäischen Verständigung wirklich entscheidend näher zu kommen und die Menschen dabei auch mitnehmen zu können, spielt eine gemeinsame Sprache eine wichtige Rolle.

Als ein kleiner Schritt, um unsere Ziele zu erreichen, wird die IG Metall aufgefordert, einen Bildungsbau- stein zu entwickeln, der sowohl europarechtliche und gewerkschaftspolitische Bausteine beinhaltet sowie auch Sprachkompetenzen der Teilnehmenden weiterentwickelt.

Antrag E2.005: Mehr Bildung gegen Rechtspopulismus

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Die Bildungsstätten werden beauftragt, Argumente z.B. in Form von Bildungsbausteinen bereitzustellen gegen die sozialpolitischen Scheinlösungen und zur Unterstützung für die Diskussionen im Betrieb und mit den Mitgliedern.
2. In den Bezirken der IG Metall sind Kompetenzstellen zu schaffen zum Informations- und Wissenstransfer über betriebliche Aktivitäten der AidA/AfD.
3. Das Angebote zur „Stammtischkämpfer“- Ausbildung ist zu überprüfen und gegebenenfalls alternative Formate mit der gleichen Zielsetzung zu entwickeln.

Dreißig Jahre Neoliberalismus haben in den gesellschaftlichen Verhältnissen eine Spur der sozialen Verwüstung hinterlassen.

Die Spaltung in Arm und Reich, in wenige Gewinner und viele Verlierer hat sich vertieft und verfestigt. Die ursprüngliche Funktion des Sozialstaates, einen Ausgleich zwischen den Interessen der

verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Klassen herzustellen, hat sich gewandelt. Heute steht die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Kapitalverwertung im Mittelpunkt staatlichen Handelns. Diese Funktionsverschiebung hat Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Menschen. An Stelle sozialer Sicherheit treten Zukunftsängste.

Dies ist die Stunde der Rechtspopulisten. Sie bieten einfache Scheinlösungen als Alternativen zu komplexen Sachverhalten, ernennen Sündenböcke zu Verursachern der Probleme. So fordern die Gewerkschaften, zur Minderung der Wohnungsnot mehr Sozialwohnungen zu bauen, während für die Rechten das Problem gelöst ist, indem „Ausländer raus“ propagiert wird.

Sündenböcke sind alle, die „anders“ sind, die politisch, religiös, von der Herkunft ausgegrenzt werden.

Zur Verbreitung dieser Ideologie werden besonders auch die modernen digitalen Medien genutzt.

Besonders demagogisch treten Mitglieder der Gruppierung „Arbeitnehmer in der AfD“ gegenüber der IG Metall und deren Betriebsräten auf, Verhandlungen über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen werden als Kumpanei mit der Arbeitgeberseite denunziert. Nach der Beteiligung an den vergangenen Betriebsratswahlen ist zukünftig mit verstärkten Aktivitäten auf der betrieblichen Ebene zu rechnen. Um hier ein Gegengewicht zu schaffen, muss der Informationsaustausch über die Agitation der Rechten in und auch vor den Betrieben verbessert werden.

Antrag E2.006: Verhältnis der IG Metall zur „Alternative für Deutschland“

Antragsteller/in:

GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall schließt eine Zusammenarbeit mit der Partei „Alternative für Deutschland“ kategorisch aus. Sie ist für die IG Metall auf allen Ebenen kein politischer Bündnispartner. Wir verwahren uns der politischen Vereinnahmung der IG Metall durch die AfD im Rahmen betrieblicher und tariflicher Auseinandersetzungen.

AfD-Funktionäre sowie -Mandatsträger werden nicht zu Veranstaltungen der IG Metall eingeladen. Die IG Metall verstärkt ihre Anstrengungen, um über die rechtspopulistischen und gewerkschaftsfeindlichen Ziele und Vorstellungen der AfD aufzuklären und dem unsere Vorstellungen und Werte einer solidarischen Gesellschaft entgegenzusetzen. Die IG Metall initiiert, organisiert und beteiligt sich aktiv an Bündnissen und Protesten gegen Veranstaltungen der AfD.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, weitere Materialien gegen die AfD, Rechtspopulismus, Rassismus und Neonazismus zu entwickeln und die notwendigen Voraussetzungen für flächendeckende Bildungsangebote zu schaffen.

Antrag E2.007: Entsolidarisierung, Rechtspopulismus, AfD und Co. wirksam entgegentreten

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert:

- geeignete Materialien für die betrieblichen Mitbestimmungsgremien zu entwickeln, die unsere Kolleginnen und Kollegen gegenüber sozialpopulistischen Tendenzen und Anfeindungen durch rechtspopulistische bis offen rassistische Arbeitnehmergruppen (wie beispielsweise Zentrum Automobil) sensibilisieren und argumentationsfähiger machen. Hierzu sind auch Schulungen von Multiplikatorinnen zum Umgang mit den Materialien zu entwickeln und anzubieten.
- die aktive Betriebspolitik zu unterstützen, um die Ursachen von Entsolidarisierung und Rechtspopulismus anzusprechen und diesen entgegenzuwirken. Insbesondere in den Themenfeldern Prekarisierung, gerechte Verteilungspolitik, Arbeitszeitpolitik, Personalbemessung und Leistungs politik werden Materialien erstellt, die eine aktive und aktivierende Betriebspolitik fördern und unterstützen und die Kolleginnen und Kollegen auch emotional ansprechen.
- rechtspopulistischen Entwicklungen entgegenzuwirken durch: Veranstaltungen, Bildungsangeboten und Aktionen zum Thema „Vielfalt im Betrieb“. Hierzu werden Ideen und konkrete Angebote erarbeitet und den Geschäftsstellen für ihre Arbeit bereitgestellt.
- sich weiterhin und verstärkt in bundesweite Debatten und gewerkschaftsübergreifende, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen einzubringen. Ziel ist es dabei, die Deutungshoheit für eine offene und plurale Gesellschaft und gegen die Bestrebungen einer rückwärtsgewandten Nationalisierung zu gewinnen. Da die gesellschaftliche Umverteilungspolitik und die Umbrüche in der Arbeitswelt zu den Abstiegs- und Zukunftsängsten geführt haben, die rechte Gruppierungen aufgreifen, ist das Thema Umverteilung von „oben nach unten“ besonders zu fokussieren. Für diesen Politikansatz müssen wir Verbündete

im politischen Raum suchen, um gemeinsam überzeugende Reformalternativen auf der Grundlage eines solidarischen statt rassistischen Handelns zu entwickeln und für sie zu werben. Ein einfaches gesellschaftspolitisches »Weiter so« jedenfalls wird dem Rechtsruck nichts Wirksames entgegensetzen.

- sich nach Innen und Außen zu positionieren, nicht mit Parteien, Personen oder Organisationen zusammenzuarbeiten, die gewerkschaftsfeindliche, rassistische oder rechtspopulistische Positionen und Ziele fördern oder sich zu eigen machen. Derartige Positionen sind unvereinbar mit denen der IG Metall.

Antrag E2.008: Rassismus/ Antifaschismus

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den IG Metall Vorstand auf, sich konsequent gegen das Auftreten von Rassisten und Faschisten jeglicher Nationalität einzusetzen und sich auch für ein Verbot ihrer Organisationen einzusetzen. Dazu soll sie auch ihre Mitglieder mobilisieren, zu Protestdemonstrationen und –kundgebungen und sich diesen Arbeiterfeinden auch konsequent in den Weg zu stellen. Die IG Metall soll eine konsequente antifaschistische Aufklärung unter ihren Mitgliedern betreiben, gerade auch in der Gewerkschaftsjugend! Gerade die AfD muss entlarvt werden, dass sie eine zutiefst arbeiter- und gewerkschaftsfeindliche Politik vertritt, finanziert wird von Konzernen und rein gar nichts mit einer Protestpartei zu tun hat.

Antrag E2.009: Umgang mit der AfD

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert,

- konsequent gegen rassistisches, rechtsextremes und gewerkschaftsschädigendes Verhalten vorzugehen.
- über Material (auch digitales) und Seminare weiter aufzuklären über die Ziele der AfD und rechter Betriebsgruppen wie dem Zentrum Automobil sowie über die Zusammenhänge zwischen Neoliberalismus und Rechtsextremismus, um eine Einordnung und Auseinandersetzung mit zunächst ggf. verfangenden Argumenten zu ermöglichen.
- in allererster Linie weiterhin und konsequent eine Sicherheit vermittelnde gute Arbeits-, Tarif- und Betriebspolitik zu machen und dies öffentlichkeits- und betriebsöffentlichkeitswirksam nach außen deutlich zu machen.
- Ein neoliberales Wirtschaftsverständnis hat sich seit Ende der 70er Jahre nachhaltig durchgesetzt und seit den Wendejahren an Dynamik gewonnen. Ergebnis sind Einschnitte in den sozialstaatlichen Schutz und eine weitreichende Privatisierung öffentlicher Daseinsvorsorge (z. B. Wohnen, Wasser, Strom, Telekommunikation, Gesundheit). Dies folgt dem langfristigen Ziel der nachhaltigen Reduzierung staatlich marktregulierender Eingriffe. Die Arbeitgeber nennen diesen Weg zumeist „Entbürokratisierung“. Handelt Politik nicht mehr wirkungsvoll und ausgleichend sichtbar sozial, kann sich das landläufig in Politikverdrossenheit niederschlagen. Eine Zunahme ungleicher Verteilung von Vermögen und Einkommen kann diese Lage auf der schwächeren Seite verschärfen, weil – wenn auch nur gefühlt – ein möglicher sozialer Abstieg eine reale Gefahr bedeutet.

Hinzu kommen die technologieumsteuernden Herausforderungen, ausgelöst durch Klimawandel und Digitalisierung. Letztere führt zu einer Echtzeitvermehrung von Wissen in nie gekanntem Ausmaß und einer weiteren Entlastung körperlicher Arbeitsbelastungen. Sie ermöglicht aber auch neue Geschäfts-

modelle, Arbeitsformen und Arbeitsorganisationen, die Arbeitsplätze wegfallen und Tätigkeiten zu wandeln fähig sind.

Das zusammengenommen führt – neben den internationalen Auseinandersetzungen – spürbar zu einem hohen Maß an individueller Verunsicherung, die sich nicht immer nur auf das Arbeitsleben erstreckt, sondern die Grundfesten des individuellen sozialen Daseins erfassen kann. Hieraus erwächst eine Sehnsucht nach Gehörtwerden, Halt und Sicherheit. Auf der anderen Seite hat die Marktlogik weite gesellschaftliche Bereiche durchdrungen, so dass die Ausgrenzung Nichtleistender nicht selten Vorrang vor Menschlichkeit genießt.

Die AfD greift diese Gefühlswelten auf und punktet u. a. damit, „dass endlich einer mal sagt, wie es ist“. Sie sucht den Anschluss am vermeintlichen Verstehen der Sorgen der Menschen, verfolgt jedoch eine harte neoliberale Wirtschaftsdeologie: schwacher Staat nach innen, starker ausgrenzender Staat nach außen. Eine Machtzunahme über Wahlerfolge ist für den Zusammenhalt der Gesellschaft und im Besonderen für Arbeitnehmer und Gewerkschaften kreuzgefährlich.

Die IG Metall sorgt mit ihrer Arbeit für bestmögliche Sicherheit und gute Arbeitsbedingungen in unseren Zuständigkeitsbereichen. Dazu gehören strategische Arbeitsplatzsicherung über industriepolitische Initiativen, Tarifbindung und Tarifverträge, Unterstützung der betriebspolitischen Arbeit der Betriebsräte und die Schaffung funktionsfähiger Vertrauenskörper im Betrieb. Dies muss zuvörderst unsere Antwort auf diese Tendenzen sein. Die IG Metall agiert im Betrieb.

Wichtig erscheint daneben jedoch auch, die Mitglieder und Beschäftigten als im Weiteren gesellschaftlich Subjekte wahrzunehmen und ihre über das Arbeitsleben hinaus bestehenden Sorgen und deren Ursprung zu verstehen. Daher erscheint es richtig, Phänomene auch wirtschaftspolitisch einzuordnen und über Zusammenhänge extremer Rechten und Neoliberalismus aufzuklären. Das bietet die Möglichkeit, Phänomene einordnen zu können und vermeintlich anziehende Politikangebote der Rechten, insbesondere der AfD, zu entlarven und deutlich zu machen, welcher gesellschaftlicher Umbau uns bevorsteht, wenn Wahlen ihnen zu realer Macht verhelfen.

„Wer hetzt, der fliegt“ muss weiter Gültigkeit haben.

Antrag E2.010: Umgang mit AfD-Funktionären

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert eine Strategie zu entwickeln, wie man mit AfD-Funktionären und IG Metall Funktionären mit AfD-Mitgliedschaft umgeht. Die Aufklärungsarbeit über die AfD entsprechend dem Beschluss des letzten Gewerkschaftstags wird verstärkt.

Antrag E2.011: Der rasche Aufstieg der AfD ist Resultat tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen

Antragsteller/in:
GS Aachen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall soll Informationen, Aufklärungsarbeit und Kampagnen gegen die Politik der AfD weiter intensivieren und die Diskussion dazu in den Betrieben verstärken, da die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die AfD wählen, nach wie vor erschreckend hoch ist.

Dieser Entwicklung ist jedoch mit Aufklärung allein nicht beizukommen. Es muss vor allem politischer Druck auf Regierung und demokratische Parteien ausgeübt und alternative Strategien entwickelt werden, die überzeugende Antworten auf die Existenzsorgen der Menschen geben.

Antrag E2.012: Gewerkschaftliche Strategie gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck

Antragsteller/in:

GS Ostbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, die Organisationsebenen übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Rechtspopulismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung rechter Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.013: Strategischer Umgang mit Rechtspopulismus

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, organisationsebenen-übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Rechtspopulismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung rechter Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.014: Strategischer Umgang mit Rechtspopulismus

Antragsteller/in:

GS Dresden (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, organisationsebenen-übergreifende

Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Rechtspopulismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung rechter Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.015: Populismus und Extremismus

Antragsteller/in:

GS Cottbus (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, organisationsebenen-übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Populismus und Extremismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung extremistischer Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.016: Populismus und Extremismus

Antragsteller/in:

GS Südbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, organisationsebenen-übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Populismus und Extremismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung extremistischer Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.017: Gewerkschaftliche Strategie gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck

Antragsteller/in:

GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, die Organisationsebenen übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Rechtspopulismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung rechter Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.018: Gewerkschaftliche Strategie gegen den gesellschaftlichen Rechtsruck

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgefordert, eine bundesweite, die Organisationsebenen übergreifende Diskussion über den innergewerkschaftlichen Umgang mit Rechtspopulismus anzustoßen. Hierbei muss das Ziel sein, eine gewerkschaftliche Strategie zur Zurückdrängung rechter Überzeugungen für ehren- und hauptamtliche Metaller*innen zu erarbeiten.

Antrag E2.019: Umgang mit der AfD

Antragsteller/in:

GS Offenbach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird aufgefordert eine Strategie zu entwickeln, wie man mit AfD-Funktionären, bekannten AfD-Mitgliedern, die Mitglied der IG Metall sind und IG Metall-Funktionären mit AfD-Mitgliedschaft umgeht. Die Aufklärungsarbeit über die AfD entsprechend dem Beschluss des letzten Gewerkschaftstages wird weiter verstärkt.

Antrag E2.020: Amtsenthebung für rechte Interessenvertreter*innen

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall soll verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch machen, Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs.1 BetrVG zu beantragen, wenn Interessenvertreter*innen durch klare rechte Äußerungen und/oder Handlungen auffallen und somit gegen ihre Pflichten aus § 80 Abs.1 Nr.7 BetrVG verstoßen.

Dies scheint ein ziemlich extremer Schritt zu sein, jedoch ist er in Zeiten von „Zentrum Automobil“ und ähnlichen Gruppierungen wichtiger denn je. Vor allem weil davon ausgegangen werden kann, dass diese Art von Diskriminierung, die wir bereits in der Gesellschaft erleben, auch bald in größerem Umfang auf die betriebliche Interessenvertretung überschwappt wird.

Wenn Interessenvertreter*innen sich rechtsextrem äußern oder Diskriminierung aufgrund ihrer politischen Ansichten nicht verhindern, verlieren wir unsere Basis bei den Belegschaften vor Ort.

Die Beantragung eines Amtsenthebungsverfahrens beim Arbeitsgericht setzt ein klares Zeichen und fördert unsere Arbeit gegen Rassismus und Diskriminierung. Unsere Interessen und die von rechtsmoti-

vierten gehen weit auseinander. Interessenvertreter*innen mit rechtem Gedankengut sind eine Gefahr für den Betriebsfrieden und für das kollegiale Miteinander.

Die IG Metall darf rechtsorientierten Interessenvertreter*innen keine Möglichkeit geben, Interessen der Belegschaften zu vertreten und gleichzeitig ihr rechtes Gedankengut in der Belegschaft zu verbreiten.

Antrag E2.021: Umgang mit Funktionären rechtspopulistischer Parteien und Bewegungen

Antragsteller/in:
GS Emden (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Richtlinie zu erlassen mit folgendem Inhalt bzw. bestehende Richtlinien um folgenden Passus zu ergänzen:

- Mitglieder der IG Metall, die unsere Grundwerte für eine solidarische, offene und gerechte Gesellschaft nicht teilen, im oder außerhalb des Betriebes hetzen und rassistisches Gedankengut verbreiten, können nicht gleichzeitig die IG Metall im oder außerhalb des Betriebes als Betriebsrat/-rätin oder Vertrauensmann/-frau oder in anderen Funktionen vertreten.
- Mitglieder der IG Metall, die aktiv für rechtspopulistische Bewegungen und/oder Parteien (z. B. „Identitäre Bewegung“, „Reichsbürger“, die Partei AfD u. a.) in Erscheinung treten und Mandate für diese Bewegungen und/oder Parteien innehaben oder anstreben, können nicht gleichzeitig die IG Metall im oder außerhalb des Betriebes als Betriebsrat/-rätin oder Vertrauensmann/-frau oder in anderen Funktionen vertreten.

Der Vorstand der IG Metall wird darüber hinaus aufgefordert, bestehende Qualifizierungsangebote zum Umgang und zum Wesen des (Rechts-)Populismus im Bildungsprogramm der Organisation massiv auszuweiten.

Die IG Metall ist überzeugt davon, dass eine der Hauptursachen für zunehmende populistische Tendenzen in der Verteilungsgerechtigkeit liegt, die

zu einer zunehmenden Spaltung der Gesellschaft führt. Priorität hat für die IG Metall Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit, nicht Ausschluss und/oder Ausgrenzung

Mögliche Mittel einer Ausweitung der Qualifizierungsangebote können sein:

- Ausweitung der Bildungsmaßnahmen
- Argumentationstrainings
- Faktenblätter, Auseinandersetzung mit „Fake News“
- Workshops
- „Stiftfilme“
- u.a.

Alle Gliederungen der IG Metall werden aufgefordert, die Vor-Ort-Arbeit auszuweiten, eigene Veranstaltungen nach örtlichen Gegebenheiten zu initiieren und durchzuführen, lokale antirassistische Netzwerke zu unterstützen bzw. zu gründen.

Antrag E2.022: Zum Umgang der IG Metall mit der AfD

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall steht mit ihren Werten, Prinzipien und Zielen konträr zu denen der AfD. Die Mitglieder und Funktionäre der IG Metall sind aufgefordert, für eine gerechte und solidarische Gesellschaft im Sinne unserer Satzung einzutreten. In der betrieblichen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit klärt die IG Metall über die demokratiefeindlichen Vorstellungen der AfD auf und positioniert ihre eigenen Werte und Ziele offensiv.

Funktionäre der AfD werden von Veranstaltungen, Kundgebungen und Demonstrationen der IG Metall ausgeschlossen. Der AfD werden keine Räume der IG Metall zur Verfügung gestellt oder überlassen. Einladungen der AfD an Funktionäre der IG Metall sind zurückzuweisen. Ein Beitritt von Funktionären der AfD in die IG Metall ist abzulehnen.

Sofern Kenntnis darüber besteht, dass Mitglieder oder Funktionäre der IG Metall mit der AfD sympa-

thisieren, ist von den örtlich Verantwortlichen das Gespräch zu suchen. Ziel des Gesprächs ist die Aufklärung über die demokratiefeindlichen Vorstellungen der AfD, sowie von einer Abkehr der AfD-Sympathie zu überzeugen.

Sofern Kenntnis darüber besteht, dass Mitglieder oder Funktionäre der IG Metall in die AfD eingetreten sind oder gar ein Mandat in der AfD ausüben, sind die örtlich Verantwortlichen verpflichtet, unverzüglich das persönliche Gespräch zu suchen. Der Ortsvorstand ist über das Gespräch zu unterrichten und berät die Möglichkeit eines Untersuchungsverfahrens zur Feststellung von gewerkschaftsschädigendem Verhalten nach § 10 der Satzung.

Antrag E2.023: Keine IG Metall-Funktionen für Mitglieder der Partei „Alternative für Deutschland (AfD)“

Antragsteller/in:
GS Bamberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ab den kommenden Organisationswahlen (2020 – 2023) dürfen Kolleginnen und Kollegen, die sich öffentlich oder betriebsöffentlich zur Partei „Alternative für Deutschland (AfD)“ bekennen sowie Mitglieder der AfD, keine Funktionen mehr in der IG Metall übernehmen und ausüben.

Weiterhin dürfen bekennende AfD Mitglieder künftig nicht auf den Listen der IG Metall zu den Betriebsratswahlen kandidieren.

Antrag E2.024: Keine Vereinbarkeit der AfD mit Funktionen der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, klarzustellen, dass sich eine Funktion innerhalb der IG Metall und eine AfD-Mitgliedschaft ausschließen.

Antrag E2.025: Bekenntnis zum Antifaschismus – Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall steht für Menschlichkeit und Solidarität – gegen Spaltung, Rassismus und Hass. Deshalb ist eine Mitgliedschaft in der IG Metall für Leute, die öffentlich für die AfD auftreten oder Funktionen in der AfD übernehmen, nicht vereinbar.

Antrag E2.026: Keine AfD-Funktionär*innen und bekennende Mitglieder in der IGM

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Bekennende Mitglieder und Funktionärinnen und Funktionäre der AfD sollen auf Grundlage des § 9 der Satzung konsequent aus der IG Metall ausgeschlossen werden. Um diesen Prozess zu beschleunigen, wird der Jugendausschuss beauftragt, eine

Strategie zu entwickeln, wie das Thema auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall behandelt werden kann.

Antrag E2.027: Umgang mit der AfD: Keine Zusammenarbeit mit der AfD – egal auf welcher Ebene

Antragsteller/in:
GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Eine AfD-Mitgliedschaft ist unvereinbar mit Mandaten in Gremien der IG Metall. Keine Zusammenarbeit mit der AfD, egal auf welcher Ebene.

Die IG Metall stellt der AfD keine Räume zur Verfügung.

Auf IG Metall-Veranstaltungen wird der AfD und ihren völkisch, nationalistisch, rassistisch und sexistisch geprägten Ideen kein Forum zur Verfügung gestellt.

Diese Handlung darf nicht still und heimlich passieren, sondern sie muss unbedingt auch öffentlichkeitswirksam entsprechend kommuniziert werden.

Antrag E2.028: Umgang mit der AfD – keine Zusammenarbeit mit der AfD – egal auf welcher Ebene

Antragsteller/in:
GS Minden (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Eine AfD-Mitgliedschaft ist unvereinbar mit einer Mitgliedschaft in der IG Metall.

Keine Zusammenarbeit mit der AfD – egal auf welcher Ebene.

Die IG Metall bietet der AfD keine Bühne und stellt keine Räume zur Verfügung.

Auf IG Metall-Veranstaltungen wird der AfD und ihren völkisch, nationalistisch, rassistisch und sexistisch geprägten Ideen kein Forum zur Verfügung gestellt.

Diese Handlung darf nicht still und heimlich passieren, sondern sie muss unbedingt auch öffentlichkeitswirksam entsprechend kommuniziert werden.

Antrag E2.029: Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen die MLPD aufheben

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen die MLPD werden aufgehoben. Die von bisherigen Ausschlüssen betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden rehabilitiert.“

Die IG Metall ist eine Einheitsgewerkschaft, darin liegt ihre Stärke. Im Gegensatz zu vielen Gewerkschaften in Europa ist die IG Metall nicht an politische Parteien angebunden, sondern weltanschaulich offen. Anhänger unterschiedlicher Parteien, Konfessionen und parteipolitisch ungebundene Kolleginnen und Kollegen arbeiten gleichberechtigt zusammen, weil die Interessen der abhängig Beschäftigten nur gemeinsam verteidigt und erweitert werden können.

Antrag E2.030: Aufhebung des Unvereinbarkeitsbeschluss gegen die MLPD

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Unvereinbarkeitsbeschluss gegen die MLPD (Marxistisch-Leninistische Partei Deutschlands) ist aufzuheben. Die vom Beschluss Betroffenen werden wieder in die IG Metall aufgenommen.

Nach dem 2. Weltkrieg wurden die Gewerkschaften in Deutschland bewusst als Einheitsgewerkschaften auf antifaschistischer Grundlage wieder aufgebaut. Dabei haben kommunistische, sozialdemokratische, christliche und andere Gewerkschafter zusammengearbeitet.

Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen linke Organisationen und Parteien widersprechen dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft. Der Unvereinbarkeitsbeschluss erklärt die MLPD zu einer „gegnerischen Organisation“. Das ist nicht richtig. Mitglieder der MLPD arbeiten in der Gewerkschaft aktiv mit und bauen Vertrauensleute- und Betriebsratsgremien mit auf. In der IG Metall brauchen wir alle Kolleginnen und Kollegen, die sich aktiv für die Interessen der Arbeiter und Angestellten einsetzen!

Andere DGB-Gewerkschaften haben dieses Relikt des Antikommunismus aus der Zeit des Kalten Krieges längst überwunden.

Antrag E2.031: Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen die MLPD aufheben

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen die MLPD werden aufgehoben. Die von bisherigen Ausschlüssen betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden rehabilitiert.“

Die IG Metall ist eine Einheitsgewerkschaft, darin liegt ihre Stärke. Im Gegensatz zu vielen Gewerkschaften in Europa ist die IG Metall nicht an politische Parteien angebunden, sondern weltanschaulich offen. Anhänger unterschiedlicher Parteien, Konfessionen und parteipolitisch ungebundene Kolleginnen und Kollegen arbeiten gleichberechtigt zusammen, weil die Interessen der abhängig Beschäftigten nur gemeinsam verteidigt und erweitert werden können.

Antrag E2.032: Für mehr Selbstbestimmung als Grundpfeiler der Demokratie

Antragsteller/in:

Frauenausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Selbstbestimmung und Entscheidungsmöglichkeiten für alle sind wichtige Bausteine der Demokratie und Voraussetzung für mehr Gleichstellung. Die IG Metall fordert vom Gesetzgeber Maßnahmen, um die Selbstbestimmung zu stärken. Sie setzt sich für freie Entscheidungsmöglichkeiten aller Menschen ein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion und Behinderung.

In Betrieb und Gesellschaft treten wir der Ablehnung vermeintlich Fremder, einem rückwärts-gewandten Frauenbild und der Ablehnung selbstbestimmter Sexualität sowie der Diskreditierung anderer Lebensentwürfe und von Homo-, Inter- und Transsexualität entgegen. Menschen haben ein Selbstbestimmungsrecht über ihren Körper und ihr Leben!

Aus geschlechtspolitischer Perspektive sind insbesondere die finanzielle, die körperliche und die zeitliche Selbstbestimmung zentral.

Finanzielle Selbstbestimmung

Um die finanzielle Selbstbestimmung von Frauen zu erreichen, bedarf es gesetzlicher Veränderungen. Auf dem Weg zu deren Durchsetzung ist eine intensive gesellschaftliche Debatte notwendig. Dabei ist Überzeugungsarbeit sowohl bei den im Bundestag vertretenen demokratischen Parteien als auch innerhalb der IG Metall zu leisten.

Die IG Metall soll sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür einsetzen, dass

- wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um die Altersarmut von Frauen zu bekämpfen. Dazu gehört eine Abschaffung des Ehegattensplittings, der kostenlosen Mitversicherung in der Krankenversicherung sowie der Mini- und Midijobs.
- das bestehende Kranken- und Pflegeversicherungssystem durch eine Bürger/-innenversicherung ohne Beitragsbemessungsgrenze ersetzt wird.
- wirksame Maßnahmen gegen die Entgeltlücke ergriffen werden, insbesondere durch die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes zu einem Entgeltgleichheitsgesetz.

Körperliche Selbstbestimmung

Körperliche Selbstbestimmung ist der Schlüssel zu einer offenen und vielfältigen Gesellschaft. Doch gerade die körperliche Selbstbestimmung wird in vielerlei Hinsicht beschnitten.

Die IG Metall soll darauf hinwirken,

- dass in den Schulen unterschiedliche Lebensentwürfe und sexuelle Vielfalt selbstverständlicher Teil des Unterrichts werden, um damit nicht nur der Vielfalt unserer Gesellschaft gerecht zu werden, sondern auch Diskriminierungen im Schulalltag (und darüber hinaus) abzubauen bzw. zu verhindern.
- dass Hilfsangebote für von Gewalt und sexuellen Übergriffen und Belästigungen Betroffenen jeder Zeit verfügbar sind. Hierfür müssen Bund, Länder und Kommunen die finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen. Dazu gehört auch ein regelmäßiges, unabhängiges Monitoring der Hilfesysteme.

Ein Ziel ist es auch, die Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Arbeitsleben zu verbessern und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität bzw. des Geschlechtsausdrucks abzubauen. Hierbei können anonymisierte Bewerbungsverfahren aber auch entsprechende Infrastrukturen und Aufklärung hilfreich sein.

Betriebliche Interessenvertretungen, Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstand der IG Metall soll sich für Trans- und Inter-Personen einsetzen.

Zeitliche Selbstbestimmung

Zeitliche Selbstbestimmung ist Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Zeitsouveränität ist ein wichtiges Gleichstellungsmerkmal,

daher sollten gesetzliche Grundlagen, die das Arbeitszeitrecht regeln, eine Selbstverständlichkeit sein.

Der IG Metall Vorstand soll mit den Bezirksleitungen dafür Sorge tragen, dass

- die Arbeitszeit-Kampagne fortgesetzt wird und in ihrem Rahmen diskutiert wird, wie eine Umverteilung der Arbeit durch eine mögliche Arbeitszeitverkürzung erreicht werden kann. Angesichts aktueller Themen wie Digitalisierung und Verdichtung der Arbeit ist eine Fortsetzung der Arbeitszeitdebatte notwendig.
- die Beschäftigung an Wochenenden, unbedingt jedoch an Sonn- und Feiertagen wieder deutlich zurückgedrängt wird.
- das Teilzeit- und Befristungsgesetz geändert wird. Dazu gehört die Streichung aller Schwellenwerte im Gesetz, insbesondere der für die Brückenteilzeit. Dazu gehört auch, dass die befristete Arbeitszeitreduzierung für weniger als ein Jahr und mehr als fünf Jahre möglich sein muss. Außerdem sollten dringend die Möglichkeiten zur Arbeitszeitaufstockung bis hin zur Vollzeit für diejenigen, die bereits einen Teilzeitvertrag haben, verbessert bzw. geschaffen werden.
- der quantitative und qualitative Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder bis 14 Jahren weiter vorangetrieben und gebühren- und kostenfrei gestellt wird.

Antrag E2.033: Ausweitung der Frauenquote in allen mitbestimmten Unternehmen

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich beim Gesetzgeber für eine bessere Förderung der Chancengleichheit von Frauen in den Unternehmen ein, insbesondere durch

1. eine verbindliche Frauenquote in den Führungsebenen aller börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen in Höhe des Frauenanteils gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen, mindestens jedoch 30 %

2. die Verbindlichkeit der Festlegung von Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in den börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen
3. die Festlegung der Berichtspflicht der Unternehmen über den Stand der Gleichstellung im Lagebericht des Jahresabschlusses
4. die Festlegung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Quoten und Fehlen bzw. Missachtung der Maßnahmepläne

Nach Einführung von Quoten durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit Wirkung vom 1. Mai 2015 haben sich erste kleine Erfolge in den Gremien der Unternehmen, die von den eingeführten Quoten betroffen sind, gezeigt. Allerdings gibt es umso weniger Entwicklung je weniger verbindlich die Regelungen für die Unternehmen sind. Deshalb erscheint es zur Erreichung des Zieles der Chancengleichheit unumgänglich,

1. die Regelungen zur Teilhabe von Frauen an Führungspositionen auf alle Unternehmen auszuweiten, soweit rechtlich Regelungen möglich sind
2. neben den Aufsichtsräten die Vorstände und weiteren Führungsebenen einzubeziehen
3. die Mindesthöhe von Quoten konkret zu definieren
4. eine verbindliche Berichtspflicht in öffentlich zugänglichen Berichten festzuschreiben
5. sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung der Regelungen einzuführen.

Antrag E2.034: Starten einer Gesetzesinitiative zur Beseitigung des Gender Pension Gaps

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Gesetzesinitiativen speziell zur Beseitigung der Geschlechtervorsorgelücke (Gender Pension Gap) anzustoßen und aktiv zu unterstützen.

Vor 30 Jahren (im Mai 1989) waren die Durchschnittsrenten von Frauen mit 35 bis 45 Versicherungsjahren um 38 bis 52 Prozent unter den Durchschnittsrenten der Männer. Heute sind es 23 bis 53 Prozent.

Daher ist als erster und grundsätzlicher Schritt der Mindestlohn auf 12,50€ pro Stunde zu erhöhen.

Um eine Beseitigung des Gender Pension Gap zu initiieren, könnte eine altersmäßig gestufte Vorgehensweise sinnvoll sein:

1. Forderungen, welche vor allem Frauen über 50 Jahre positiv betreffen würden: Rente nach Mindestentgeltpunkten, wie bis 1992 möglich und unter bestimmten Voraussetzung auch pauschale Aufstockung von 75 % auf die jährlichen Durchschnittsrentenpunkte; Wiederbegründung der rentensteigernden Bewertung von ALG II-Zeiten; Anhebung der Grundsicherung auf 1.050,- (insbesondere in den Ballungsräumen notwendig). Bedingungen der aktuell vorge schlagenen Grundrente treffen insbesondere für Frauen häufig nicht zu.
2. Forderungen, welche vor allem Frauen zwischen 30 und 50 Jahre positiv betreffen würden: Frauen, welche aufgrund von Familienzeiten nur im Niedriglohnsektor Arbeit finden, sollen bei diesen Zeiten bis auf 75 % des Durchschnittseinkommens bei den Rentenpunkten aufgewertet werden; Weiterbildungskonzepte in Branchentarifverträgen festlegen. Die Weiterbildung von Frauen sollte in Zusammenarbeit mit den Jobcentern (finanzieller Zuschuss) erfolgen und insbesondere in den technischen Bereichen ausgedehnt werden; Die Triebkräfte der Transformation lösen tiefgreifende Veränderungen aus. Umschulungen in den technischen Bereichen

müssen verstärkt werden. Die Herausforderungen von Digitalisierung und Industrie 4.0 und dem Fachkräftemangel können mit erhöhtem Einsatz von Frauen gemeistert werden; Unabhängig der notwendigen Verstärkung von Fachkräften in den technischen und Ingenieurberufen muss auch die kaufmännische Weiterbildung mit finanzieller Unterstützung der Jobcenter verstärkt werden. Auch hier können Frauen ihren Verdienst verbessern und mehr Rentenpunkte erwirtschaften.

3. Forderungen, welche besonders Frauen unter 30 Jahren positiv betreffen würden: Wiedereinführung der rentenrechtlichen Bewertung von Zeiten der Schul- und Hochschulausbildung; Insbesondere Groß- und Mittelbetriebe sollten steuerliche Anreize erhalten, damit diese jungen Frauen Stipendien für MINT-Studiengänge anbieten. Dieselben finanziellen Anreize sind auch für technische Ausbildungsgänge vorzusehen.

Antrag E2.035: Gesetzesinitiativen zur Verringerung der Geschlechterversorgungslücke

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert Gesetzesinitiativen speziell zur Beseitigung der Geschlechterversorgungslücke (Gender Pension Gap) zu starten.

Im Mai 1989 (also vor 30 Jahren) waren die Durchschnittsrenten von Frauen mit 35 bis 45 Versicherungsjahren um 38 bis 52 Prozent unter denen der Männer.

Heute sind es 23 bis 53 Prozent. Wobei die 23 Prozent der Unterschied nur in den neuen Bundesländern ist.

Bittere Erkenntnis, dass innerhalb von 30 Jahren keine Veränderung erfolgt ist.

Wir fordern als grundsätzlichen Schritt die Erhöhung des Mindestlohns.

Um eine Beseitigung des Gender Pension GAP zu initiieren, muss altersmäßig dreiteilig vorgegangen werden:

1. Forderungen, welche vor allem Frauen über 50 Jahre betreffen:
 - Rente nach Mindestentgeltpunkten wie bis 1992 möglich und unter bestimmten Voraussetzung auch pauschale Aufstockung von 75 % auf die jährlichen Durchschnittsrentenpunkte
 - Wiederbegründung der rentensteigernden Bewertung von ALG II – Zeiten
 - Anhebung der Grundsicherung
2. Forderungen, welche vor allem Frauen zwischen 30 und 50 Jahre betreffen:
 - Frauen, welche aufgrund von Familienzeiten nur im Niedriglohnssektor Arbeit finden, sollen bei diesen Zeiten bis auf 75 % des Durchschnittseinkommens bei den Rentenpunkten aufgewertet werden.
 - Weiterbildungskonzepte in Branchentarifverträgen festlegen. Die Weiterbildung von Frauen sollte in Zusammenarbeit mit den Jobcentern (finanzieller Zuschuss) erfolgen und insbesondere in den technischen Bereichen ausgedehnt werden.
 - Umschulungen in die technischen Bereiche müssen verstärkt werden, damit die Herausforderungen von Digital 4.0 und dem Fachkräftemangel mit erhöhten Einsatz von Frauen gemeistert werden.
 - Unabhängig der notwendigen Verstärkung von Fachkräften in den technischen und Ingenieurberufen, muss auch die kaufmännische Weiterbildung mit finanzieller Unterstützung der Jobcentern verstärkt werden. Auch hier können Frauen ihren Verdienst verbessern und mehr Rentenpunkte erwirtschaften.
3. Forderungen, welche besonders Frauen unter 30 betreffen:
 - Wiedereinführung der rentenrechtlichen Bewertung von Zeiten der Schul- und Hochschulausbildung
 - Insbesondere Groß- und Mittelbetriebe sollten steuerliche Anreize erhalten, damit diese an jungen Frauen Stipendien für MINT-Studiengänge vorgeben. Dieselben finanziellen Anreize sind auch für technische Ausbildungsgänge vorzusehen.

Rente aufbessern reicht nicht, wir müssen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Bereichen für die Abschaffung des „Gender Pension Gap“ schaffen.

Antrag E2.036: Gegen Gewalt an Frauen

Antragsteller/in:

GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich aktiv gegen Gewalt an Frauen ein und trägt dieses Thema durch Kampagnen und Aktionen nach außen.

Häusliche Gewalt ist hierzulande noch immer ein großes Tabuthema – trotz alarmierender Zahlen. Erschreckend ist, dass jede 4. Frau in Deutschland in ihrem Leben Gewalt erfährt, und dies quer durch

alle Gesellschaftsklassen. Es dauert etwa 7 Jahre, bis eine Frau aus dieser Gewaltsituation ausbricht was aber noch lange nicht bedeutet, dass die Gewalttäter auch angezeigt werden.

Gewalt gegen Frauen markiert im Leben der Betroffenen oft einen Bruch mit gewohnten Lebensbezügen (z.B. Trennung, Wohnungswechsel, Kündigung des Arbeitsplatzes), auch dann, wenn nicht der Partner der Täter ist. Über die Hälfte der von physischer Gewalt betroffenen Frauen erleidet körperliche Verletzungen. Von den seelischen gar nicht zu sprechen.

Ist der Entschluss erstmal gefasst, Schutz in einem Frauenhaus zu suchen, geht dann erstmal der Hürdenlauf los, und sie muss sich folgende Fragen stellen: – Finde ich einen Platz im örtlichen Frauenhaus? – Gibt es auch Platz für meine Kinder? – Muss ich meinen Platz über das SGB II oder das SGB XII finanzieren? etc.

Oft finden die gewaltbetroffenen Frauen nur Schutz und Hilfe in einem der (immer noch viel zu wenigen) Frauenhäuser in Deutschland. Sehr oft sind leider auch Kinder von diesem Thema betroffen.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich des Weiteren beim Gesetzgeber dafür ein, dass:

- genügend Plätze für schutzsuchende Frauen geschaffen werden. In Deutschland werden regelmäßig Frauen abgewiesen, weil es zu wenig Plätze gibt.

- Zugangshürden minimiert und abgeschafft werden. Je komplizierter der Zugang in ein Frauenhaus ist, desto abschreckender und wirkungsloser ist ein Frauenhaus. Hier muss ein schneller und unbürokratischer Zugang möglich sein.
- vom Bund weitere Mittel zur Verfügung gestellt werden, um die Frauenhäuser quantitativ wie qualitativ besser auszustatten.

Antrag E2.037: Ersatzlose Streichung des Paragraphen 219 a StGB

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung für die ersatzlose Streichung des Paragraphen 219a StGB einzusetzen.

Antrag E2.038: Internationaler Frauentag (8. März) wird zum Feiertag

Antragsteller/in:

GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass sich der IG Metall Vorstand und die Bezirksleitungen politisch dafür einsetzen, dass der internationale Frauentag in der Bundesrepublik Deutschland in jedem Jahr zu einem gesetzlichen Feiertag wird.

Der Internationale Frauentag am 8. März wird in Berlin arbeitsfreier gesetzlicher Feiertag. Damit ist der Stadtstaat Berlin das erste Bundesland, dass den 8. März als arbeitsfreien Tag einführt.

Der Internationale Frauentag rückt seit mehr als 100 Jahren die Gleichberechtigung der Frauen in den Fokus. Dabei ist der Internationale Frauentag aus der Arbeiter*innenbewegung entstanden und hat eine lange, wichtige Tradition.

Die deutsche Sozialistin Clara Zetkin hatte 1910 auf dem zweiten Kongress der Sozialistischen Internationale in Kopenhagen „Keine Sonderrechte, sondern Menschenrechte“ für Frauen gefordert. Sie schlug einen jährlichen Internationalen Frauentag vor.

So ist der 8. März bereits in 26 Ländern der Welt ein gesetzlicher Feiertag, darunter in Afghanistan, Armenien, der Ukraine und Vietnam. In China, Madagaskar und Nepal ist der Tag nur für Frauen frei. (International Women's Day)

Auch heute noch erinnert der Internationale Frauentag an den Kampf um die Gleichstellung der Frau – denn es gibt auch 2019 noch viel zu tun:

Frauen leiden öfter unter Altersarmut als Männer u.a. aufgrund tendenziell geringerer Arbeitszeitdauer und Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie aufgrund Pflegezeiten für Kinder und/ oder Angehörige.

Sind sie alleinerziehend, droht ihnen der gesellschaftliche Abstieg. Dies betrifft zwar auch die Männer; das macht es aber für die Frauen nicht leichter.

Frauen werden öfter Opfer von häuslicher Gewalt als Männer. Dabei ist Gewaltanwendung sowohl gegen Frauen als auch gegen Männer vollkommen abzulehnen. Das Frauen aber häufiger Opfer solcher Gewaltanwendung werden, liegt in der Regel aber auch daran, dass Frauen nicht als gleichwertige und gleichberechtigte Menschen von ihrem Partner anerkannt werden.

Frauen bekommen im Durchschnitt immer noch weniger Entgelt als Männer – sowohl aufgrund der oft schlechter bezahlten Berufe (z.B. im Gesundheitswesen) als leider auch bei gleicher Leistung. Und da ist es oft unerheblich, ob es sich dabei um einen gut- oder schlechtbezahlten Job handelt. Auch Männer arbeiten in schlecht oder nicht ausreichend bezahlten Berufen. Im Vergleich mit Kolleginnen im gleichen Beruf verdienen sie aber nachweislich mehr.

Beschwerden der Frauen über die nicht real existierende Gleichstellung und Gleichbehandlung mit Männern, wird oft mit Stammtischparolen abgetan (Beispiel „Da hättest Du Dir eben einen besser bezahlten Beruf suchen sollen.“) und die Schuld bei den Frauen selber gesucht.

Dass unser Grundgesetz mit seinen diesbezüglichen Forderungen nicht ausreicht, um die Gleichberechtigung auch tatsächlich in Gesellschaft, Politik und

Wirtschaft zu realisieren, zeigt sich in der zwischenzeitlich zusätzlich geschaffenen Gesetzeslage. Als Beispiele genannt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (deckt nicht nur die Fragen der Frauen ab) oder aktuell das Entgeltgleichheitsgesetz. Und auch die Tarifverträge der IG Metall tragen Ihren Beitrag dazu bei, Frauen und Männer gleichberechtigter zu behandeln. Wenn die Tarifverträge auch entsprechend in den Betrieben umgesetzt und angewendet werden.

Aber all dies reicht leider noch nicht aus, um Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch tatsächlich zu realisieren.

Der arbeitsfreie 8. März wäre somit ein klares Zeichen in Richtung Wertschätzung von Beschäftigten und Bekenntnis zur Schaffung von tatsächlich umgesetzter Gleichberechtigung.

Antrag E2.039: Wahlmöglichkeiten gewährleisten. Partnerschaftliche Arbeitsteilungsmodelle im Erwerbs- und Privatleben gesetzlich unterstützen

Antragsteller/in:

Frauenausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ziel gewerkschaftlichen Handelns ist es, gerechte Arbeits- und Lebensbedingungen für Alle zu erreichen. Wichtiger Bestandteil davon ist es, Menschen die Entscheidungsmöglichkeit darüber zu geben, wie sie arbeiten und leben wollen. Dies ist ein entscheidender Baustein für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Echte Wahlmöglichkeiten werden allerdings bislang von vielen gesetzlichen Regelungen behindert. Die Gesetzgebung in Deutschland begünstigt manche Arbeits- und Lebensmodelle und benachteiligt Andere. Im Nachteil sind nach wie vor Modelle, in denen Männer und Frauen eine gute Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben anstreben.

Der Vorstand der IG Metall soll sich für gesetzliche Regelungen zum Ausbau von partnerschaftlichen Arbeitsteilungsmodellen im Erwerbs- und Privatleben einsetzen.

Ausbau Partnermonate

Die seit 2015 geltenden Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld haben die Wahlmöglichkeiten von jungen Eltern bereits erweitert und diesen Weg gilt es zu verstetigen. Mit der Entgeltersatzleistung ‚Elterngeld‘ und dem Rechtsanspruch auf Elternzeit können Eltern die ersten Jahre flexibel gestalten. Dies trägt zu mehr Gleichstellung bei. Die 2015 neu aufgelegten Regelungen haben dazu geführt, dass Väter sich stärker im Privaten beteiligen und Frauen ihr Arbeitsvolumen erhöhen konnten. Partnerschaftliche Arbeitsteilungswünsche sind noch stärker zu unterstützen.

Die IG Metall soll sich für weitere gesetzliche Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz einsetzen. Der Anteil der so genannten Partnermonate soll gesetzlich ausgebaut werden. Zukünftig soll jedes Elternteil den Anspruch auf 4 (nicht übertragbare) Monate Elterngeld haben, anstatt der bislang geltenden 2 Monate. 8 weitere Monate sollen zwischen den Elternteilen frei verteilbar sein, damit muss sich der Elterngeldbezug für Paare und Alleinerziehende auf 16 Monate erhöhen. Für Väter soll eine zweiwöchige Vaterschaftsfreistellung, die innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden kann, eingeführt werden.

Teilzeitbeschäftigung

Über das Elterngeld hinaus stellt für die sehr ungleiche Arbeitsverteilung zwischen Elternteilen die Teilzeitfalle ein massives Problem dar. Deshalb ist die sogenannte Brückenteilzeit ein großer gleichstellungspolitischer Erfolg. Leider hilft sie all denjenigen nicht, die bereits einen unbefristeten Teilzeitvertrag haben. Hier sind durchsetzbare Rechte wichtig, die Arbeitszeit zu verlängern.

Der Vorstand der IG Metall soll sich weiterhin dafür einsetzen, dass alle Beschäftigte, also auch diejenigen, die heute schon in Teilzeit beschäftigt sind, im Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Rechtsanspruch erhalten, die Arbeitszeit bis zur Vollzeit aufzustocken. Darüber hinaus sind die im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegten Betriebsgrößen-schwellen von 15 bzw. 45 abzuschaffen. Alle Beschäftigten müssen einen Rechtsanspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung haben, die auch wiederholt und ohne Sperrfrist in Anspruch genommen werden kann.

Viele Teilzeitbeschäftigte haben berufliche Nachteile, z.B. beim Zugang zu Qualifizierungsmaßnah-

men. Der Vorstand der IG Metall soll sich dafür einsetzen, dass bei Qualifizierungsmaßnahmen

Teilzeitbeschäftigte zukünftig entsprechend ihrem Anteil unter allen Beschäftigten berücksichtigt werden. Dies muss im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegt werden.

Unterschiedliche Familienmodelle steuerlich gleichstellen

Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben zu entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit gestalten wollen, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu gestalten. Unterschiedliche Modelle wie Vollzeit, Kurze Vollzeit, Zuverdiener- und Alleinverdienermodelle müssen steuerlich gleichberechtigt behandelt werden. Derzeit geltende steuerliche Regelungen setzen einen Anreiz für bestimmte Modelle der Arbeitsteilung von Ehepaaren. Begünstigt werden insbesondere Modelle, bei denen eine Person nicht arbeitet oder wenig arbeitet. Hier gilt es neue steuerliche Konzepte zu finden, die andere Arbeitsteilungsmodelle nicht weiter benachteiligen, aber auch diejenigen, die sich auf ein solches Modell verständigt haben, nicht plötzlich ausschließt.

Der Vorstand der IG Metall soll sich dafür einzusetzen, das Ehegattensplitting abzuschaffen. Es braucht alternative Steuermechanismen, die allen Lebensformen (Alleinverdiener-Ehen, Zuverdiener-Ehen, Alleinerziehenden, Familien etc.) gerecht werden.

Antrag E2.040: Gegen Diskriminierungen und für die Gleichbehandlung von LSBTTIQ*

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall hat Personengruppen und damit eine Vielfalt unterschiedlicher Mitgliedergruppen organisiert – entsprechend vielfältig sind Themen und Arbeitsformen.

Die Arbeit mit Mitgliedergruppen soll dazu beitragen, im Rahmen der Handlungsfelder der IG Metall eine auf die unterschiedlichen Mitglieder- und Beschäftigungsgruppen ausdifferenzierte Politik

zu ermöglichen. Sie soll zu Mitgliederbindung und -werbung beitragen.

Die IG Metall muss sich mit dem Thema der Geschlechterdiversität am Arbeitsplatz, der Gesellschaft und in der Gewerkschaft auseinandersetzen

Der Einsatz gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Minderheiten und benachteiligten Menschen ist für die IG Metall untrennbarer Bestandteil des Kampfes für Menschenrechte und für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft insgesamt.

Lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen (LSBTIQ*) dürfen weder in der Arbeitswelt noch in den übrigen Lebensbereichen ausgegrenzt werden. Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sind in keinem Fall hinnehmbar. Bestehende rechtliche und tatsächliche Benachteiligungen müssen weiter bekämpft und beseitigt werden.

Antrag E2.041: Geflüchtete Frauen und Arbeitsmarkt

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll sich auf Bundes- und Länderebene für verstärkte Maßnahmen zur Berufsausbildung und Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt einsetzen.

Auf der Ebene der Job-Center, der Agentur für Arbeit und der kommunalen Arbeitsförderung:

- Qualifizierung von Ansprechpartnerinnen, speziell für geflüchtete Frauen.
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen mit dem Inhalt Stellung der Frau, Grundgesetz, gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, Zugangsvoraussetzung für Berufsausbildung und Arbeit.
- Alphabetisierungskurse für Frauen.
- Sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen sind mit Kinderbetreuung anzubieten.

Seitens der IG Metall:

- eine Informationskampagne zur IG Metall – wer sind wir, für was kämpfen wir, Tarifverträge – in den jeweiligen Sprachen.
- Insbesondere gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist umzusetzen.

Auf der betrieblichen Ebene:

- Vereinbarungen und Initiativen der Betriebsparteien zu speziellen Berufspraktika für geflüchtete Frauen in den unterschiedlichen Bereichen zum kennen lernen.
- Ausbildungsplätze speziell für geflüchtete Frauen sind bereitzustellen.
- Im Rahmen der dualen Berufsausbildung zusätzliche unterstützende Maßnahmen für den schulischen Teil der Ausbildung in der Berufsschule sicherstellen.

Antrag E2.042: Integration und Teilhabe – Stärken und Ausbauen

Antragsteller/in:

GS Allgäu (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die aktive Gleichstellung von Migrant*innen innerhalb und außerhalb der Organisation zu forcieren. Hierzu wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, auf die Integrationspolitik der Bundesregierung aktiv einzuwirken. Die Beteiligung von Migrant*innen muss bei der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Willensbildung sowie den Organen der Selbstverwaltung in den Fokus genommen werden. Insbesondere gilt es, die Chancengleichheit und gleichberechtigte Zugänge zum Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt zu schaffen. Die innerbetriebliche Weiterentwicklung muss unabhängig der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung erfolgen.

In Wirtschaft- Staat und Gesellschaft gehören hierzu:

- Gleiche Beteiligungsrechte und –möglichkeiten am gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Leben.
- Konkrete, finanziell abgesicherte Fördermaßnahmen in Kindergärten, Schulen Ausbildungs- und Arbeitsmärkten.
- Chancengleichheit bei der Einstellung
- Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterentwicklung
- Chancengleichheit bei der Qualifizierung
- Unbürokratische Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen
- Die Wertschätzung der verschiedenen religiösen Feiertage in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft.

Innerhalb der Organisation gehören hierzu beispielsweise:

- Finanzieller und personeller Ausbau des Ressorts Migration und Teilhabe
- Bei der Erstellung des IG Metall Taschenkalender sind die Feiertage aller Religionen einzupflegen.

Antrag E2.043: Erweiterung des EntgTranspG auf Beschäftigte ohne deutschen Pass und Menschen mit Migrationshintergrund

Antragsteller/in:
GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Initiativen zu starten, dass das EntgTranspG geändert wird. Die Initiative hat das Ziel, die Bundesregierung aufzufordern, das EntgTranspG dahingehend zu ändern, dass im Gesetze die Beschäftigte ohne deutschen Pass und Menschen mit Migrationshintergrund bei dem Grundsatz, gleiche Entgelte bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit aufgenommen werden.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in der zeitigen Fassung hat das Ziel, gleiche Entgelte für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Die IG Metall ist der Auffassung, das Gesetz ist ein guter erster Schritt um die Diskriminierung und die Ungleichbehandlung in den Betrieben zu bekämpfen. Die IG Metall stellt fest, es gibt nicht nur zwischen den Geschlechtern die Ungleichbehandlung, sondern gleiches gilt auch für Beschäftigte ohne deutschen Pass oder Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Der Bericht der Arbeitgeber zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Betrieb soll nicht nur bezogen auf die Geschlechter eingeschränkt werden. Die Berichterstattung soll auch die Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei Beschäftigten ohne deutschen Pass und Beschäftigte mit Migrationshintergrund darstellen.

In diesem Bericht sollen sie ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern, Beschäftigte ohne deutschen Pass und Menschen mit Migrationshintergrund, deren Wirkungen sowie ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit aufführen.

Antrag E2.044: Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller/in:
GS Märkischer Kreis (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für die Änderung des § 173 SGB IX einzusetzen. Für schwerbehinderte Menschen gilt im Kapitel 4 des SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz. In Analogie und als logische Konsequenz zum durch Gesetz erhöhten Rentenzugangsalter soll im § 173 der Absatz 1 Nummer 3a durch das 60. statt des 58. Lebensjahr geändert werden.

Antrag E2.045: Stärkung Betriebliches Eingliederungsmanagement

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, als anerkannter Behindertenverband unverzüglich Gespräche mit der Bundesregierung aufzunehmen.

Ziel der Gespräche soll die Umsetzung von Maßnahmen sein, die das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stärken und die Interessensvertretung stärker einzubinden. Für ein funktionieren des BEM ist es zwingend notwendig, dass neben den gesetzlichen Bestimmungen auch weiterführende Sanktionen durch den Gesetzgeber erlassen werden.

Antrag E2.046: Ausgleichs- abgabe erhöhen

Antragsteller/in:
GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass mehr schwerbehinderte Menschen in den Betrieben ausgebildet und beschäftigt werden. Inklusion in der Arbeitswelt scheuen immer noch einige Arbeitgeber. Die Bereitschaft zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist oft noch zu gering ausgeprägt. Lieber nehmen Arbeitgeber die Zahlung einer Ausgleichs- abgabe (§ 160 SGB IX) hin.

Die IG Metall fordert eine Erhöhung der Ausgleichs- abgabe nach § 160 SGB IX sowie eine zusätzliche Stufe der Ausgleichsabgabe für Betriebe, die gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, einzuführen. Die Höhe sollte mindestens 750 Euro betragen.

Seit Jahren beschäftigen etwa 25 Prozent der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten keine schwerbehinderten Menschen. Sie verstoßen somit gegen die

Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX. Diese Haltung der „Totalverweigerung“ muss gesetzlich stärker geahndet werden. Hierdurch entsteht ein deutliches Signal, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen zu müssen.

Antrag E2.047: Ausgleichs- abgabe erhöhen

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, eine zusätzliche Stufe der Ausgleichs- abgabe (§ 160 SGB IX) für Betriebe einzuführen, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Die Höhe sollte mindestens 1.000€ pro nicht beschäftigtem Schwerbehinderten betragen.

Antrag E2.048: Ausgleichs- abgabe für Nichtbeschäftigung von Schwerbehinderten

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, eine zusätzliche Stufe der Ausgleichs- abgabe (§ 160 SGB IX) für Betriebe, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen einzuführen. Die Höhe sollte mindestens 750,- Euro betragen.

Antrag E2.049: Beschäftigung schwerbehinderte Menschen und Ausgleichsabgabe

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich in der Öffentlichkeit und beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen drastisch erhöht wird.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wenn sie einen gewissen Prozentsatz unterschreiten, müssen sie eine Strafe entrichten. Momentan liegt der Satz für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zwischen 125 Euro und 320 Euro. Beispielsweise hat der Landschaftsverband Rheinland für 2016 über 73 Mio. Euro Ausgleichsabgabe für das Erhebungsjahr 2015 eingenommen. Dass sind alles nicht besetzte Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen. Sie zahlen lieber, statt schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Daher muss diese Strafe drastisch erhöht werden. Ziel muss es sein, dass Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen beschäftigen als eine Strafe zu bezahlen.

Antrag E2.050: Ausgleichsabgabe erhöhen

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, eine zusätzliche Stufe der Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) für Betriebe, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, einzuführen. Die Höhe sollte mindestens 750,- Euro betragen.

Seit Jahren beschäftigen ca. 25 Prozent der Betriebe keine schwerbehinderten Menschen. Sie verstoßen somit gegen die Beschäftigungspflicht gemäß § 154

SGB IX. Diese Haltung der „Totalverweigerung“ muss deshalb besonders geahndet werden. Hierdurch entsteht ein deutliches Signal, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen zu müssen.

Antrag E2.051: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Ausgleichsabgabe

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den IG Metall Vorstand auf, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass der Verteilerschlüssel die Aufgaben der Ausgleichsabgabe verändern wird. Zur besseren Finanzierung der Aufgaben der Integrationsämter wird die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erhöht und zwar in der Gestalt, dass die derzeitige ca. 80 Millionen Euro betragende Unterdeckung für die Arbeit der bundesweit tätigen Integrationsämter ausgeglichen wird.

Antrag E2.052: Zusatzurlaub für Menschen mit Gleichstellung

Antragsteller/in:

GS Leipzig (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für die Rechte von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen ein. Hierfür entwickelt sie gesetzgeberische und tarifpolitische Initiativen für einen zusätzlichen Urlaubsanspruch.

Antrag E2.053: Deutscher Behinderten Rat

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, beim Deutschen Behinderten Rat die Aufnahme der IG Metall als anerkannter Behindertenverband zu beantragen.

Nachdem der 23. Gewerkschaftstag beschlossen hat, dass die IG Metall den Antrag stellt als Behindertenverband anerkannt zu werden, was auch in 2016 vom Ministerium für Arbeit und Soziales anerkannt wurde, bleibt weiter festzustellen, dass die IG Metall nur unzureichend in behindertenpolitische Veränderungen einbezogen wird.

Antrag E2.054: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der 3. Dezember ist ein besonderer Gedenk- und Aktionstag – der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung. Er wurde bereits 1993 von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen.

Die IG Metall als Behindertenverband muss als erklärtes Ziel haben, am 3. Dezember möglichst flächendeckend öffentlichkeitswirksame Aktionen zu veranstalten und auf die Probleme und Belange von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen oder in anderer geeigneter Form diesen Gedenktag zu begehen.

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand der IG Metall auf, geeignete Materialien, Arbeitshilfen und sonstige Unterstützung für den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen, um die Arbeit vor Ort zu erleichtern. Ziel muss sein, die Anzahl der Geschäftsstellen, die die-

sen Gedenktag tatsächlich als Aktionstag nutzen, zu steigern, damit dieser Tag ebenso bekannt und gewürdigt wird wie der Internationale Frauentag oder der Internationale Tag gegen Rassismus.

Antrag E2.055: Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dieser von den Vereinten Nationen ausgerufenen Gedenk- und Aktionstag soll das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Probleme von Menschen mit Behinderung wachhalten und den Einsatz für die Würde, Rechte und das Wohlergehen dieser Menschen fördern. Dieses ist für uns als Gewerkschaft besonders wichtig, da nur 3 Prozent der Behinderungen angeboren sind und somit fast alle im Laufe des Lebens durch Unfall, Krankheit oder Verschleiß erworben werden. In unseren Betrieben arbeiten tausende Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen.

Antrag E2.056: Welttag der behinderten Menschen

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich jährlich am 3. Dezember mit möglichst vielfältigen Aktionen vor Ort an dem internationalen Tag der Menschen mit Behinderung zu beteiligen. Hierzu wird der Vorstand entsprechende Aktionsmaterialien erstellen und bereitstellen.

Antrag E2.057: Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember zum Aktionstag machen

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dass sich alle IG Metall-Gliederungen jährlich am 3. Dezember mit möglichst vielfältigen Aktionen vor Ort an dem „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung“ beteiligen. Hierzu wird der Vorstand, analog zum „Internationalen Frauentag“, entsprechende Aktionsmaterialien erstellen, anbieten und bereitstellen.

Der von den Vereinten Nationen ausgerufene Gedenk- und Aktionstag am 3. Dezember, soll das Bewusstsein der Öffentlichkeit und somit auch bei unseren Mitgliedern in den Betrieben und Unternehmen für die Probleme von Menschen mit Behinderung wachhalten und den Einsatz für die Würde, die Rechte und das Wohlergehen dieser Menschen fördern. Dieses ist für uns als Gewerkschaft besonders wichtig, da nur 3 Prozent der Behinderungen angeboren sind und somit fast alle im Laufe des Lebens, durch Unfall, Krankheit oder Verschleiß erworben werden. In unseren Betrieben arbeiten zigtausende Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen.

Zusätzlich sollte berücksichtigt werden, dass auch der „Global Accessibility Awareness Day“ (der dritte Donnerstag im Mai, jährlich) durch Initiativen und Öffentlichkeitsarbeit gefördert wird.

Seit mittlerweile sieben Jahren wird im Mai der internationale „Global Accessibility Awareness Day“ (GAAD) begangen. Der GAAD steht ganz im Zeichen der Inklusion und hat sich zum Ziel gemacht über digitale Barrierefreiheit zu informieren, zum Nachdenken anzuregen und Informationen zum Lernen bereitzustellen. In einigen Unternehmen unseres Organisationsbereichs wird er seit einigen Jahren regelmäßig begangen. Im Zuge der wachsenden Digitalisierung muss auf die speziellen Belange zum Erreichen der Barrierefreiheit im Netz besonders aufmerksam gemacht werden.

Antrag E2.058: Die IG Metall-Mandatsträger sollen auf die unsägliche Praxis der Agentur für Arbeit, Arbeitssuchende zu 1/3 in die Leiharbeit zu vermitteln, hinweisen und entsprechend gegenwirken

Antragsteller/in:

GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Leiharbeitsfirmen sind für die Agentur für Arbeit ein Premiumkunde. Beispielsweise wird separat in den Eingliederungsvereinbarungen auf diese Branche verwiesen. Wir als Teil der Selbstverwaltung der Agentur für Arbeit müssen uns gegen diese Vorgehensweise mit allen Mitteln wehren.

Die IG Metall Mandatsträger sollen auf die unsägliche Praxis der Agentur für Arbeit, Arbeitssuchende zu 1/3 in die Leiharbeit zu vermitteln hinweisen und entsprechend gegenwirken.

Antrag E2.059: Wirksame Regulierung der Leiharbeit und Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Antragsteller/in:

GS Halberstadt (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich für eine wirksame Regulierung der Leiharbeit sowie eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mindestens in folgenden Punkten einsetzen:

- Leiharbeit darf nicht als dauerhaftes Instrument im Einsatzbetrieb legitimiert werden. Die Leiharbeit muss auf die Ursprünge zurückgeführt werden, um Auftragsspitzen im Unternehmen abzubauen. Dementsprechend muss es eine gesetzli-

che Höchstquote von Leiharbeit im Betrieb geben. Eine maximale Einsatzdauer darf sich außerdem nicht auf den einzelnen Leiharbeitnehmer, sondern muss sich auf den Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb beziehen.

- Der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ (Equal Pay und Equal Treatment) muss ab dem 1. Tag des Einsatzes für alle Arbeitsbedingungen gelten.
- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Leiharbeit müssen erweitert werden. Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Leiharbeit (u.a. Einsatzzweck, Einsatzbereich, Volumen, Höhe der Vergütung, Höchstdauer des Einsatzes, Übernahmeregelungen) müssen erzwingbar sein.
- Die Bundesagentur für Arbeit muss wirksame Instrumente erhalten, um ihre Aufgaben bei der Erteilung von Genehmigungen an Verleihfirmen und die regelmäßige Kontrolle auf Einhaltung der Vorschriften konsequenter wahrzunehmen.

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die im April 2017 in Kraft getreten ist, hat den Trend nach immer mehr prekärer Arbeit nicht gebremst. Im Gegenteil: Die Leiharbeit ist auf einem Rekordhoch und wächst weiter. Durch den unbegrenzten Einsatz von Leiharbeitskräften werden weiterhin systematisch Tarifstandards unterlaufen und Stammbeschafteten reduziert. Die Arbeitgeber setzen die Leiharbeit strategisch ein, um Beschafteten zu spalten und zu disziplinieren. Die Leiharbeitnehmer werden nach wie vor diskriminiert und wie Menschen zweiter Klasse behandelt. Das muss aufhören.

Antrag E2.060: Leiharbeit beschränken, Anreize für die Übernahme schaffen, Flexibilität

Antragsteller/in:
GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird auf dem Feld der Leiharbeit dafür sorgen, alle tariflichen Bedingungen mindestens auf das Niveau der Einsatzbranchen ab dem ersten Einsatztag angehoben werden. Außerdem muss ein

Flexibilitätszuschlag beim Wechsel des Einsatzbetriebs eingeführt werden. Beides dient dem Ziel, die Leiharbeit als prekäre Beschäftigung zurückzudrängen.

Die IG Metall wird beim Gesetzgeber darauf hinwirken, dass neben der Höchstüberlassungsdauer belastbare gesetzliche Regelungen zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geschaffen werden.

Antrag E2.061: Flächendeckendes Verbot von Leiharbeit und Einschränkung von Werkverträgen

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Gmünd (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für ein flächendeckendes Verbot von Leiharbeit und für eine Einschränkung von Werkverträgen ein.

Antrag E2.062: Leiharbeit

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall kämpft für die unmittelbare Übernahme aller Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und setzt sich für das Verbot von Leiharbeit ein.

Antrag E2.063: Verbot von missbräuchlichen Werkverträgen

Antragsteller/in:

GS Göppingen-Geislingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für das Verbot von missbräuchlichen Werkverträgen einzusetzen.

Damit Tätigkeiten von Stammbeschäftigten nicht leicht an Fremdfirmen ausgelagert werden können, sollen die Betriebsräte / Betriebsrätinnen umfassende Mitbestimmungs- und Widerspruchsrechte erhalten.

Antrag E2.064: Prekäre Beschäftigung eindämmen und zurückfahren – Maßnahmen zur Durchsetzung „guter Arbeitsverhältnisse“

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Folgende Inhalte dieses Antrags sollen zukünftig in den Tarifverträgen sowie in der gesellschaftspolitischen Arbeit der IG Metall Anklang finden:

1. Leiharbeit darf tatsächlich nur noch dazu eingesetzt werden, um Produktionsspitzen abzufangen. Hierfür ist ein Kriterienkatalog zu erarbeiten, den Arbeitgeber einhalten müssen, sofern sie Beschäftigte über Leiharbeit rekrutieren müssen.
2. Leiharbeitseinsätze werden auf drei Monate begrenzt.
3. Der Verdienst einer Leiharbeiterin und eines Leiharbeiters im Unternehmen muss während der Einsatzzeit 25 Prozent über dem eines vergleichbaren Beschäftigten in der Stammebelegschaft betragen.

4. Die IG Metall schließt zukünftig aus, den Einsatz von Beschäftigten in Leiharbeit über die bisher geltende Grenze von 18 Monaten hinaus tarifvertraglich zu verlängern.
5. Die IG Metall schließt aus, Tarifvereinbarungen vorzunehmen, die eine unbefristete Übernahme von LeiharbeiterInnen nach 18 Monaten ausschließen oder umgehen.
6. Die Ausweitung von Midi-Jobs wird abgelehnt.
7. Mini- und Midi-Jobs werden voll Sozialversicherungspflichtig. Die Beiträge im Mini- und Midi-Job-Konstrukt übernimmt der Arbeitgeber vollständig.
8. Das Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit muss für alle Beschäftigten gelten, unabhängig von Betriebsgrößen.
9. Sachgrundlose Befristung wird gesetzlich verboten.
10. Befristungen mit Sachgrund werden auf maximal ein Jahr oder Elternzeitvertretung begrenzt.
11. Die Sachgründe zur Befristung werden merklich reduziert. Der Sachgrund „Erstanstellung“ entfällt. Ebenso wird der Sachgrund „Zweckbindung von Haushaltsmitteln“ abgeschafft.
12. Kettenbefristungen mit Sachgrund werden verboten.

Trotz boomender Wirtschaft, stetigen Wirtschaftswachstum seit der Euro-Krise und abnehmenden Arbeitslosenzahlen ist prekäre Beschäftigung in den letzten 20 Jahren in Deutschland massiv angestiegen. Während die Normalbeschäftigung, d.h. Vollzeitbeschäftigung mit unbefristetem Arbeitsvertrag, seit 1991 um 1,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesunken ist, konnte atypische Beschäftigung um 3,2 Millionen zunehmen. Allein Leiharbeit hat sich mit aktuell über 1 Million Kolleginnen und Kollegen im Leiharbeitsverhältnis seit dem Jahr 2000 mehr als verdreifacht.

Befristungen und geringfügige Beschäftigung schießen in die Höhe. Damit einher geht eine sinkende Lohnquote und ein sinkender Organisationsgrad der Gewerkschaften. Die IG Metall versucht diese Entwicklungen seit geraumer Zeit zu bekämpfen und unterstützt explizit auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in ihrem Kampf für bessere Arbeitsbedingungen.

Eine selbstbewusste und gesellschaftspolitisch Engagierte Gewerkschaft muss aber mehr tun als das. Für sich selbst sollte die IG Metall ausschließen,

Leiharbeit durch tarifvertragliche Regelungen zu legitimieren oder ihr gar einen erweiterten Spielraum zu gewähren, als gesetzlich vorgeschrieben. Leiharbeit muss mindestens auf das begrenzt werden, wofür sie ursprünglich gedacht war: Produktionsspitzen abzufedern. Sie darf, ebenso wie die befristete Beschäftigung, kein dauerhaftes Instrument sein um Arbeitgebern eine erweiterte betriebliche Flexibilität zu ermöglichen und dabei zu vermeiden die Stammbesetzung auszubauen. Genau dies ist mittlerweile aber betrieblicher Alltag und Normalität und es hat fatale Folgen für die Beschäftigten.

Wachsende atypische Beschäftigung bedeutet wachsende Ungleichheit, Angst und Unsicherheit. Viel zu häufig endet atypische Beschäftigung in prekärer Beschäftigung, oftmals ist sie damit gleichzusetzen. Prekär Beschäftigte verdienen meist schlechter als ihre Kolleginnen und Kollegen. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bekommen den gleichen Lohn für gleiche Arbeit erst nach neun Monaten in einem Unternehmen.

75 Prozent der Beschäftigten in der Leiharbeit arbeiten nicht einmal 9 Monate in einem solchen Betrieb. Die Verkürzung der Leiharbeit auf 18 Monate betrifft gerade einmal 14 Prozent der Beschäftigten. Auch im weiteren Leben wirkt sich diese prekäre Situation aus. Wer nicht festangestellt ist, hat eine bescheidene Kreditwürdigkeit, geringere Ansprüche an die Rente und weitere Sozialversicherungen wie etwa die Arbeitslosenversicherung kann nicht in die Zukunft planen, ist ständigen Unsicherheiten unterworfen und den Marktkräften völlig ausgesetzt.

Gesellschaftliche Teilhabe wird erschwert, Freizeitgestaltungsmöglichkeiten schwinden, auch die betriebliche Mitbestimmung wird untergraben. Vor allem durch den unsicheren Status der Beschäftigung werden prekär Beschäftigte zu Arbeitnehmern zweiter Klasse und stehen in ständiger Konkurrenz zu den „noch Gesicherten“. Dies erschwert nicht nur Gewerkschaftsarbeit, sondern führt zur sozialen Spaltung der Lohnabhängigen. Auf diesem Nährboden gedeiht letztlich Rechtspopulismus.

Prekäre Beschäftigung trägt auch nicht dazu bei, Menschen den Sprung in den normalen Arbeitsplatz zu ermöglichen, wie oft und gerne von der Arbeitgeberlobby behauptet. Vielmehr werden Beschäftigte in der Leiharbeit nach ihrem Leiharbeitseinsatz oftmals wieder in die Arbeitslosigkeit entlassen.

Die von der Großen Koalition geplante Ausweitung der Midi-Jobs verschärft die Lage noch, da sie Anreize bietet, Menschen dauerhaft in prekären

Jobs zu belassen, anstatt sie in eine unbefristete Normalbeschäftigung zu überführen. Hierbei spielen auch die Befristungsregeln eine Rolle. Sachgrundlose Befristung ist nach wie vor erlaubt und selbst wenn die Große Koalition sich zu einer Verkürzung sachgrundloser Befristung auf 18 Monate entschließt, wird dies kaum helfen. Beschäftigte werden dann einfach sechs Monate früher entlassen und ersetzt. Deshalb muss sachgrundlose Befristung verboten werden. Befristungen mit Sachgrund gehören eingedämmt. Der Sachgrund „Erstanstellung“ ist nicht zielführend, hierfür gibt es die Probezeit. Ebenso ist der Sachgrund „Zweckbindung von Haushaltsmitteln“ schlicht und ergreifend ein Schlupfloch für die öffentliche Hand, um grenzenlose Befristung zu ermöglichen. Dies muss unterbunden werden, insbesondere da der Staat eine Vorbildfunktion bei Anstellungsverhältnissen innehaben sollte.

Auch Kettenbefristungen mit Sachgrund sollten unterbunden werden, ermöglichen sie es den Arbeitgebern doch nur sich immer wieder neue Begründungen für Befristungen einfallen zu lassen. Wenn ein Arbeitnehmer mehr als ein Jahr in einem Unternehmen beschäftigt ist und gebraucht wird, dann muss er in eine Festanstellung überführt werden. Wer zudem von einer Festanstellung für eine bestimmte Zeit in eine Teilzeitstelle wechselt, muss das Recht auf Vollzeit haben um im weiteren Erwerbsverlauf volle Renten- und Sozialversicherungsansprüche erwerben und für sich und ggf. die Familie ein auskömmliches Einkommen erwirtschaften zu können. Die IG Metall hat in ihrem Tarifabschluss 2018 auf diesem Feld beträchtliches erreicht. Es wird Zeit, dass diese Ergebnisse auch in Gesetze überführt werden.

Der sich seit nunmehr gut 20 Jahren ausbreitenden Entwicklung prekärer Beschäftigung muss ein entschiedener Riegel vorgeschoben werden. Die oben dargelegten Maßnahmen und Forderungen tragen dazu bei, prekäre Beschäftigung einzudämmen und ganz im Sinne der IG Metall „Gute Arbeit“ zu fördern und auch einzufordern. Ein Verlust an Arbeitsplatzangebot ist kaum zu erwarten. Der viel beklagte Fachkräftemangel sollte es für Unternehmen zur Notwendigkeit machen, gute Arbeit anzubieten. Ebenso sprechen sinkende Arbeitslosenzahlen gegen eine solche Entwicklung.

Antrag E2.065: Abschaffung sachgrundloser Befristungen

Antragsteller/in:
GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich bei der Bundesregierung für die Abschaffung sachgrundloser Befristungen ein.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist im Jahr 2019 unverändert hoch. Bei der Gruppe junger Beschäftigter bis 30 Jahre liegt der Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen bei 30 %. Sachgrundlose Befristungen bedeuten Unsicherheit. Sie erschweren eine längerfristige Lebensplanung der Beschäftigten und sind damit ein unhaltbarer Zustand in unserer Gesellschaft. Wir brauchen – gerade in Zeiten der digitalen Transformation – Sicherheit und Planbarkeit für die Beschäftigten.

Antrag E2.066: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 SGB IX (kurz BEM) hat sich in vielen Betrieben als ein sehr wirkungsvolles Instrument etabliert, um gesundheitlich angeschlagene Kolleginnen und Kollegen dauerhaft weiter in den Betrieb zu integrieren. Seit Inkrafttreten der Bestimmungen zum BEM im Jahre 2004 haben sich viele gute Praktiken herausgebildet, die das für Beschäftigte freiwillige BEM nicht nur als gesetzliches Gegenmodell zu verpflichtenden Krankenrückkehrgesprächen, sondern als besonders effektives Instrument zur Wiedereingliederung gesundheitlich angeschlagener Kolleginnen und Kollegen ausweist.

Die bisherige gute Praxis, bei der sich häufig das Instrument eines paritätisch besetzten betrieblichen Eingliederungsteams als ein wesentlicher

Erfolgsfaktor erwiesen hat, wurde durch gerichtliche Entscheidungen erschwert und in Frage gestellt.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich beim Gesetzgeber dafür ein, eine Neufassung des § 167 SGB IX zu erwirken. Verfahrensregelungen, wie der Klärungsprozess BEM zu organisieren ist, müssen der Mitbestimmung unterliegen und etablierte Organisationsformen wie die Einrichtung eines Eingliederungsteams müssen im BEM-Verfahren rechtlich durchsetzbar werden.

Antrag E2.067: Schutz werdender Mütter in befristeten Arbeitsverhältnissen

Antragsteller/in:
GS Neustadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Werdende Mütter in sachgrundloser Befristung werden bei der jetzigen gesetzlichen Rechtslage unverhältnismäßig benachteiligt.

Der Vorstand wird aufgefordert in Abstimmung mit dem DGB auf die Politik Einfluss zu nehmen, um eine Änderung des Mutterschutzgesetzes mit dem Ziel zu erreichen, dass befristete Arbeitsverhältnisse um die Zeit der Schutzfristen verlängert werden.

Sollte dies unter den politischen Mehrheitsverhältnissen nicht zu einem Ergebnis führen, müssen geeignete tarifliche Durchsetzungsstrategien entwickelt werden.

Antrag E2.068: Antrag zur Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung bei geförderten Arbeitsverhältnissen

Antragsteller/in:
GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass auch in Arbeitsverhältnissen nach § 16 e und § 16 i Sozialgesetzbuch II (SGB II) Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen sind. Hiermit soll erreicht werden, dass Betroffene nicht wegen fehlender Arbeitslosenbeitragszahlung nach zwei oder fünf Jahren Förderung bei einer möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses direkt in Hartz IV zurückfallen.

Die §§ 16 e und 16 i SGB II sind durch das Teilhabechancengesetz neu zum 1. Januar 2019 in das SGB II eingeführt bzw. verändert worden. Auf dieser Grundlage basieren Arbeitsverhältnisse von „Hartz-IV-Empfängern“, deren Entgelte öffentlich gefördert werden. Die Förderung erhält der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist Beschäftigter in einem normalen Arbeitsverhältnis. Für dieses Arbeitsverhältnis werden Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, allerdings keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Das führt dazu, dass die Voraussetzungen, Arbeitslosengeld I nach einer möglichen Beendigung eines solchen Arbeitsverhältnisses beziehen zu können, nicht erfüllt werden. Denn Arbeitslosengeld I kann nur beziehen (§ 142 SGB III), wer u. a. die Anwartschaftszeit erfüllt hat, also mindestens zwei Jahre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt hat.

Antrag E2.069: Zeitlich gestaffelter Wiedereinstieg mit Qualifizierungsmaßnahmen nach Kindererziehungszeiten

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Nach der Geburt bleiben Frauen und Männer bis zu 3 Jahre zu Hause, gehen in die sogenannte Elternzeit, um die Betreuung des Kindes sicherzustellen.

Wenn ihre Elternzeit dann vorüber ist, sollen sie wieder von null auf 100 in ihrem Beruf starten, egal ob in Voll- oder in Teilzeit.

Dies müssen sie nach längerer Elternzeit aber oft, ohne dass sie die Möglichkeit haben, sich auf die neue Situation einstellen zu können. Sie müssen auf der Arbeit direkt zu 100 % ihre Aufgaben erfüllen, obwohl sie eine längere Zeit weder Neuerungen noch Schulungen an ihrem Arbeitsplatz mitbekommen haben. Und auch zu Hause müssen sie zu 100 % da sein.

Zum Vergleich: Nach längeren Krankheiten über 6 Wochen ist die Möglichkeit gegeben, sich wieder mit einer stufenweisen Wiedereingliederung am Arbeitsplatz zu integrieren.

Der Gesetzgeber wird aufgefordert eine Regelung für einen bezahlten Wiedereinstieg mit Qualifizierungsmaßnahmen nach den Kindererziehungszeiten zur Heranführung an den Arbeitsplatz, mittels eines Eingliederungsplanes auf den Weg zu bringen.

Für die Finanzierung sollen die betroffenen Arbeitnehmer einen Teil der Vergütung vom Bund (analog Elterngeld) erhalten. Ein Aufstockungsbetrag auf 100 % des zu verdienenden Entgeltes soll von dem Arbeitgeber gezahlt werden.

Dies ist auch nach einer Elternzeit erforderlich. Durch eine Heranführung über einen Eingliederungsplan, der auch Schulungen einbezieht, die durch die Elternzeit versäumt wurden und über den man mit wenigen Stunden täglich beginnen und die Arbeitszeit dann stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit steigern kann.

So wird sichergestellt, dass sich die Frauen und Männer wieder für ihren Arbeitsplatz vollends qualifizieren und integrieren können.

Antrag E2.070: Abschaffung von Betrugsmöglichkeiten in der Insolvenz

Antragsteller/in:
GS Trier (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich beim Gesetzgeber für eine Änderung der Insolvenzordnung einzusetzen. Konkret setzt sich die IG Metall für eine Abschaffung der Möglichkeit der Eigenverwaltung (§§ 270ff. InsO) in der jetzigen Form ein.

Außerdem muss den Amtsgerichten eine wirtschaftliche Plausibilitätsprüfung bei der Zulässigkeitsprüfung zur vorläufigen Insolvenz ermöglicht werden.

Immer häufiger nehmen Betriebe die Möglichkeit einer Insolvenz in Eigenverwaltung wahr. Dieses Modell wird zunehmend von Kanzleien beworben. Dabei kommen Amtsgerichte immer häufiger zu dem Schluss, dass bei der Eröffnung des Insolvenzverfahrens „keine drohende Zahlungsunfähigkeit vorlag, aber durch Insolvenzantrag de facto eine Überschuldung eintrat“. Man kann auch sagen, dass die Insolvenz herbeigeführt wurde.

Eine Geschäftsführerhaftung kommt nicht zum Tragen, so dass nur u.U. Betrug strafrechtlich verfolgt werden könnte. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ändert es nichts mehr.

Der Betrieb

1. hat durch das Insolvenzausfallgeld Beitragsgelder der AL-Versicherung erhalten und Lohnkosten gespart,
2. kann schlechte Verträge zu Kunden und Lieferanten neu aushandeln,
3. kann die Arbeitnehmerseite wegen der Reduzierung der Schutzbestimmung in der Insolvenzordnung (InsO) mit neuen Konditionen erpressen und „kostengünstig“, ohne die üblichen Sozialplankosten, das Unternehmen zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer restrukturieren.

Wegen der betrügerischen Praxis vieler Betriebe in der Vergangenheit muss der Gesetzgeber die InsO so anpassen, dass eine betrügerische Nutzung ausgeschlossen wird.

Antrag E2.071: Industrie- und Strukturpolitik

Antragsteller/in:
GS Chemnitz (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Industrie ist Motor der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und damit Antrieb und Grundlage für weitere Angleichungsschritte für Ostdeutschland als auch für Angleichungsschritte für strukturschwache bzw. benachteiligte Regionen in Ost, West, Nord oder Süd.

In der Vergangenheit entwickelten sich die wirtschaftlich stärkeren, industriellen Kernbereiche, wie zum Beispiel Chemnitz, gut. Diese Regionen in Ostdeutschland sind aber immer noch eher eine Ausnahme.

Erschwert wird diese Situation insbesondere durch eine kleinteiligere Unternehmensstruktur, geringere Forschungsmöglichkeiten in den Betrieben (keine ausreichende Möglichkeit der Finanzierung von Forschungsprojekten), fehlende Entwicklungskapazitäten und eine geringere Attraktivität des Arbeitsmarktes, u.a. durch eine zu geringe Tarifbindung im Osten Deutschlands. Damit stellen sich gerade für den bevorstehenden Strukturwandel in Ostdeutschland besondere Herausforderungen.

Auf eine Gesellschaft, die in vielen Teilen zunehmend als ungerecht empfunden wird, übt der Wandel durch Digitalisierung, Industrie 4.0, Elektromobilität, Demografie usw. einen erheblichen Druck aus. Dies gilt nicht nur für Ostdeutschland. Aber vor dem Hintergrund der aktuell angespannten politischen Situation besonders hier.

Populisten antworten auf die komplexen Fragen in dieser Zeit mit einfachen und auch falschen Antworten. Damit scheinen sie für viele eine Alternative zu sein. Die Verunsicherung der Menschen birgt die reale Gefahr, dass Rechte bis rechtsradikale Parteien bei den anstehenden Wahlen in Ostdeutschland als gestärkte politische Kraft hervorgehen.

Wir müssen unsere Anstrengungen für einen ökologischen, sozialen und demokratischen Wandel in Ostdeutschland verstärken.

Hierbei sehen wir für Ostdeutschland insbesondere folgende Handlungsfelder:

- Aktivitäten zum Erhalt und Ausbau der Wertschöpfungsketten
- Clusterpolitik forcieren, um regionale Netzwerke zu stärken und Potentiale zu heben
- Auf- und Ausbau strukturpolitischer Initiativen auf regionaler Ebene
- Förderung von Projekten des sozial-ökologischen Umbaus und von Zukunftsbranchen
- Schaffung von Perspektiven für Neuansiedlungen in Ostdeutschland
- „Gute Arbeit“ für sichere Arbeitsplätze, für tarifliche Arbeits- und Einkommensbedingungen und Arbeitszeiten, die zum Leben passen (u.a. Balance Beruf und Privatleben, Angleichung der Arbeitszeiten im Osten), als Beitrag für steigende Attraktivität des Beschäftigungsstandortes Ostdeutschland zu fördern
- Aktivitäten zur Ansiedelung von Forschungs- und Entwicklungszentren fördern und über die Konzernstrukturen sowie öffentlicher Förderung weiter voranzutreiben.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich auch weiterhin für den Erhalt und die Stärkung strukturpolitischer Förderinstrumente einzusetzen.

Der Vorstand wird darüber hinaus aufgefordert, die Vernetzung der gemeinsamen Aktivitäten über die bewährte Arbeitsform in und durch das Projekt „Zukunft Ost“ sicher zu stellen.

Antrag E2.072: Industrie- und Strukturpolitik

Antragsteller/in:

GS Leipzig (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Industrie ist in Ostdeutschland Motor der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und damit Antrieb und Grundlage für den weiteren Angleichungsprozess.

In der Vergangenheit entwickelten sich wirtschaftlich starke Metropolregionen wie beispielsweise in Leipzig. Die Anzahl der Metropolregionen in Ost-

deutschland ist aber immer noch zu gering. Hinzu kommen die Kleinteiligkeit der Unternehmensstrukturen, der Mangel an wertschöpfungsintensiven Konzernzentralen sowie geringere Forschungs- und Entwicklungskapazitäten im Osten Deutschlands. Damit stellen sich gerade für den bevorstehenden Strukturwandel in Ostdeutschland besondere Herausforderungen.

Transformationsprozesse treffen – gerade in Ostdeutschland – auf eine Gesellschaft, die zunehmend als ungerecht empfunden wird. Damit wird die Notwendigkeit einer sozialen, nachhaltigen und demokratischen Transformation auch zu einer der wichtigsten politischen Fragen, denn die Populisten antworten auf komplizierte Fragen mit einfachen Antworten. Angst und Verunsicherung bei den Menschen birgt die reale Gefahr, dass die Rechtspopulisten bei den anstehenden Wahlen in Ostdeutschland als gestärkte politische Kraft hervorgehen.

Das bedeutet die Anstrengungen für einen sicheren, gerechten und selbstbestimmten Strukturwandel in Ostdeutschland müssen verstärkt werden, damit die Regionen nicht noch weiter auseinanderdriften.

Hierbei sehen wir für Ostdeutschland insbesondere folgende Handlungsfelder:

- Auf- und Ausbau strukturpolitischer Initiativen auf regionaler Ebene
- Aktivitäten zum Erhalt der Wertschöpfungsketten verstärken
- Ausbau der Clusterpolitik, um Netzwerke zu stärken und Potenziale zu entwickeln
- Förderung von Zukunftsbranchen und Projekten des sozial-ökologischen Umbaus und Schaffung von Perspektiven für Neuansiedlungen in Ostdeutschland, Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie länderübergreifende Innovationsstrategien verstärken, auch damit Klein- und Mittelständige Unternehmen anschlussfähig werden
- Attraktivität des Beschäftigungsstandortes Ostdeutschland erhöhen um gleiche Lebensperspektiven zu schaffen und den demografischen Wandel zu bewältigen. Dazu gehört „Gute Arbeit“ mit sicheren Arbeitsplätzen, gerechte, tarifliche Bezahlung und die Angleichung der Arbeitszeiten im Osten.
- Entwicklung institutionalisierter Dialoge aller Akteure auf Länderebene
- Entwicklung von industriepolitischen Leitbildern mit unseren Anforderungen Guter Arbeit verbinden

Der Vorstand wird aufgefordert, sich auch weiterhin für den Erhalt und die Stärkung strukturpolitischer Förderinstrumente einzusetzen und dafür die Aktivitäten auf allen politischen Ebenen auszubauen, um den Strukturwandel in Ostdeutschland erfolgreich zu gestalten.

Der Vorstand der IG Metall wird darüber hinaus aufgefordert, die Vernetzung der gemeinsamen Aktivitäten auf der Plattform des Projektes „Zukunft Ost“ sicherzustellen. Diese Arbeitsform hat sich bewährt. Sie leistet eine wichtige Unterstützungsfunktion in gesellschafts-, industrie- und strukturpolitischen Fragen Ostdeutschlands und muss deshalb ausgebaut werden.

Antrag E2.073: Industriepolitische Initiative Ost

Antragsteller/in:
GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, im Rahmen einer Industriepolitischen Initiative Ost eine Strategie zu entwickeln, um einer möglichen Deindustrialisierung in den neuen Bundesländern entgegenzuwirken.

Dabei sollen zwei Kernziele verfolgt werden:

1. Sicherung der Arbeitsplätze in den Regionen der neuen Bundesländer.
2. Erhalt der Präsenz der IG Metall in der Fläche und weitergehende Etablierung als wirkungsmächtige Akteurin im politischen Raum auf örtlicher Ebene.

Teil der Strategie soll sein, auf eine enge Verknüpfung von Wirtschafts- und Wissenschaftsförderung hinzuwirken, die zum Ziel hat mitbestimmte und tariffierte Arbeitsplätze im Bestand zu sichern und auszubauen. Dafür ist es notwendig eine industriepolitische Agenda Ost der IG Metall zu entwickeln und diese im Diskurs in den politischen Arenen auf verschiedenen Ebenen durchzusetzen. Dies kann nur durch Wahrnehmbarkeit vor Ort und Praxisnähe unserer Forderungen gelingen.

Diese Forderungen lauten:

1. Sicherung der Arbeitsplätze mit ihren strukturpolitischen Wirkungen durch die Stärkung und Ausbau der industriellen Kerne
2. Mehr Investitionen in Forschung und Entwicklung durch Unternehmen und länderübergreifende Innovationsstrategien fördern, um kleine und mittlere Unternehmen anschlussfähig an neue Trends zu machen
3. Eine Industriepolitik, die Zukunftsbranchen des sozial-ökologischen Umbaus fördert und damit Chancen von Neuansiedlungen im Ostdeutschlands aufzeigt.
4. Erhalt und Ausbau der Präsenz der IG Metall in der Fläche

Die ELAB 2.0-Studie hat uns im Sommer 2018 eindrucksvoll vor Augen geführt, zu welchen beschäftigungspolitischen Einschlägen Trends wie Decarbonisierung und Digitalisierung führen werden. Der Transformationsatlas wird diese Prognose zusätzlich validieren und den Blick auf die Gefahren für die Arbeitsplätze schärfen.

Aufgrund einer vorherrschenden Betriebsstruktur von verlängerten Werkbänken in den neuen Ländern sind die Unternehmen nicht in der Lage, durch Investitionen in Forschung und Entwicklung Beschäftigung in den sich abzeichnenden Trends zu sichern, wenn sie es denn überhaupt wollten.

Es muss die Aufgabe der IG Metall sein, aus den erkannten Gefahren heraus Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Dabei sollten wir auch aus den Fehlern unserer Schwestergewerkschaften lernen und nicht Trends hinterherlaufen, sondern diese proaktiv versuchen in unserem Interesse zu beeinflussen.

Die Mitglieder im Betrieb sind das organisationspolitische Rückgrat unserer Organisation. Verlieren wir die Arbeitsplätze in den Regionen, können wir unsere Mitglieder kaum halten. Verlieren wir die Mitglieder müssen wir örtliche Strukturen aufgeben und verlieren damit an Gestaltungsmacht. Es muss das Ziel sein, erst gar nicht in eine solche Spirale zu geraten.

Antrag E2.074: Fortführung des Projektes Zukunft Ost

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wenn es um die Frage nach gerechten Lebensbedingungen in ganz Deutschland geht, soll die IG Metall es auch weiterhin als eine ihrer zentralen Aufgaben ansehen, sich für die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Ost und West insbesondere vor dem Hintergrund der Transformation einzusetzen.

Um weitere Fortschritte in diesem Angleichungsprozess zu erreichen, hat der IG Metall Vorstand das Projekt „Zukunft Ost“ initiiert. Im Rahmen der Projektarbeit soll weiterhin ermöglicht werden:

- Unsere gewerkschaftlichen Positionen und Anforderungen mit Blick auf die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklungen in Ostdeutschland auszutauschen und zu definieren.
- Führen des Dialoges mit Entscheidungsträgern in Landes- und Bundespolitik zur Weiterentwicklung der Wirtschaftsstrukturen und Umsetzung notwendiger Maßnahmen.
- Die Arbeit in den ostdeutschen Geschäftsstellen und den Bezirken mit Ost-Bezug zu vernetzen und zu unterstützen.
- Den Austausch zwischen den hauptamtlichen und betrieblichen Funktionären/innen in Ostdeutschland zu fördern.
- Aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Zunahme von rechtsextremen und rechtspopulistischen Tendenzen aufzugreifen und zu bearbeiten.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Grundlagen für die Arbeit des Projekts „Zukunft Ost“ zu stärken, um die wichtige Vernetzungsfunktion des Projektes für die erfolgreiche Arbeit der Geschäftsstellen in Ostdeutschland auch in Zukunft sicherzustellen und auszubauen.

Antrag E2.075: Unterstützung des Projekts „Zukunft Ost“

Antragsteller/in:

GS Magdeburg-Schönebeck (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unser Ziel ist es – 30 Jahre nach dem Mauerfall – endlich gleichwertige Lebensverhältnisse in Ost und West zu erreichen.

Denn Freiheit und Demokratie, Gerechtigkeit und Gleichheit, Solidarität und Gemeinwohl, Respekt und Anerkennung – das sind die Grundwerte der IG Metall.

Wenn es also um die Frage nach gerechten Lebensbedingungen in ganz Deutschland geht, sieht es die IG Metall auch weiterhin als eine ihrer zentralen Aufgaben an, sich für die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Ost und West einzusetzen.

Um weitere Fortschritte in diesem Angleichungsprozess zu erreichen hat der IG Metall Vorstand das Projekt „Zukunft Ost“ initiiert. Im Rahmen der Projektarbeit werden:

- Unsere gewerkschaftlichen Positionen und Anforderungen mit Blick auf die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklungen in Ostdeutschland ausgetauscht und definiert.
- Die Arbeit in den ostdeutschen Geschäftsstellen und den Bezirken mit Ost-Bezug vernetzt und unterstützt.
- Der Austausch der hauptamtlichen und betrieblichen Funktionäre/innen in Ostdeutschland gefördert.
- Aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Zunahme von rechtsextremen und rechtspopulistischen Tendenzen im Osten aufgegriffen und bearbeitet.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Grundlagen für die Arbeit des Projekts „Zukunft Ost“ zu stärken, um die wichtige Vernetzungsfunktion des Projektes für die erfolgreiche Arbeit der Geschäftsstellen in Ostdeutschland auch in Zukunft sicherzustellen und auszubauen.

Antrag E2.076: Unterstützung des Projekts „Zukunft Ost“

Antragsteller/in:
GS Gera (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Arbeit des Projekts „Zukunft Ost“ zu stärken und fortzuführen, um die wichtige Vernetzungsfunktion des Projektes für die erfolgreiche Arbeit der Geschäftsstellen in Ostdeutschland auch in Zukunft sicherzustellen und auszubauen.

Unser Ziel ist es – 30 Jahre nach dem Mauerfall – endlich gleichwertige Lebensverhältnisse in Ost und West zu erreichen.

Denn Freiheit und Demokratie, Gerechtigkeit und Gleichheit, Solidarität und Gemeinwohl, Respekt und Anerkennung – das sind die Grundwerte der IG Metall.

Wenn es also um die Frage nach gerechten Lebensbedingungen in ganz Deutschland geht, sieht es die IG Metall auch weiterhin als eine ihrer zentralen Aufgaben an, sich für die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Ost und West einzusetzen.

Um weitere Fortschritte in diesem Angleichungsprozess zu erreichen hat der IG Metall Vorstand das Projekt „Zukunft Ost“ initiiert. Im Rahmen der Projektarbeit werden:

- Unsere gewerkschaftlichen Positionen und Anforderungen mit Blick auf die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklungen in Ostdeutschland ausgetauscht und definiert.
- Die Arbeit in den ostdeutschen Geschäftsstellen und den Bezirken mit Ost-Bezug vernetzt und unterstützt.
- Der Austausch der hauptamtlichen und betrieblichen Funktionäre/innen in Ostdeutschland gefördert.
- Aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Zunahme von rechtsextremen und rechtspopulistischen Tendenzen im Osten aufgegriffen und bearbeitet.

Antrag E2.077: Mehr Einflussnahme der IG Metall bei Vergabe von Fördermitteln

Antragsteller/in:
GS Ostbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Gliederungen der IG Metall werden beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass mehr Einflussnahme der IG Metall bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel für Unternehmen bei Investitionsvorhaben erreicht wird.

In der bisherigen Praxis erhalten die jeweils für die Branche zuständigen Einzelgewerkschaften in den Geschäftsstellen Informationen, in welchen Unternehmen Investitionen vorgesehen sind und in welcher Höhe Finanzmittel beantragt werden.

Ziel der Förderprogramme ist es, die Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken, sowie Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Die Richtlinie „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW)“, ist seitens der zuständigen Geschäftsstelle nicht beeinflussbar. In den betreffenden Unternehmen bestehen oft keine Betriebsräte und es besteht keine Tarifbindung. In Unternehmen mit Betriebsräten mit unter 100 Beschäftigten haben die Betriebsräte keine Informationen über Investitionsvorhaben, insbesondere über beantragte Fördermittel im Bereich Produktions- und Lohnkostenzuschüsse.

Oft werden nur Mindestlöhne gezahlt und es handelt sich um Mitbestimmungsfreie Unternehmen. Öffentliche Mittel darf es nur geben, wenn Mitbestimmung und Tarifbindung gewährleistet sind.

Um hier mehr Transparenz und Nachhaltigkeit zu erreichen, muss der Einfluss der IG Metall bei den Förderrichtlinien der Länder ausgebaut werden.

Antrag E2.078: Local Content in der Bahnindustrie

Antragsteller/in:

GS Ostachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Traditionsreiche Betriebe der Bahnindustrie haben in Deutschland eine lange Geschichte und eine starke Verwurzelung in den einzelnen Regionen. Entwicklungen und Produktion für unter anderem die Deutsche Bahn aber auch Landes- und regionalen Abnehmern (Trams, Metros, Regional- und Fernverkehrszüge, Loks und Signaltechnik) werden mehrheitlich durch gut qualifizierte und gut bezahlte Kolleginnen und Kollegen aus diesem Bereich gemacht. Diese Arbeitsplätze gilt es langfristig zu halten und zu stabilisieren. Die Sicherung eines damit verbundenen qualitativ hochwertigen Produktportfolios und einer entsprechenden Entwicklungstätigkeit stehen außerdem im Fokus.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen den Vorstand der IG Metall zu beauftragen die Deutsche Bahn, den Gesellschafter (Bundesregierung) sowie alle am Bahnbetrieb teilnehmenden Unternehmen (Voraussetzung Werke/Fertigungssegment in Deutschland) aufzufordern sich zu einer gewissen Quote der Abnahme an regionalen Schienenprodukten, Aufnahme von regionalen Herstellern in die Vergaberichtlinien von Bund und Länder unter Beachtung sozialer und ökologischer Aspekte (zum Beispiel CO2 Bilanz, soziale Komponente, Stärkung Regionale Unternehmen) zu verpflichten. Die IG Metall soll somit die Branchenpolitik für die Bahnindustrie aktiv mit den Ehrenamtlichen und Geschäftsstellen weiter betreiben und ausbauen. Hierbei soll der Vorstand auch für koordinierende Funktionen sorgen.

Die DB als größter Auftraggeber, auch Auftraggeber auf kommunaler und Landesebene sollen sich verpflichten, bei der Vergabe und Ausschreibung von Schienenfahrzeugen eine höchstmögliche Fertigungstiefe in Deutschland zu Grunde legen. Hierbei soll idealerweise im Hinblick auf die Energiewende der kürzeste Weg auch der Beste sein, d.h. regionale Nähe zum Besteller soll Beachtung finden. Dies soll die IG Metall in allen ihren Wirkungsebenen positiv und mit Nachdruck beeinflussen und vorantreiben. Ein Mittel kann die Änderung der Ver-

gaberichtlinien durch Aufnahme regionaler Hersteller nach sozialen und ökologischen Aspekten sein. Auf der anderen Seite soll der Druck der IG Metall nicht nur auf politischer Ebene wirken und sich an die Besteller richten, sondern auch an die in Deutschland ansässige Bahnindustrie. Die IG Metall wird aufgefordert, auf die namenhaften Player Einfluss zu nehmen und sie zu einer Selbstverpflichtung zu regionaler/deutscher Fertigung in höchstmöglichen Umfang zu bringen. Damit sollen sie ihrer sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung nachkommen. Hiermit wird einerseits im Rahmen der Energiewende einer positiven CO2 Bilanz Rechnung getragen und auf der anderen Seite auch der anhaltenden Politikverdrossenheit entgegengewirkt. Eine gelungene Energiewende in Deutschland kann nur erfolgen unter der Maßgabe des Erhalts und Aus- und Aufbaus von industriellen Arbeitsplätzen, die sich dem Thema Energiewende verschrieben haben. Dabei ist die Bahnindustrie einer der wichtigsten Akteure in diesem Segment.

Antrag E2.079: Ausbau der Streckennetze und Stärkung des SPNV

Antragsteller/in:

GS Ostachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Jahrelang hat die Bahn Investitionen im Bereich Ausbau der Schienennetze zum Transport von Gütern und Personen vernachlässigt. Nach dem letzten GT wurde Herr Herr Enak Ferlemann, Parlamentarischer Staatssekretär als Bahnkoordinator auf Bundesebene installiert. Doch noch immer gibt eine lange Bedarfs- und Mängelliste im Bereich Güter- und Personenverkehr. Ein konsequenter Ausbau des Schienennetzes und eine Erweiterung des Angebots im regionalen Bereich benötigt mehr Mittel und ein langfristiges Eingreifen in den Verkehrswegeplan.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, den Druck auf die Deutsche Bahn und damit ihren Gesellschafter, die Bundesregierung zu erhöhen und den Ausbau des Schienennetzes und damit die Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene sowie den Ausbau des Personennahverkehrs voranzutreiben. Hierbei soll die Möglichkeit zum Einfluss auf den Bun-

desverkehrswegeplan genutzt werden. Die IG Metall soll somit die Branchenpolitik für die Bahnindustrie aktiv mit den Ehrenamtlichen und Geschäftsstellen weiter betreiben und ausbauen. Hierbei soll der Vorstand auch für koordinierende Funktionen sorgen.

Im Rahmen des anstehenden Strukturwandels und der damit einhergehenden Energiewende bedarf es notwendiger Grundlagen und die Erfüllung umfassender Bedingungen um den Erhalt von Industriepätzen zu garantieren. Dazu gehört zum einen die Möglichkeit eines verbesserten Gütertransports der Bahn- und auch Bahnzulieferindustrie zum Beispiel durch den Bau von Teststrecken sowie auch die Möglichkeit des Gütertransports anderer Industriezweige zum Beispiel im Innovationsbereich regenerativer Energien. Um eine gute Erreichbarkeit für Fachkräfte gut tariferter Industriearbeitsplätze sicherzustellen, ist ein umfassendes Angebot im Personennahverkehr notwendig. Diese notwendigen Investitionen fehlen aktuell und bedürfen eines Eingriffs in den Bundesverkehrswegeplan, der bekanntlich sehr starr und lange im Voraus geplant wird. Deshalb müssen wir bereits heute Einfluss nehmen, um langfristige Steuerungsmöglichkeiten zu bekommen.

Antrag E2.080: Krankengeld bei Erkrankung des Kindes verbessern

Antragsteller/in:
GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Änderung beim Kinderkrankengeld der Krankenkassen einzusetzen. Die Forderungen sind:

- die Anhebung des Alters von unter 12 auf unter 14 Jahre für einen bezahlten Freistellungsanspruch
- die Verlängerung des Anspruchs auf 15 Tage pro Kind pro Kalenderjahr

Antrag E2.081: Krankengeld bei Erkrankung des Kindes verbessern

Antragsteller/in:
GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Änderung beim Kinderkrankengeld der Krankenkassen einzusetzen. Die Forderungen sind:

- die Anhebung des Alters von unter 12 auf unter 14 Jahre für einen bezahlten Freistellungsanspruch,
- die Verlängerung des Anspruchs auf 15 Tage pro Kind pro Kalenderjahr.

Antrag E2.082: Schluss mit der Privatisierung im Gesundheitssystem

Antragsteller/in:
GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich gemeinsam mit dem DGB und anderen gesellschaftlichen Kräften offensiv dafür einzusetzen, dass der weiteren Privatisierung im Gesundheitssystem Schranken gesetzt werden. Das Vorhalten von Krankenhäusern ist Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und darf nicht dem Markt überlassen werden.

Die chronische Unterfinanzierung der Krankenhäuser verursacht Fehlanreize:

- Gelder aus der Krankenversicherung fließen in den Finanzmarkt ab = Zweckentfremdung unseres Gesundheitssystems
- finanzielle Mittel bei Heilung und Prävention fehlen
- die Zahlen der OP-Eingriffe nehmen überdurchschnittlich zu
- Ärzte und Pfleger stoßen immer öfter an ihre Grenzen

Deshalb muss unsere Solidarität sichtbar werden, denn die Helfenden brauchen Hilfe.

Mit der Umstellung (1996-2004) auf das deutsche Fallpauschalen-System, kam es im ambulanten- und Krankenhausbereich zur Auflösung von kollektivvertraglichen Regelungen=Ausstieg aus der Sozialpartnerschaft=tariflose Mitarbeiter*innen.

Ärzte und Pflegekräfte scheinen nicht mehr der medizinischen Ethik – dem hippokratischen Eid – zu dienen, sondern sie sind dem falschen Leitbild einer möglichst billigen industriellen Massenproduktion gesundheitlicher Dienstleistungen mit entpersonalisierten Prozessabläufe unterworfen. Dieses förderte auch den Arbeitsmarkt des Niedriglohnssektors. Kollegen*innen finden sich trotz harter Arbeit am Rande der Armutsgrenze wieder.

Wir sprechen von der Erwerbsarmut, evtl. Aufstocker Hartz IV-Empfänger, somit eine behinderte Lebensplanung, dem muss Einhalt geboten werden!

„Es muss in unserer Gesellschaft ein Konsens darüber geben, dass jeder mit seiner Leistung Respekt verdient und zwar nicht nur mit warmen Worten, sondern auch in dem Sinne, dass wir uns gemeinsam dafür verantwortlich fühlen, dass jemand der diese Arbeit verrichtet auch gut zurecht kommt,“
Olaf Scholz-SPD. (ZDF 21.02.2019 Maybrit Illner „Die fetten Jahre sind vorbei.“).

Antrag E2.083: Kein Profit mit unserer Gesundheit und Pflege

Antragsteller/in:
GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand muss sich für Gesetze einsetzen, die die öffentliche Gesundheitsversorgung stärken und dem Streben nach Profitmaximierung den Anreiz entziehen.

Der Vorstand der IG Metall wird ergänzend zu seiner Forderung zur Bürgerversicherung hierfür Vorschläge erarbeiten, die Mitglieder darüber informieren und die Gewerkschaft ver.di bei ihren Aktivitäten auf diesem Gebiet unterstützen.

Die IG Metall fordert eine Politik, die wieder die Gesundheit der Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Das Abrechnungssystem nach Fallpauschalen, 2004 eingeführt für ambulante und stationäre Krankenhausbehandlungen hat dazu geführt, dass für bestimmte Leistungen Rechnungen bei den Krankenkassen eingereicht werden. Dadurch ist der Anreiz entstanden unnötige und teure Operationen und Therapien durchzuführen.

Private Kapitalgesellschaften kaufen immer mehr Krankenhäuser auf um Profit zu machen. Neuerdings entstehen auch Zahnarzt-Ketten mit dem gleichen Ziel. Dieses Anreizsystem muss geändert werden.

Antrag E2.084: Grundsatzdiskussion zur Pflegesituation in Deutschland

Antragsteller/in:
GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen für Folgendes ein:

- Pflege ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Die öffentliche Hand muss eine bedarfsgerechte Pflege-Infrastruktur vorhalten.
- Der Pflegebereich ist gemeinnützig zu organisieren: Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste sind als Non-Profit-Bereich zu führen.
- Der Leistungsumfang der sozialen Pflegeversicherung muss den pflegerischen Bedarf vollständig abdecken.
- Die Finanzierung der Pflege muss auf eine breitere Basis gestellt werden (Bürgerversicherung Pflege).
- Die Pflege muss Anreize zur Prävention und Prophylaxe stärken.
- Der Pflegeberuf muss eine gesellschaftliche Anerkennung finden, die dieser wichtigen Aufgabe Rechnung trägt.

Die Pflege in Deutschland droht in eine prekäre Situation abzugleiten. Dies sehen anscheinend auch die regierenden Koalitionsparteien so. Denn Mitte 2018 wurde vom Gesundheitsministerium die „Konzertierte Aktion Pflege“ initiiert, im Januar 2019 wurde vom gleichen Ministerium zur Grundsatzde-

batte über die Finanzierung der Pflege aufgerufen. Auch wenn die von der Regierung angeschobenen Aktionen positiv zu bewerten sind, ist nicht erkennbar, dass der ursächlichen Problematik nachhaltig entgegengewirkt wird. Angesichts des zukünftig wachsenden Pflegebedarfs und der unzureichenden Leistungen der Pflegeversicherung ist eine grundlegende Reform erforderlich.

- Pflegebedürftigkeit ist ein allgemeines Lebensrisiko, das gesellschaftlicher Absicherung bedarf. Aufgrund steigender Lebenserwartung wächst die Wahrscheinlichkeit, dass der Einzelne Pflege in Anspruch nehmen muss, auch wenn dies nicht auf alle Mitglieder unserer Gesellschaft zutrifft. Pflege wurde und wird überwiegend im familiären Rahmen geleistet. Allerdings haben gesellschaftliche Entwicklungen wie zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und gesellschaftliche Anforderungen an den Einzelnen, z. B. der nach individueller Mobilität, familiäre Strukturen stark verändert, geschwächt oder sogar aufgelöst. Aufgrund dieser gesellschaftlichen Umbrüche aber auch zur Stärkung des gesellschaftlichen Selbstverständnisses, Hilfsbedürftige nicht allein zu lassen, ist Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen und eine entsprechende öffentlich finanzierte Infrastruktur vorzuhalten.
- Pflege wird zunehmend privatwirtschaftlich organisiert, Investmentfonds werben mit sicheren Renditen. Wenn die steigenden Eigenanteile nicht privat aufgebracht werden können, springt die Sozialhilfe ein. Statt den Rendite-Interessen einiger weniger zu dienen, muss über eine gemeinnützige Betriebsform sichergestellt sein, dass die Mittel in vollem Umfang der pflegerischen Versorgung zukommen.
- Da Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu verstehen ist, ist deren Finanzierung über eine Sozialversicherung bzw. ergänzend über Steuermittel durchzuführen. Die pflegerische Versorgung soll vollständig abgedeckt sein, während für „Kost und Logis“ nach Möglichkeit selbst aufzukommen ist. Dabei muss sichergestellt sein, dass der zu pflegenden Person ein angemessenes Schoneinkommen verbleibt, um eine Beteiligung am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.
- Die derzeitige Finanzierung der Pflege durch die Beiträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie der Rentner wird trotz der zum Jahreswechsel 2018/19 erfolgten

Beitragserhöhung um 0,5 Prozentpunkte nach Schätzung des Gesundheitsministeriums lediglich bis 2022 ausreichend sein. Steigender Bedarf an professioneller Pflege, mehr und besser bezahlte Pflegekräfte, Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie ein Ausbau der Pflegeinfrastruktur stellen die soziale Pflegeversicherung vor große Herausforderungen. Eine Bürgerversicherung Pflege würde alle einbeziehen, entsprechend ihrer Einkommen beteiligen und somit die Finanzierungsbasis verbreitern.

- Pflege und im Besonderen die Altenpflege sollte darauf ausgerichtet sein, einen möglichst hohen Grad an Selbständigkeit zu erhalten und Einschränkungen entgegenzuwirken. In diesem Sinne sind präventive und prophylaktische Maßnahmen zur Anwendung zu bringen, mit der Zielsetzung die Pflegesituation nach Möglichkeit nachhaltig zu verbessern. Diese Anforderung gilt auch für die häusliche Pflege: Pflegenden Angehörige bzw. Pflegepersonen sollten entsprechende fachliche Unterstützung und Anleitung von einem Pflegedienst erhalten.
- Pflege ist Dienst am Menschen, sie verlangt deutlich mehr gesellschaftliche Anerkennung. Voraussetzung sind ausreichendes und qualifiziertes Personal sowie gute Arbeitsbedingungen einschließlich Bezahlung und Arbeitszeiten. Nur so kann der Pflegeberuf an Attraktivität gewinnen, dem Mangel an Pflegekräften begegnet und eine gute Pflegequalität erreicht werden.

Antrag E2.085: Für gut bezahlbare Pflege für die Zukunft

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die gesetzliche Pflegeversicherung so umgestaltet wird, damit die steigenden Pflegekosten nicht auf die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen umgelegt werden.

Die IG Metall muss ihr Engagement für eine solidarische Pflegeversicherung ausbauen.

Dazu gehört:

- Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Pflegeversicherung, auch Selbständige, Beamte und Parlamentarier.
- Der Beitrag des Pflegebedürftigen an den Heimkosten muss auf den jeweiligen Höchstsatz der Pflegestufe gedeckelt werden. Übersteigende Kosten für die Heimunterbringung sind durch die Pflegekasse zu tragen.
- Die Parität der Pflegeversicherung bei den Rentnerinnen und Rentnern muss hergestellt werden.

Antrag E2.086: Konkrete Schritte zur Einführung einer Bürgerversicherung

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich gemeinsam mit dem DGB und anderen gesellschaftlichen Kräften offensiv dafür einzusetzen, dass das Krankenkassen Zwei-Klassensystem umgewandelt wird in eine Bürgerversicherung.

Folgende Schritte sind dabei wichtig:

- Anpassung der staatlichen Beihilfen für die Beamten entsprechend der AG/AN-Beitragszahlungen in die Krankenkasse.
- Die Angleichung der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung an die der Rentenversicherung bei entsprechender Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze.
- Die Einführung einer stichtagsbezogenen Bürgerversicherung für alle sich neu versichernden Menschen in der Bundesrepublik.
- Die Einführung der Beteiligung von Kapitalerträgen an unserem Solidarsystem einer Bürgerversicherung, unter Berücksichtigung von Freibeträgen.

Ziel muss es sein, dass der 20. Deutsche Bundestag – unabhängig von seiner Zusammensetzung – die Bürgerversicherung der Bundesrepublik Deutschland in die Umsetzungsphase bringt. Somit

verbleiben uns 2 Jahre Zeit! Langfristig könnte es zur Einführung und Stärkung eines europäischen sozialen Gesundheitssystems dienen.

Erläuterung zu den Unterpunkten:

Zum 1. Dieses wäre eine sichtbare und spürbare Signalwirkung.

Zum 2. Dadurch erhalten weniger Beschäftigte die Möglichkeit sich privat zu versichern.

Zum 4. Zum Beispiel durch eine automatische Übermittlung von 0,5 % ALLER erbrachten Kapitalerträge vor Steuern in das System.

Ganz nach unserem Motto: die Starken unterstützen die Schwachen.

Antrag E2.087: Ausbau der gesetzlichen Pflegeversicherung zu einer Pflegevollversicherung – Reform der Pflegefinanzierung

Antragsteller/in:

GS Herborn (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit der Konzierten Aktion Pflege hat das Bundesgesundheits-, Familien- und Arbeitsministerium richtige Themen aufgegriffen. Ein wirksames und tragfähiges Gesamtkonzept zur Behebung des Pflegegenotstands muss aber zwingend auch eine Reform der Pflegefinanzierung beinhalten. Anderenfalls droht eine weitere unzumutbare finanzielle Belastung Pflegebedürftiger und Angehöriger.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine umfassende Reform der Finanzierung der gesetzlichen Pflegeversicherung einzusetzen:

- Die derzeitige Pflegeversicherung muss zu einer Pflegevollversicherung umgewandelt werden, die alle pflegebedingten Leistungen umfasst. Das bedeutet: Kein Eigenanteil mehr für die pflegerische Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf bzw. für deren Angehörige.
- Arbeitgeber sind an der Finanzierung paritätisch zu beteiligen. Auch in der Pflegeversicherung muss die vollständige Parität hergestellt werden.

- In einem ersten Schritt wird eine Deckelung der Eigenanteile gefordert.
- In einem weiteren Schritt muss die heutige gesetzliche Pflegeversicherung in eine solidarische Pflegeversicherung überführt werden, in die alle einzahlen und die alle Einkommensarten berücksichtigt.

Für die Pflegenden, überwiegend Frauen, die häufig ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben, muss ein Ausgleich der Entgeltverluste und eine bessere Berücksichtigung bei der Rente erfolgen.

Antrag E2.088: Leistungen der Pflegeversicherung außerhalb der EU

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für die Ausweitung der Pflegeversicherungsleistungsansprüche auch auf Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, die außerhalb der EU leben, ein.

Antrag E2.089: Antrag Pflegevollversicherung

Antragsteller/in:

GS Minden (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Pflegevollversicherung in Form einer solidarischen Bürgerversicherung

Angesichts des zukünftig wachsenden Pflegebedarfs und der unzureichenden Leistungen der Pflegeversicherung ist eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung unerlässlich. Die IG Metall setzt sich für eine Pflegevollversicherung in Form einer solidarischen Bürgerversicherung ein. Der pflegerische Bedarf muss über Leistungen der Pflegeversicherung vollständig abgedeckt werden, Unterkunft und Verpflegung sind privat zu tragen. Die

Trennung in private und gesetzliche Pflegeversicherung muss überwunden werden, alle Bürgerinnen und Bürger sind in eine solidarische Gesundheits- und Pflegeversicherung einzubeziehen.

Antrag E2.090: Maßnahmen zur Aufwertung des Pflegeberufs

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich auf all ihren Ebenen für Folgendes ein:

- Die Ausbildung zur Pflegekräfte ist öffentlich zu finanzieren und durchzuführen. Am Ende der Ausbildung steht eine staatliche Abschlussprüfung.
- Wie in anderen Ausbildungsberufen ist auch hier eine Ausbildungsvergütung zu leisten.
- Die Ausbildung muss auch für Quereinsteiger als Zweitberuf möglich sein.
- Es muss eine berufsbegleitende Qualifizierung mit zwei Zielrichtungen geben:
- Weiterbildung und Spezialisierung von Fachpersonal; Berufsbegleitende Ausbildung von Hilfskräften zu Fachpersonal.
- Im Beruf stehende Pflegekräfte müssen vergleichbare Verdienste wie Facharbeitskräfte anderer Berufe erhalten. Entsprechend dem Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss zudem sichergestellt sein, dass die Entlohnung in der Altenpflege vergleichbar mit der Entlohnung in der Krankenpflege ist.
- Die Personalschlüssel sind entsprechend skandinavischen Modellen anzupassen.
- Der Beruf der Pflegekraft wird überwiegend von Frauen und von diesen dann größtenteils in Teilzeit nachgegangen. Vermutlich hängt der große Anteil an Teilzeitbeschäftigung mit den hohen beruflichen Belastungen oder/und der Betreuung eigener Kinder zusammen. Daher sind Maßnahmen zu ergreifen, die in dieser Hinsicht Entlastung bringen.
- Der Pflegebereich ist nur ungenügend durch Tarifverträge geregelt. Hier sind Strategien zu entwickeln, wie die Tarifbindung zu erhöhen ist und

wie die Gestaltung von Tarifverträgen aussehen muss, damit der Gesetzgeber die Möglichkeit erhält diese als allgemeinverbindlich zu erklären.

- Zielsetzung dieser Maßnahmen ist es, in der Gesellschaft eine angemessene Anerkennung der im Pflegebereich geleisteten Arbeit zu erreichen. Damit sollte der Pflegeberuf insgesamt an Attraktivität gewinnen und möglicherweise auch für einen größeren Teil der männlichen Bevölkerung interessant werden.

Die im Pflegebereich Beschäftigten erhalten für ihre Leistung nur eine ungenügende gesellschaftliche Anerkennung. Dies zeigt sich beispielsweise in den Arbeitsbedingungen (Schicht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit; niedriger Bezahlung), aber auch in einer mangelnden gesellschaftlichen Wertschätzung der tatsächlich in diesem Bereich zu bewältigenden Anforderungen, im Sinne von: Was ist da schon zu machen, pflegen kann jeder. Die vom Gesundheitsministerium Mitte 2018 initiierte „Konzertierte Aktion Pflege“ will hier Abhilfe schaffen, überwiegend auf Basis freiwilliger Selbstverpflichtungen der beteiligten Akteure. Absichtserklärungen sind das eine – nun kommt es auf die Umsetzung an. Es erscheint daher notwendig den Prozess außerparlamentarisch zu begleiten.

Antrag E2.091: Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung stoppen

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragsteller und Menschen mit Behinderungen geändert werden.

Die beabsichtigten Änderungen des BMAS hätten einschneidende Folgen. Beispielsweise würde die Anerkennung einer Schwerbehinderung nachdrücklich erschwert.

Viele Hilfsmittel sind mit hohen Zuzahlungen verbunden, die sich nicht alle Betroffenen leisten könnten. Hilfsmittel und Gebrauchsgegenstände führen nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Teilhabesituation. Außerdem würde die „Zwei-Klassen-Medizin“ ausgeweitet. Ausbleibende oder zu geringe Würdigungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Grad der Behinderung würden bei Langzeiterkrankungen in vielen Fällen dazu führen, dass der Weg in die Armut und der Übergang in die Erwerbsminderungsrente beschleunigt werden. Bleibt die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch aus, werden beschäftigungssichernde Maßnahmen oder die Zusage eines Lohnkostenzuschusses bei Erlangung einer Arbeitsmöglichkeit deutlich erschwert.

Bei multiplen Krankheitsbildern verschlechtert sich die Lage der betroffenen Menschen deutlich, insbesondere dann, wenn nur noch die Haupterkrankung zur Vergabe eines Merkzeichens führt.

Die geplante Einführung von Altersstufen würden die beruflichen Teilhabechancen älterer Menschen, die naturgemäß stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind, unübersehbar beeinträchtigen. Außerdem dürfte eine Altersabstufung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Situation verschärft sich für die Betroffenen deutlich und steht in klarem Widerspruch zu einer Politik, welche Inklusion und Teilhabe zum Ziel hat.

Antrag E2.092: Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung stoppen

Antragsteller/in:
GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragsteller und Menschen mit Behinderungen geändert werden. Die IG Metall wird sich konsequent gegen die geplanten Änderungen, auch durch Öffentlichkeitsarbeit, engagieren.

Die beabsichtigten Änderungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hätte einschneidende Folgen. Beispielsweise würde die Anerkennung einer Schwerbehinderung nachdrücklich erschwert.

Viele Hilfsmittel sind mit hohen Zuzahlungen verbunden, die sich nicht alle Betroffenen leisten können. Hilfsmittel und Gebrauchsgegenstände führen nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Teilhabesituation. Außerdem würde die „Zwei-Klassen-Medizin“ ausgeweitet. Ausbleibende oder zu geringe Würdigungen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen als GdB würden bei Langzeiterkrankungen in vielen Fällen dazu führen, dass der Weg in die Armut und der Übergang in die Erwerbsminderungsrente beschleunigt werden. Bleibt die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch aus, werden beschäftigungssichernde Maßnahmen oder die Zusage eines Lohnkostenzuschusses bei Erlangung einer Arbeitsmöglichkeit deutlich erschwert.

Bei multiplen Krankheitsbildern verschlechtert sich die Lage der betroffenen Menschen deutlich, insbesondere dann, wenn nur noch die Haupterkrankung zur Vergabe eines Merkzeichens führt.

Die geplante Einführung von Altersstufen würde die beruflichen Teilhabechancen älterer Menschen, die naturgemäß stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind, unübersehbar beeinträchtigen. Außerdem dürfte eine Altersabstufung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Situation verschärft sich für die Betroffenen deutlich und steht in klarem Widerspruch zu einer Politik, welche Inklusion und Teilhabe zum Ziel hat.

Antrag E2.093: Behindertenpolitik

Antragsteller/in:

GS Gütersloh-Oelde (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf die Bundesregierung einzuwirken, dass die Versorgungsmedizinverordnung nicht verändert wird.

Die Versorgungsmedizinverordnung (Anhaltspunkte zur Begutachtung der Schwerbehinderteneigenschaft soll vom BMAS negativ verändert werden.

Die Schwerbehindertenvertreter befürchten erhebliche Verschlechterungen für Menschen mit Behinderungen durch die Versorgungsmedizinverordnung.

Im Zusammenwirken der beabsichtigten Neuregelungen könnten GdBs für eine große Zahl behinderter Menschen abgesenkt werden. Viele Betroffenen könnten infolgedessen nicht mehr die für sie wichtigen Nachteilsausgleiche in Arbeit, Beruf und Gesellschaft in Anspruch nehmen und damit in ihrer Teilhabe eingeschränkt werden. Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und der Zusatzurlaub könnten wegfallen. Insoweit hätte die Änderung der Versorgungsmedizinverordnung sozialpolitisch weitreichende Folgewirkungen.

Besonders kritisch sind insbesondere die folgenden Punkte:

1. GdB 10/20 künftig bei Gesamt-GdB-Bildung regelmäßig nicht mehr berücksichtigt

Mit der beabsichtigten Neuregelung der Versorgungsmedizinverordnung würden nicht mehr nur leichte Gesundheitsstörungen, sondern sämtliche Gesundheitsstörungen mit GdB 10 bzw. GdB 20 bei der Gesamt-GdB-Bildung regelmäßig nicht mehr berücksichtigt. Dies bedeutet eine erhebliche Verschlechterung für die Betroffenen. Auch mehrere Beeinträchtigungen, die für sich einen GdB 20 bedingen, können im Zusammenwirken zu ganz erheblichen Teilhabebeeinträchtigungen führen.

Die Neuerung führt zudem zu Wertungswidersprüchen, wenn z. B. außergewöhnliche Schmerzzustände bei einer Erkrankung, die gesondert mit einem GdB 20 zu bemessen wären, den Gesamt-GdB nicht erhöhen und die Betroffenen damit genau so stünden wie Erkrankte ohne außergewöhnliche Schmerzen.

2. GdB-Bemessung ausgehend von bestmöglichem Behandlungsergebnis einschließlich Hilfsmitteln und allgemeiner Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens.

Erschwerend wirkt dabei, dass der GdB künftig unter Einsatz von Hilfsmitteln und der allgemeinen Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens bemessen werden soll. Dabei ist nach wie vor ungeklärt, welche Standards der Hilfsmittelversorgung hier zugrunde gelegt werden. Dies aber wäre für die Betroffenen notwendig um einzuschätzen, ob bei ihnen ggf. keine bestmögliche Versorgung vorliegt.

Die Hilfsmittelversorgung nach SGB V mit dem Gebot wirtschaftlicher und zweckmäßiger Versorgung bleibt z. B. deutlich hinter SGB VII-Standards zurück; in der Praxis zeigen sich oft erhebliche Defizite und auch Zuzahlungsproblematiken bei der Hilfsmittelversorgung nach SGB V. Hier versorgungsmedizinisch regelhaft eine bestmögliche Versorgung anzunehmen, wird der Alltagsrealität vieler Betroffener nicht gerecht.

Auch wäre die Qualität der Hilfsmittelversorgung künftig einzelfallbezogen zu beurteilen.

Dies erfordert besondere Fachkenntnisse sowie erheblichen zusätzlichen Ermittlungsaufwand. Angesichts millionenfacher GdB-Feststellungsverfahren erscheint die Praktikabilität der Neuregelung für die Versorgungsverwaltung, die ganz überwiegend nach Aktenlage entscheidet, fraglich.

Unzureichender Bestands-/Vertrauensschutz

Die Schwerbehindertenvertreter erkennen ausdrücklich an, dass der Ordnungsgeber mit der Änderung der Versorgungsmedizinverordnung, der Forderung der Behindertenverbände nach einer Vertrauens-/Bestandsschutzregelung Rechnung tragen möchte. Allerdings ist die vorgeschlagene Regelung nicht ausreichend.

Eine Regelung bis höchstens 2022 wird die nötige Befriedungswirkung für Altfälle kaum entfalten – sie bliebe sogar hinter der regelhaften Heilungsbewahrung von 5 Jahren zurück.

Die Schwerbehindertenvertreter fordern, ähnlich der Überarbeitung der Anhaltspunkte 1996 und der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, sicherzustellen, dass die Versorgungsverwaltung aus Anlass der 6. Versorgungsmedizinverordnung keine Überprüfung bestandskräftiger Bescheide vornimmt und festgestellte GdB herabsetzt und Merkzeichen entzieht – im Interesse der Millionen schwerbehinderten Menschen mit bestandskräftig festgestelltem GdB.

Die Schwerbehindertenvertreter fordern daher, dass die Vorschläge des BMAS zur 6. Änderung der Versorgungsmedizinverordnung in der vorliegenden Fassung nicht als Gesetz/Verordnung zu verabschiedet, sondern im Interesse der Millionen Menschen in Deutschland mit Behinderungen deutlich nachzubessern.

Antrag E2.094: Verschlechterung der Versorgungsmedizin

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Aktuell gibt es die Absicht des BMAS, die Versorgungsmedizin-Verordnung durch eine 6. Änderung grundlegend abzuwandeln. Diese Verordnung ist die Grundlage, auf der Menschen einen Grad der Behinderung (GdB) zugeteilt bekommen. Ab GdB 50 gelten Menschen als schwerbehindert und erhalten Nachteilsausgleiche, besonderen Schutz und spezielle Rechte.

Die beabsichtigten Änderungen des BMAS hätten einschneidende Folgen. Die Anerkennung einer Schwerbehinderung würde nachdrücklich erschwert. Die Situation würde sich für die Betroffenen deutlich verschärfen und steht in klarem Widerspruch zu einer Politik, welche Inklusion und Teilhabe zum Ziel hat.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich mit Nachdruck dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragsteller und Menschen mit Behinderungen geändert werden.

Antrag E2.095: Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung stoppen

Antragsteller/in:

GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragsteller*innen und Menschen mit Behinderungen geändert werden.

Antrag E2.096: Keine Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragsteller und Menschen mit Behinderungen geändert werden.

Antrag E2.097: Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung stoppen

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, den Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung zu stoppen. Insbesondere darf das Verwaltungungsverfahren in keinem einzigen Punkt zu Lasten der Antragstellenden und Menschen mit Behinderung geändert werden.

Antrag E2.098: Vollständige Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung wiederherstellen

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand soll sich auf allen politischen Ebenen dafür einzusetzen, dass die vollständige Parität bei der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wiederhergestellt wird und sämtliche Zuzahlungsregelungen zu Lasten der Versicherten aufzuheben sind.

Antrag E2.099: Legalisierung von Cannabis – Reproduktionsprozess der Beschäftigten muss autonom gestaltet werden können!

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall Jugend positioniert sich zukünftig im öffentlichen Diskurs zur Legalisierung von Cannabis wie folgt:

1. Die IG Metall setzt sich für die Legalisierung des Konsums, des privaten Anbaus, sowie des streng staatlich regulierten und kontrollierten, oder auch staatlichen Verkaufs von Cannabis und Cannabisprodukten ein.
2. Geeignete Mengenbeschränkungen werden in einem breit angelegten, transparenten Prozess, mit relevanten Stakeholdern der Zivilgesellschaft und Wissenschaft, erarbeitet.
3. Die Abgabe von Cannabis an Verkaufsstellen soll, nur in hinsichtlich Jugendschutz, Beratung

und Verkauf speziell lizenzierten Verkaufsstellen erfolgen. Ausgenommen ist der Privatanbau zum Eigenbedarf.

4. Mit der Legalisierung von Cannabis ist Prävention anstatt Prohibition das Stichwort. Entsprechend sind Präventions-, Suchtberatungs- und Hilfestellen auch mit den Steuermehreinnahmen die aus der Legalisierung von Cannabis entstehen zu finanzieren und auszubauen. Auch fordern wir eine bessere Aufklärung in Schulen zu den Folgen jedweden Drogenkonsums, ob legal oder illegal.
5. Die IG Metall übt in dieser Frage aktive Solidarität mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Die IG Metall begreift sich selbst als gesellschaftspolitischer Akteur. Wo Gesellschaftspolitik anfängt und wo sie aufhört ist nur subjektiv definierbar und durch die Mitglieder der Organisation festzulegen.

Gewerkschaftliches Wirken für eine freie und offene Gesellschaft fällt zwingend mit einer liberaleren Drogenpolitik zusammen, sind es doch die Konservativen die einer breiten Gesellschaftsschicht, darunter auch zahlreichen Beschäftigten und Kolleginnen und Kollegen, vorschreiben wollen, welche Droge schädlich aber erlaubt, und welche Droge weit unschädlicher aber nicht erlaubt ist. Damit greifen konservative Kreise enorm in die Freizeitgestaltung, ja in die Reproduktionsphase der Kolleginnen und Kollegen ein. Dem müssen die DGB-Gewerkschaften, allen voran die IG Metall als Speerspitze der deutschen Gewerkschaftsbewegung, entschieden entgegenreten.

Die junge NGG, der Jugendverband der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), ist diesen Weg Anfang November schon gegangen, sie hat einen Antrag zur Cannabis-Legalisierung beschlossen. Aktive Solidarität sollte hier auch mit der NGG geübt werden, würde diese doch durch die Legalisierung eine neue Branche erschließen, die sehr wahrscheinlich ein erhebliches Wachstumspotential hat.

Zudem könnte die NGG dadurch die Mitgliedererregung vorantreiben und die Möglichkeit bieten aktiv an Regulierung und Prävention mitzuwirken.

Die Legalisierung von Cannabis, einer wohlgerneht natürlich vorkommenden Pflanze, ist ein längst überfälliger Schritt zur Entkriminalisierung berauschender Genussmittel. Zudem ist es eine Anpassung an die Lebensrealität der Bürgerinnen und

Bürger. Mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung hat schon einmal Cannabis konsumiert. Auch das Bundesverfassungsgericht gab dem Gesetzgeber schon im Jahr 1994 einen Wink mit dem Zaunpfahl, in dem es die eingeschränkte Strafbarkeit des Erwerbs und Besitzes kleiner Mengen an Cannabis zum gelegentlichen Eigenverbrauch einräumte. Zudem spricht sich der Bund Deutscher Kriminalbeamter für eine Legalisierung von Cannabis aus.

Dass Cannabis längst zu einer konservativen Glaubensfrage geworden ist, und im Zweifel eben nicht einer rationalen Politik und wissenschaftlichen Erkenntnissen folgt, zeigt auch die medizinische Verwendung von Cannabis. Hier wird Cannabis zur Schmerz- und Krampflinderung eingesetzt, auch in der Krebstherapie oder bei Parkinson und Tourette kann es angewendet werden. Dies in Deutschland aber auch wirklich wahrnehmen zu können, gleicht einem Spießrutenlauf, weshalb eine Entkriminalisierung dieser Droge auch aus medizinischer Sicht sinnvoll erscheint.

Die genannte Empirie belegt zudem, die Verbotspolitik der letzten Jahrzehnte ist gescheitert. Nicht nur, dass dadurch ein guter Teil der Bevölkerung kriminalisiert wird, ohne dass ein Schaden an Dritten entsteht, auch wird Cannabis-Handel damit in die Illegalität getrieben. Jugendliche könnten durch den legalen Verkauf von Cannabis weit effektiver von Cannabis-Konsum abgehalten werden. Den Dealer interessiert es nämlich im Zweifel nicht, wie alt sein Kunde ist. Cannabis auf einem unregulierten und unkontrollierten Schwarzmarkt zu besorgen führt zudem viel eher zu einer Gesundheitsgefährdung von Konsumenten. Verunreinigte und gestreckte Produkte können schließlich Leben gefährden.

Weiterhin ist Cannabis, als sogenannte weiche Droge, nicht als Einstiegsdroge einzuordnen. Vielmehr kann durch den Kontakt mit Dealern ein Einstiegspotential hin zu anderen Drogen entstehen, welches durch den Legalverkauf von Cannabis mittels geschulten Personals unterbunden wäre. Eine aktive Präventionspolitik darf hier letztlich auch nicht fehlen. Dafür sollten aus der Cannabis-Legalisierung gewonnene Steuergelder auch für Beratungsstellen, umfassende Präventionsstrategien und deren Umsetzung etwa in Schulen, und Hilfestellen eingesetzt werden. Die gescheiterte Drogenpolitik der letzten Jahrzehnte weist deutlich darauf hin, dass die Verbotspolitik gescheitert ist. Hier sollte auch zum Schutz junger Menschen ein anderer, hier vorgezeichneter Weg eingeschlagen werden.

Der volkswirtschaftliche Schaden durch unausgeglichene Verbote ist ebenfalls enorm, dies belegt nicht nur die Geschichte der Prohibition in den USA. Die Legalisierung von Cannabis würde letztlich dem Schwarzmarkt die Grundlage entziehen. Gleichzeitig könnte durch den staatlich kontrollierten Anbau, oder gar durch staatlichen Anbau, ein enormes wirtschaftliches Potential geschöpft werden, welches zu höheren Steuereinnahmen führt und im besten Fall auch für dringend benötigte Investitionen genutzt werden kann. Schätzungen gehen von staatlichen Zusatzeinnahmen von drei bis vier Milliarden Euro jährlich aus, da der Staat zum einen durch Steuern am Cannabis-Verkauf mitverdient, oder gar selbst daran verdienen könnte, zum anderen unnötige Strafverfolgungskosten entfallen und letztlich auch der Tourismus anziehen würde.

Auf die dargelegten Argumente und Erkenntnisse haben andere Länder längst reagiert. Kanada legalisierte Cannabis im Oktober 2018, in diversen Bundesstaaten der USA ist Cannabis-Verkauf und Konsum legalisiert worden, in Tschechien (Prag) und Uruguay ebenfalls. Deutschland sollte sich von einer konservativ-ideologiegeleiteten Drogenpolitik befreien und dem rationalen Beispiel anderer Länder folgen. Sinnvolle Drogenpolitik bedeutet Entkriminalisierung, Aufklärung und Prävention.

Antrag E2.100: Soziale Sicherheit statt Hartz IV

Antragsteller/in:

GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Hartz-Gesetze und insbesondere Hartz IV haben erheblichen Flurschaden angerichtet: Individuelle soziale Abstiege wurden beschleunigt und oftmals ist dauerhafte gesellschaftliche Ausgrenzung die Folge. Vor diesem Hintergrund begrüßt die IG Metall die seit Herbst 2018 laufende öffentliche Debatte über das Hartz IV-System und gerade auch das seitens der SPD formulierte Ziel „Hartz IV hinter sich zu lassen.“ Eine Überwindung des Hartz-IV-Systems liegt im Interesse all derjenigen, die auf abhängige Arbeit angewiesen sind: der Arbeitslosen wie auch der Beschäftigten. Denn Hartz IV wirkt bis in die Mitte der Belegschaften und sorgt für Verunsiche-

rung. Hinzu kommt, dass die laufende Transformation der Arbeit weitere Unsicherheiten erzeugt.

Neben dem Engagement für gute Arbeit, gute Löhne, eine Stärkung der Tarifbindung und mehr Regulierung am Arbeitsmarkt macht sich die IG Metall daher auch dafür stark, dass die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit deutlich verbessert und grundlegend reformiert wird. Es gilt das sozialstaatliche Sicherungsversprechen zu erneuern. Ziel muss dabei sein, dass die Arbeitslosenversicherung wieder zum zentralen Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit wird. Zudem brauchen wir statt des Hartz IV- Systems eine solidarische Grundsicherung. Aus Sicht der IG Metall beinhaltet eine solche Stärkung des Versichertensystems und eine Überwindung von Hartz IV insbesondere folgende Kernelemente:

Ausbau des Schutzes der Arbeitslosenversicherung

- Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf bis zu 36 Monate gestaffelt nach Alter
- Stärkere Berücksichtigung langjähriger Beitragszahlungen bei der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Die Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld wird in Abhängigkeit von der im Laufe der Erwerbsbiografie angesammelten Beschäftigungszeiten verlängert.
- Erleichterung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung durch eine Ausweitung der Rahmenfrist auf mindestens 36 Monate sowie durch eine Absenkung der Mindestbeschäftigungszeit von heute 12 Monate auf 10 Monate.

Überwindung des Hartz IV-Systems

- Überwindung des Zumutbarkeits- und Sanktionsregimes: Die Sanktionen führen derzeit zur Unterschreitung des soziokulturellen Existenzminimums. Ferner besteht ein unheiliges Zusammenspiel zwischen den Sanktionen und den Zumutbarkeitsregelungen, das Arbeitslose in prekäre Beschäftigung zu Niedriglöhnen zwingt. Daher fordern wir: Keine Kürzung des Existenzminimums. Statt auf Sanktionen muss stärker auf Unterstützung, Angebote und Beratung gesetzt werden. Menschen müssen wieder in die Lage versetzt werden, eigene Entscheidungen treffen und sich entwickeln zu können; Die Zumutbarkeitsregelungen sind so zu gestalten, dass nur Arbeitsangebote zumutbar sind, die den tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein Tarifvertrag vorliegt, soll der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten die Untergrenze bilden.

Darüber hinaus ist ein Qualifikationsschutz einzuführen. Bis sechs Monate nachdem alle Mittel zu intensiver Beratung, Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung und Weiterbildung ausgeschöpft worden sind, gelten Stellenangebote unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus sowie Leiharbeitsverhältnisse nicht als zumutbar; Perspektivisch muss erreicht werden, dass ein auskömmlicher Mindestlohn die örtlichen Löhne nach unten begrenzt. Nötig ist dazu ein Mindestlohn der nach heutigen Werten 12 Euro pro Stunde nicht unterschreitet.

- Regelsätze, die zum Leben reichen: Die Ermittlungsmethode der Regelsätze der Grundsicherung muss reformiert werden. Die Regelsätze einer sozialen Grundsicherung müssen transparent und nachvollziehbar ermittelt werden und deutlich höher ausfallen. Der Paritätische Gesamtverband hält derzeit eine unmittelbare Anhebung auf 571 Euro für Erwachsene auf Basis seiner Berechnungen für erforderlich. Zukünftig soll eine unabhängige Kommission eingesetzt werden, die sich mit der Frage der Bemessung des soziokulturellen Existenzminimums befasst.
- Vereinfachung der Bedürftigkeitsprüfung und Durchsetzen individueller Ansprüche: Die Grundsicherung soll auch künftig einer Bedürftigkeitsprüfung unterliegen. Allerdings muss das derzeitige komplizierte Verfahren, das die Betroffenen praktisch dazu zwingt sich komplett durchleuchten zu lassen, wesentlich vereinfacht werden. Zudem muss das Schonvermögen deutlich angehoben werden. Darüber hinaus muss die derzeitige Konstruktion der Bedarfsgemeinschaft überwunden werden. Der Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung muss perspektivisch individuell gelten, unabhängig von Einkommen oder Vermögen des Partners, der Partnerin oder der Eltern.

Antrag E2.101: Hartz IV überwinden

Antragsteller/in:

GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich aktiv für die Überwindung des Hartz-IV-Systems einsetzen. Im Zentrum der Überwindung stehen aus Sicht der IG Metall folgende Punkte:

- Wir brauchen existenzsichernde Regelsätze. Die heutigen sind es nicht! Deshalb muss der Regelsatz deutlich angehoben werden. Zukünftig muss eine Orientierung stärker an den Bedürfnissen, z.B. der Kinder, erfolgen.
- Wir brauchen eine Überwindung des Sanktions- und Zumutbarkeitsregimes, das Erwerbslose in prekäre Beschäftigung zu Niedriglöhnen zwingt: Keine Kürzung des Existenzminimums. Statt auf Sanktionen muss stärker auf Unterstützung, Angebote und Beratung gesetzt werden. Nur Arbeitsangebote dürfen zumutbar sein, die tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein Tarifvertrag existiert, muss der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten die Mindestgrenze sein. Wir brauchen einen Qualifikationsschutz: Bis sechs Monate nachdem alle Maßnahmen zur Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung und Weiterbildung ausgeschöpft worden sind, gelten Stellenangebote unterhalb des insgesamt erworbenen Qualifikationsniveaus sowie Leiharbeitsverhältnisse nicht als zumutbar.
- Wir brauchen einen individuellen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung, unabhängig von Einkommen oder Vermögen des Partners, der Partnerin oder der Eltern. Auch Langzeitarbeitslose haben ein Recht auf eigenständige Lebensführung!

Antrag E2.102: Hartz IV überwinden

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich aktiv für die Überwindung des Hartz-IV-Systems einsetzen. Im Zentrum der Überwindung stehen aus Sicht der IG Metall folgende Punkte:

- Wir brauchen existenzsichernde Regelsätze. Die heutigen sind es nicht! Deshalb muss der Regelsatz deutlich angehoben werden. Zukünftig muss eine Orientierung stärker an den Bedürfnissen, z.B. der Kinder, erfolgen.
- Wir brauchen eine Überwindung des Sanktions- und Zumutbarkeitsregimes, das Erwerbslose in prekäre Beschäftigung zu Niedriglöhnen zwingt: Keine Kürzung des Existenzminimums. Statt auf Sanktionen muss stärker auf Unterstützung, Angebote und Beratung gesetzt werden. Nur Arbeitsangebote dürfen zumutbar sein, die tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein Tarifvertrag existiert, muss der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten die Mindestgrenze sein. Wir brauchen einen Qualifikationsschutz: Bis sechs Monate nachdem alle Maßnahmen zur Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung und Weiterbildung ausgeschöpft worden sind, gelten Stellenangebote unterhalb des insgesamt erworbenen Qualifikationsniveaus sowie Leiharbeitsverhältnisse nicht als zumutbar.
- Wir brauchen einen individuellen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung, als Folgeanspruch nach Erhalt Arbeitslosengeld 1, unabhängig von Einkommen oder Vermögen des Partners, der Partnerin oder der Eltern. Auch Langzeitarbeitslose haben ein Recht auf eigenständige Lebensführung!

Antrag E2.103: Reform Hartz IV

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für eine Reform, die das Hartz IV-System überwindet, ein. Ziel ist die Schaffung einer Grundsicherung, die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und durch ihre Arbeitsvermittlungspraxis prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen keinen Vorschub leistet.

Insbesondere die Zumutbarkeitsregelungen im SGB II sind zu entschärfen. Die Festlegung, dass für ALG II Bezieher jede Arbeit zumutbar ist, unabhängig davon, ob sie einer früheren beruflichen Tätigkeit entspricht, die Qualifikation der leistungsbeziehenden Person berücksichtigt oder das Entgelt und die sonstigen Arbeitsbedingungen der früheren Beschäftigung entsprechen, ist nicht akzeptabel.

Antrag E2.104: Gutes Arbeitslosengeld nach Guter Arbeit

Antragsteller/in:

GS Koblenz (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand soll sich für eine umfassende Reform und Stärkung beim Arbeitslosengeld einsetzen. Wir wollen eine solidarische Arbeitslosenversicherung, bei der im Regelfall Erwerbslose Arbeitslosengeld bekommen.

Das Konzept der IG Metall soll dabei den Zugang erleichtern und die Versicherungsdauer, sprich die Leistung der Beschäftigten besonders berücksichtigen. Beschäftigte die langjährig in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, müssen gerade in Zeiten der Transformation besonders geschützt werden und entsprechend ihrer Leistungen aufgefangen werden. Insbesondere über 50-jährige sollen mit einer gestaffelten Absicherungslinie besonders vor dem sozialen Abstieg geschützt werden. Anhand dieser Kriterien soll der IG Metall Vorstand zeitnah nach dem 24. Gewerkschaftstag ein Konzept und eine entsprechende Kampagne zur politischen Umsetzung beschließen.

Antrag E2.105: Für ein neues Arbeitsmarktregime – Hartz IV muss weg!

Antragsteller/in:

GS Wiesbaden-Limburg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Einführung der Hartz-Gesetzgebung diente der Ausweitung des Niedriglohnsektors und hatte erhebliche negative Konsequenzen, nicht nur auf Erwerbslose, sondern auch auf das Lohnniveau der Beschäftigten. Sie führte zur Disziplinierung von Belegschaften und der Schwächung gewerkschaftlicher Kampfkraft. Wir wollen den Niedriglohnsektor zurückdrängen und den Arbeitsmarkt regulieren. Ein wichtiger Baustein ist hierbei die Neuordnung des Arbeitslosengeldes.

1. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, folgende Kernforderungen in die öffentliche Auseinandersetzung zu bringen.
 - Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes sollte 36 Monate betragen und sich stärker an der Länge der Einzahlung orientieren.
 - Die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitslosengeld müssen erleichtert werden. Insbesondere sind die Rahmenfristen zur Erlangung eines Anspruches mindestens auf 3 Jahre auszuweiten.
 - Die Zumutbarkeitsregelungen sind so zu gestalten, dass ein Berufsschutz gewährleistet ist. Niemanden darf zugemutet werden, eine Arbeit unterhalb der eigenen Qualifikation annehmen zu müssen.
 - Die Regelsätze des Arbeitslosengeld II sind deutlich anzuheben. Ihre Höhe sollte sich an den Berechnungen des Paritätischen“ orientieren.
 - Ein existenzsicherndes Einkommen muss sanktionsfrei gewährleistet sein.
 - Beim Arbeitslosengeld II müssen die Schonvermögen deutlich angehoben werden.

2. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, eine Kampagne für den Erhalt und Ausbau des Sozialstaates durchzuführen und die obenstehenden Forderungen in diese Kampagne zu integrieren.

Antrag E2.106: Anhebung der Regelsätze im Sozialgesetzbuch 12 Sozialhilfe (SGB XII)

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand setzt sich dafür ein, dass die Regelsätze im Sozialgesetzbuch XII auf ein Niveau angehoben werden, das der Würde des Menschen entspricht.

Sozialverbände beklagen sich, auch aus unserer Sicht berechtigt, über zu niedrige Regelsätze. Sie bemängeln, dass die der Berechnung zu Grunde liegenden Positionen, weitgehend willkürlich festgelegt worden sind. Dabei wurden die tatsächlichen Bedürfnisse der Menschen der subjektiven Betrachtung einzelner untergeordnet. Es wird sogar die Vermutung geäußert, dass die Regelsätze den Vorgaben des jeweiligen Finanzministeriums folgen mussten.

Diese Behandlung widerspricht unserem Demokratieverständnis. Sie missachtet obendrein noch alle Erkenntnisse, die aus den Erfahrungen des 19. und 20. Jahrhunderts gewonnen wurden und die zu der Einsicht geführt haben, dass das unbedingte Recht auf die Sicherung der individuellen Existenz nicht nur im Interesse einzelner, sondern auch im Interesse der gesamten Gesellschaft liegt. Nicht umsonst wurde sie als eines der unveränderlichen Kernelemente der Bundesrepublik in der Verfassung festgeschrieben.

Vor diesem Hintergrund sind Befürchtungen, dass höhere soziale Mindestsicherungen auch höhere Löhne und Gehälter nach sich ziehen könnten, zweitrangig.

Übrigens: Auch für die Beurteilung der Notwendigkeit unserer Forderungen aus der Renteninitiative brauchen wir objektiv verlässliche Regelsätze.

Antrag E2.107: Sozialstaat neu denken

Antragsteller/in:

GS Mainz-Worms (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

die IG Metall setzt sich weiterhin mit Nachdruck dafür ein, dass ein Sozialstaat entwickelt wird, der die jetzigen Schwächen eliminiert und nicht nur durch unzureichende „Justierungen“ an „Stellschrauben“ Symptome beseitigt und neue Probleme entstehen lässt.

Das Steuersystem muss unter Einbeziehung aller Einkommen, nach dem System „jeder Cent ist zu versteuern“ umfassend erneuert werden.

Die Gesundheitspolitik muss sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Es muss ein neues Gesundheitssystem entwickelt werden, ohne Beitragsbemessungsgrenzen und ohne eine Zweiklassengesellschaft.

Die Rentenpolitik ist neu zu entwickeln, das alte System ist abzulösen.

Hierbei müssen alle Einkommen zur Finanzierung der gesetzlichen Rente herangezogen werden. Eine Obergrenze bei der Bezugsrente sollte entwickelt werden.

Der Vorstand wird eine Arbeitsgruppe einberufen, die aus Fachakademikerinnen und Fachakademikern und Zukunftsforscherinnen und Zukunftsforschern besteht.

Diese Arbeitsgruppe erhält die Aufgabe, neue Strategien zu denken und zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sollen den IG Metall-Mitgliedern in Form eines Diskussionspapiers bis spätestens Oktober 2021 vorgelegt werden.

Der Diskussionsprozess soll parallel im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften starten, sodass ein gesellschaftspolitischer Prozess angestoßen wird.

Durch dieses gemeinsame Vorgehen werden die Gewerkschaften die Politik unter Handlungsdruck setzen.

Antrag E2.108: Offensive Sozialpolitik

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unzufriedenheit, soziale Abstiegsängste und das Gefühl verweigerter Anerkennung sind ein Nährboden für Politikverdrossenheit, rechtspopulistische Bewegungen und Parteien. Ihnen dürfen wir nicht das Feld überlassen. Es gibt viele Antworten. Einige liegen auch in der Sozialpolitik. Statt die Unzufriedenen mit ihrer Wut und ihrem Frust jenen zu überlassen, die mit ihrem völkisch-nationalistischen Gedankengut unsolidarische und undemokratische Scheinlösungen predigen, muss eine gewerkschaftliche Widerstandsbewegung gegen sozial ungerechte gesellschaftliche Verhältnisse für solidarische Lösungen werben.

Die IG Metall startet eine öffentlich sichtbare politische Initiative für soziale Gerechtigkeit und die Weiterentwicklung des Sozialstaats. Diese Initiative muss auch die soziale Schieflage und die gesellschaftliche Spaltung zwischen Ost und West zum Gegenstand haben. Entsprechend müssen regional spezifische Problemlagen analysiert werden und mit gesamtdeutschen Lösungen überwunden werden. Das betrifft etwa eine solidarische Arbeitsmarktpolitik, die aktiv den wirtschaftlichen Strukturwandel begleitet, Hartz IV überwindet und den Schutz der Arbeitslosenversicherung ausweitet. Von besonderer Dringlichkeit sind neben der Bearbeitung von arbeitsmarktpolitischen Problemstellungen Fragen der Zukunft der Alterssicherung zu beantworten. Nötig ist eine Stärkung der gesetzlichen Rente durch die Stabilisierung und Anhebung des Rentenniveaus bei gleichzeitiger Ausweitung des Solidaritätsgleichs durch eine wirkungsvolle Grundrente.

Antrag E2.109: Sozialer Rechtsstaat

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Konkretisierung des Satzungsauftrags § 2 Absatz 1 und Ziffer 6: „Die IG Metall setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates ein“.

Der soziale Rechtsstaat wurde in den vergangenen 20 Jahren durch viele gesetzliche Maßnahmen unterhöhlt. Eine klare Position der IG Metall dagegen war häufig zu schwach, teilweise auch gar nicht vorhanden.

Klare Positionen zum Beispiel gegen Hartz IV und die Agenda 2010 zu beziehen, muss heißen:

- Bekämpfung jeglicher Regelung zur Zwangsarbeit und von Sanktionen unter die Mindestsicherung.
- Deutliche Erhöhung der Regelsätze.
- Wirksame Besserstellung und Eingrenzung von Leiharbeit und Werkvertragsarbeit.
- Ablehnung jeglicher Form der privaten Vorsorge zur Schließung von Versorgungslücken in der gesetzlichen Rente.
- Abschaffung der Entgeltumwandlung.
- Deutliche Anhebung des Mindestlohnes.

Damit einhergehend ist die transparente und öffentliche Vertretung dieser Positionen durch die IG Metall herzustellen.

Antrag E2.110: Vermeidung von Verarmung

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Verarmung ein:

- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse.

- Aufwertung von sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens.
- Einführung von Anwartschaften von Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen und -Empfänger von 75 % des Durchschnittseinkommens.
- Abschaffung der Abschläge der Erwerbsminderungsrenten vor dem 63. Lebensjahr.
- Abschlagsfreie Rente ab dem 60. Lebensjahr nach 40 Versicherungsjahren.
- Anhebung der Grundsicherung im Alter auf mindestens 1050 Euro mit jährlicher Anpassung.

Antrag E2.111: Vermeidung von Verarmung

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Verarmung ein:

- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse.
- Aufwertung von sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens.
- Einführung von Anwartschaften von Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen und Empfänger von 75 % des Durchschnittseinkommens
- Abschaffung der Abschläge der Erwerbsminderungsrenten vor dem 63. Lebensjahr
- Abschlagsfreie Rente ab dem 60. Lebensjahr nach 40 Versicherungsjahren
- Anhebung der Grundsicherung im Alter auf mindestens 1050 Euro mit jährlicher Anpassung

Antrag E2.112: Erhöhung Freibeträge bei Erwerbseinkommen auf ALG II

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall soll sich dafür einsetzen, dass die Bemessung der Freibeträge für ALG II-Aufstocker aus dem Jahre 2003 neu festgelegt und um mindestens 30 Prozent angehoben wird.

Im Jahr 2003 wurde mit der Hartz-Gesetzgebung festgelegt, dass für kinderlose ALG II-Bezieher bei einem Bruttoerwerbseinkommen von 1.200 Euro ein Freibetrag von 300 Euro sowie für Erwerbstätige mit Kindern bei 1.500 Euro Bruttolohn mit 330 Euro nicht auf das ALG II angerechnet werden darf (§ 11b Abs. (3) SGB II).

Seit sechzehn Jahren wurden die Freibeträge nicht mehr angepasst. Von 2001 bis 2019 stieg allein der Preis für eine Monatskarte des HVV für den Großbereich Hamburg von 58,00 Euro auf 137,50 Euro. Dazu kommen gestiegene Kosten für die Ernährung, Arbeitskleidung und Kinderbetreuung. Eine private Altersvorsorge soll damit auch noch finanziert werden.

Während Besserverdienende von der Erhöhung des Kindergeldes und den Steuerfreibeträgen profitieren, werden diese bei ALG II-Aufstockern in voller Höhe auf das ALG II angerechnet.

Das führt dazu, dass Millionen Beschäftigte mit geringen Einkommen kaum oder nicht mehr Geld zur Verfügung haben, als wenn sie nicht arbeiten würden. So ist das Lohnabstandsgebot zu einem Mehraufwand und Erstattungsgebot für Beschäftigte geworden.

Daher muss der ALG II-Freibetrag um mindestens 30 Prozent erhöht werden – für Kinderlose auf mindestens 390 Euro und für Beschäftigte mit Kindern auf mindestens 430 Euro. Die Freibeträge sind entsprechend der Preissteigerung alle zwei Jahre neu zu bemessen.

Antrag E2.113: Kostenlose Kinderbetreuung

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich für eine kostenlose und qualifizierte Kinderbetreuung aller Kinder einzusetzen.

Antrag E2.114: Interessenvertretung der Seniorinnen und Senioren

Antragsteller/in:

GS Gelsenkirchen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des Gewerkschaftstages fordern den Vorstand auf, sich für die Verabschiedung eines Seniorenmitwirkungsgesetzes in allen Bundesländern, nach dem Vorbild der Länder Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Hamburg einzusetzen.

Seniorenvertretungen gestalten die Auswirkungen der demografischen Entwicklung mit. Sie bieten dabei ein er wachsenden Bevölkerungsgruppe – nämlich der der älteren Menschen – eine Möglichkeit der unabhängigen politischen Teilhabe innerhalb der Kommune.

Trotz aller Anstrengungen ist es bisher nur in 4 Bundesländern gelungen, die Teilhabe gesetzlich über ein Seniorenmitwirkungsgesetz zu verankern. Ziel der IG Metall muss es jedoch sein, darauf zu drängen, dass in allen Ländern gesetzliche Regelungen verabschiedet werden, die die Mitwirkung und Mitbestimmung der Seniorinnen und Senioren in den Kommunen und Gemeinden beinhalten.

Antrag E2.115: Bezahlbarer Wohnraum

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall möge beschließen, auf wirksame politische Entscheidungen hinzuwirken, um Wohnraum – insbesondere im Mietbereich – bezahlbarer zu machen. Neben steuerungspolitischen Maßnahmen des Mietrechts soll auch auf den Ausbau von Wohnungen in öffentlicher Hand hingewirkt werden. Ziel sollte sein, Monatsmieten zu begrenzen.

Die Verteuerung von Wohnraum – insbesondere in den industriellen Ballungsräumen – führt zunehmend zu sozialen Verwerfungen. Nicht nur für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, sondern insbesondere auch für Beschäftigte aus sozialen Berufen, aus dem Handwerk und dem öffentlichen Dienst sind die Mieten nicht mehr bezahlbar. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, ist die Erhaltung zentraler Funktionen des Gemeinwesens (Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege, öffentlicher Nahverkehr, Polizei usw.) in den Ballungsräumen gefährdet – mit entsprechend katastrophalen gesamtgesellschaftlichen Folgen.

Antrag E2.116: Bezahlbarer Wohnraum

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall möge beschließen, auf wirksame politische Entscheidungen hinzuwirken, um Wohnraum – insbesondere im Mietbereich – bezahlbarer zu machen. Neben steuerungspolitischen Maßnahmen des Mietrechts soll auch auf den Ausbau von Wohnungen in öffentlicher Hand hingewirkt werden. Ziel sollte sein, Monatsmieten zu begrenzen.

Die Verteuerung von Wohnraum – insbesondere in den industriellen Ballungsräumen – führt zunehmend zu sozialen Verwerfungen. Nicht nur für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, sondern ins-

besondere auch für Beschäftigte aus sozialen Berufen, aus dem Handwerk und dem öffentlichen Dienst sind die Mieten nicht mehr bezahlbar. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, ist die Erhaltung zentraler Funktionen des Gemeinwesens (Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege, öffentlicher Nahverkehr, Polizei usw.) in den Ballungsräumen gefährdet – mit entsprechend katastrophalen gesamtgesellschaftlichen Folgen.

Antrag E2.117: Bezahlbarer Wohnraum

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Akzeptabler Wohnraum ist ein Grundbedürfnis. Für viele Menschen ist das immer unerschwinglicher. Der Gewerkschaftstag der IG Metall beschließt, die Politik in Bund und Land aufzufordern, mehr für bezahlbaren Wohnraum zu tun.

Eine konkrete Maßnahme ist, die Förderung für Sozial-Wohnungsraum über die bisher geltenden 20 Jahre hinaus auszudehnen. Nur so können Vermieter, Wohnungsgesellschaften und Kommunen stärker für die Bereitstellung von Sozialwohnungen in die Pflicht genommen werden.

Antrag E2.118: Für bezahlbaren, energieeffizienten, alters- und altersgerechten Wohnraum

Antragsteller/in:
GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall und seine Gliederungen werden beauftragt, sich für den Neu-, Um- und Ausbau von mehr bezahlbaren, energieeffizienten, alters- und altersgerechten Wohnraum einzusetzen.

Antrag E2.119: Bezahlbarere Wohnraum für Leistungsempfänger

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Wohnen ist Menschenrecht – Wohnen darf nicht arm machen!“

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die Sicherung der Unterkunftskosten von Menschen, die auf Leistungen zum Lebensunterhalt angewiesen sind, bedarfsdeckend auszugestalten. Solange es nicht genügend guten und preiswerten Wohnraum gibt, muss die volle Übernahme der tatsächlichen Wohnkosten Prinzip des Verwaltungshandelns sein. Auch die Haushaltsenergiekosten müssen wie die Miete in tatsächlicher Höhe übernommen werden. Es darf keine Zwangsumzüge wegen Arbeitslosigkeit geben. Solange es Obergrenzen für die Angemessenheit gibt, müssen diese regelmäßig und realitätsgerecht angepasst werden. Das Wohngeld ist genauso anzupassen, wie die Angemessenheitsgrenzen.

Antrag E2.120: Transformation: Aufklärung zu Gefahren neoliberaler Politik

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Diskussionen in allen gewerkschaftlichen Kreisen, Bereichen, Gremien etc. zu organisieren, um über die Gefahren neoliberaler Politik im Rahmen der Transformation aufzuklären und als Alternative eine nachhaltige Politik der sozialen Gerechtigkeit auf den Weg zu bringen.

Neoliberale Politik und Positionen unterstützen die profitorientierten kapitalistischen Interessen und

Ziele der Konzerne und Banken. Damit sind sie auch gegen die Interessen der IG-Metall und aller abhängig Beschäftigten und Erwerbslosen gerichtet.

Antrag E2.121: Transformation: offener Diskurs zum Thema Grundeinkommen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, innerhalb der Organisation einen breiten ergebnisoffenen Diskurs zum Thema Grundeinkommen zu führen.

Im Rahmen der Transformation bedarf es eines breiten Diskurses über arbeitsmarkt- und sozialpolitische Reformbedarfe (bspw. Ausbau von Qualifizierung, Verbesserung des sozialen Schutzes durch die Arbeitslosenversicherung, Neugestaltung einer sanktionsfreien und teilhabermöglichenden Grundversicherung). Teil davon wäre ein ergebnisoffener Diskurs zum Thema Grundeinkommen nach vorheriger Analyse der vorzufindenden Probleme.

Dazu sollte es zunächst Angebote zu umfassenden Informationen über:

- die verschiedenen Modelle von Grundeinkommen, mit Chancen und Risiken,
- sowie deren Finanzierungsmöglichkeiten geben.

Daran anschließen sollte sich eine Diskussion innerhalb aller Gliederungen der IG Metall.

Das Ziel ist eine von einer breiten Basis mehrheitlich getragene Haltung zu einer Form eines Grundeinkommens.

Daraus ergeben sich letztendlich die notwendigen Forderungen an die politischen Entscheider.

Das Thema hat so weitreichende gesellschaftspolitische Folgen, dass die IG Metall als Organisation eine von einer breiten Basis mehrheitlich getragene Haltung finden muss, um diese sowohl nach innen als auch nach außen aktiv vertreten zu können.

Transformation und Digitalisierung werden gravierende Veränderungen und Umbrüche mit sich bringen. Die verschiedenen Szenarien weichen in Bezug

auf die Folgen für die auf Erwerbsarbeit angewiesenen Menschen und damit für die Gesellschaft als Ganzes, stark voneinander ab.

Dies macht den Menschen Angst. Nur wer sozial gesichert ist, kann selbstbestimmt, ohne Existenzdruck und Zwang seine Fähigkeiten entfalten und einen Beitrag zur Gesellschaft leisten. Ein solidarischer Sozialstaat findet sich nicht mit „Verlierern“ ab, Verlierern der Globalisierung oder der Digitalisierung, Verlierern eines brutalen Wettbewerbs um Arbeitsplätze. Ein solidarischer Sozialstaat hilft auch in Zukunft jeder und jedem, einen Platz in der Gesellschaft zu finden.

Darüber gibt es in der IG Metall fraglos einen breiten Konsens.

Geht es aber darum, wie dieses Ziel zu erreichen ist, gehen die Meinungen schon stark auseinander. Möglicherweise reicht es nicht mehr aus, bestehende Sicherungsmodelle zu korrigieren. Möglicherweise ist es notwendig völlig neue Modelle einzuführen.

Da die Begriffe in diesem Themenfeld unscharf sind und jeder zu Grundeinkommen, Grundsicherung usw. andere Bilder im Kopf hat, ist es zunächst wichtig eine gemeinsame Wissensbasis zu entwickeln, auf deren Grundlage der Diskurs zur Meinungsbildung geführt werden kann. Deshalb muss der Diskurs durch Informationsveranstaltungen und Schulungen begleitet werden.

Antrag E2.122: Armut verhindern

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich einzusetzen für:

- eine Industriepolitik, die auf innovative und strategische Arbeitsplatzsicherung ausgerichtet ist, z.B. durch Förderung der Zusammenarbeitsintensität von Forschung, Wissenschaft, Start-ups und Industrie,
- eine verbraucherbezogene auf das Preis-/ Leistungsverhältnis einwirkende Regulierung bereits privatisierter Einrichtungen staatlicher Daseinsvorsorge (z.B. Wohnen, Energie, Infrastruktur, Gesundheit, Bildung etc.) z.B. zeitnahe ärztliche

Versorgung etc.) bzw. deren Rücküberführung in staatliche Hand,

- gesetzliche Bestimmungen zum Erhalt und zur Förderung kommunalen Wohnungsbaus sowie gesetzliche Bestimmungen, die zu einer wirksamen Mietenbegrenzung führen, z.B. durch zeitlich begrenzte Modernisierungsumlagen,
- die Schaffung wirksamer Instrumente im Sozialstaatsgefüge, die Armut über eine gesamte Lebensbiografie hinweg ausschließen, z.B. durch Schaffung eines ausgewogenen und einnahmesichernden Steuer- und Sozialabgabensystems, die deutliche Stärkung der Anstrengungen im Bildungssystem von frühkindlich bis zur Weiterbildung im Arbeitsleben, der staatlichen Rentenversorgung usw.

Die neoliberale Wirtschaftsidee zeichnet sich dadurch aus, dass freien Märkten das Spiel der Kräfte überlassen sein soll. Der Staat hat lediglich für die Absicherung des Marktfunktionsens zu sorgen. Er soll danach weder selbst Anbieter von Diensten und Leistungen sein, noch durch Regulierung für sozialen Ausgleich sorgen.

Der neoliberale Erfolgsweg seit den 70er Jahren und beschleunigt seit den 90er Jahren ist in beiden Punkten erfolgreich gewesen. Zum einen ist der Staat immer weniger selbst Anbieter von Diensten und Leistungen. So wurde in Städten und Gemeinden weitreichend die Einrichtungen von Post, Telekom, Gesundheitszentren, Stromnetze, Wasserversorgung, Straßen und Wohneigentum privatisiert. Folge ist, dass die Angebote nicht selten schlechter werden und teurer zugleich.

Zudem steht der Sozialstaat unter Druck. Er sorgt dafür, dass die zentralen Lebensrisiken Alter, Gesundheit und Arbeitslosigkeit abgesichert werden. Durch „Hartz IV“ ist z.B. der soziale Abstieg beschleunigt worden. Nur mühsam gelang es, die Beitragsparität in der Krankenversicherung zurückzuziehen. Die erste Säule der Rente ist erheblich geschwächt worden durch Umstellung auf Beitragsstabilität und die Veränderungen der Rentenformel.

Die Schaffung von Überkapazitäten im Ausland, die Nutzung internationaler Arbeitsteilung und die Zergliederung von Wertschöpfungsketten befördern einen Rückgang von Tarifbindung, die für Sicherheit und Einkommen steht. Arbeitgeber können es sich vermeintlich leisten, nicht mehr immer für den sozialen Frieden einzustehen. Unterbietungswettbewerb und der Druck auf die materiellen Grund-

lagen zugunsten des Erhalts von Arbeitsplätzen sind keine Seltenheit.

Die technologischen Veränderungen von Digitalisierung und Dekarbonisierung verändern überdies die Arbeitswelt rasant. Sorgen um sozialen Abstieg machen sich gesellschaftlich breit, genauso wie die Sorge um den Erhalt einer lebenswerten ökologischen Grundlage.

Arbeitnehmer sind auf stabile Einkommensgrundlagen, Perspektive, eine substanzielle Absicherung der Lebensrisiken (durch Abfederung bei Arbeitslosigkeit und Krankheit sowie auf eine ausreichende Altersversorgung) und darauf angewiesen, dass die Angebote der Daseinsvorsorge (Wohnen, Energie, Infrastruktur, Gesundheit, Bildung etc.) in Leistung und Preis ausgewogen und angemessen sind. Nachhaltige Preisanstiege bei verminderten Leistungen entwerten das Arbeitseinkommen und verschärfen die individuellen Lebenslagen.

Die Gesellschaft ist dringend auf Zusammenhalt angewiesen.

Antrag E2.123: Vergesellschaftung – Modell für das 21. Jahrhundert

Antragsteller/in:

GS Rendsburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert,

- eine Bestandsaufnahme und Bewertung der seit den 1990er Jahren in der Bundesrepublik vorgenommenen Privatisierungen sozialer Dienstleistungen sowie von Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge im Hinblick auf folgende Kriterien vorzunehmen: Soziale und ökologische Folgewirkungen, Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten der demokratischen Einflussnahme;
- und darauf aufbauend Maßnahmen bzw. politische Kampagnen einzuleiten (ggfs. in Diskussion bzw. gemeinsam im DGB), die darauf zielen, solche sozialen Dienstleistungen und Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge, die den Anforderungen unserer definierten Kriterien nicht oder nicht ausreichend genügen können, in Gemeineigentum zu überführen.

Die Bereitstellung lebenswichtiger Güter wie Wasser, Strom und Wärme sowie von sozialen Dienstleistungen (dazu gehören die Absicherung gegen Krankheit, Alter und Pflegebedürftigkeit) sind öffentliche Aufgaben, die allen Menschen (auch den zukünftigen Generationen) Zugangsrechte gewähren müssen, und zwar unabhängig von ihren wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Diese grundgesetzlich geschützten Aufgaben privaten Verwertungsinteressen unterzuordnen, hat dem sozialen Frieden in unserem Land geschadet. Das gilt umso mehr in Zeiten der Transformation. Ohne Vergesellschaftung werden wir diese Herausforderungen nicht erfolgreich meistern können. Vergesellschaftung ist dabei nicht zu verwechseln mit Dirigismus, im Gegenteil. Vergesellschaftung bedeutet gesamtgesellschaftliche Solidarität und Verantwortung; und sie bedeutet, gesellschaftliche Planung durch Teilhabe, Mitbestimmung und dezentrale Entscheidungen zu verwirklichen.

Vergesellschaftung stärkt die Substanz unserer Demokratie und erweitert unsere Möglichkeiten, der Transformation erfolgreich zu begegnen.

Antrag E2.124: Vergesellschaftungsforderungen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Vergesellschaftungsforderungen gem. § 2 Ziffer 4 unserer Satzung stärker in den Fokus unserer politischen Arbeit zu stellen und entsprechend zu handeln.

Die Herrschaft der neoliberalen Ideologie in der Politik der letzten Jahrzehnte hat eine Reihe von Privatisierungen von Sozialen Dienstleistungen, Unternehmen der Daseinsvorsorge und Wohnungsbau-gesellschaften mit verheerenden Folgen gebracht.

Das widerspricht eklatant dem Artikel 14 Abs.2 des Grundgesetzes, der lautet:

„(2) Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“

Diese Diskrepanz erfordert eine grundsätzliche Antwort der IG Metall. In unserer Satzung wird im § 2

Ziffer 4 „die Überführung der Schlüsselindustrien und anderer markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum“ gefordert. Das muss wieder stärker in den Fokus unserer politischen Arbeit gestellt werden.

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte machen aber auch eine Erweiterung dieser Zielsetzung notwendig.

- Soziale Einrichtungen, wie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Schulen,
- Betriebe der Daseinsvorsorge wie Energieversorgungsunternehmen, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft, Kommunikationsunternehmen und
- Öffentliche Wohnungsbaugesellschaften zur Verwirklichung eines Grundrechtes auf Wohnraum das ausreichenden und bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellt,

müssen in Gemeineigentum überführt oder gesichert werden.

Antrag E2.125: Ausweitung des Streikrechts

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die deutsche Sozial- und Wirtschaftspolitik vollzieht sich zunehmend zu Lasten der Arbeitnehmerseite. Schwer erkämpfte Erfolge der Gewerkschaften werden durch Entscheidungen der Legislative ausgehebelt. Zum Beispiel konnten wir in langen Tarifkämpfen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit erreichen, haben jetzt aber dafür die gesetzlich verlängerte Lebensarbeitszeit (Rente ab 67).

Das zeigt uns: Die Tarifpolitik und das tarifliche Streikrecht allein können eine verfehlte und neoliberale Politik nicht ausgleichen. Die Gewerkschaften müssen Ihre Kampfmittel auch auf den politischen Streik ausdehnen, um noch genügend Gegenmacht entfalten zu können.

Das restriktive Streikrecht in Deutschland ist lediglich Richterrecht. Es gibt keinerlei gesetzliche oder verfassungsrechtliche Bestimmungen, die politische Streiks ausdrücklich verbieten. Innerhalb der 27 Staaten der Europäischen Union ist der politi-

sche Streik außer in Deutschland nur noch in England und Österreich qua Richterrecht als rechtswidrig eingestuft. Auch in diesen beiden Ländern ist nirgends ein Verbot festgeschrieben. In allen übrigen EU-Ländern ist der politische Streik durch die Verfassung oder ein Gesetz geregelt, durch entsprechende Rechtsprechung oder Tarifverträge rechtlich erlaubt und zulässig oder zumindest politisch und richterrechtlich akzeptiert bzw. geduldet.

Die Begrenzung des Streikrechts auf das Tarifgeschehen, dazu noch die starke Einschränkung von Sympathiestreiks selbst im tariflichen Zusammenhang, ist ein deutliches Defizit unserer politischen und wirtschaftlichen Demokratie. Darüber hinaus stehen die richterrechtlichen Illegalisierungen, Einschränkungen und Verbote im Widerspruch zu Artikel 23 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Übereinkommen 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation sowie Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta. Der Europarat hat seit 1998 wiederholt gerügt, dass die Einschränkungen des deutschen Streikrechts eine Verletzung der Europäischen Sozialcharta darstellen.

Die politische Demokratie nach Artikel 21 des Grundgesetzes und die wirtschaftliche Demokratie nach Artikel 9 des Grundgesetzes bilden zwei sich ergänzenden Säulen unserer Verfassungsordnung. Wir finden hier zwar keine ausdrückliche Erlaubnis zum politischen Streik, aber diesen Umstand als Einschränkung oder Verbot zu interpretieren, ist sicher nicht gerechtfertigt. Beide verfassungsrechtlichen Normen sind dahin auszulegen, dass sie auch den politischen Streik legitimieren.

Der historische Rückblick zeigt: Streikrecht ist immer Ausdruck von wirtschaftlicher und politischer Macht. Streikrechte sind elementare und soziale Menschenrechte, die bedauerlicherweise erkämpft werden müssen.

Die (noch) herrschende Rechtsmeinung, politische Streiks seien illegal, kann sich ändern. Es wäre nicht das erste Mal, dass sich arbeitsrechtliche Entscheidungen zu unseren Gunsten wandeln.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, auf die Politik einzuwirken, das politische Streikrecht gesetzlich bzw. verfassungsrechtlich ausdrücklich zu verankern.

Antrag E2.126: Streikrecht

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert ein umfassendes und im Gesetz verankertes Streikrecht in Deutschland.

Während die Politik der Arbeitgeber und ihrer Lobbyverbände europaweit koordiniert stattfindet, ist es der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland verboten, für gesellschaftspolitische Ziele (wie gegen Kriegsgefahr, Rente mit 67 o. a.) oder betrieblich gegen Werkschließungen oder Verlagerungen zu streiken. Das sog. Streikrecht ist auf tarifliche Auseinandersetzungen nach Ablauf der Tarifverträge beschränkt.

Schon auf dem 22. Gewerkschaftstag 2011 wurde diese Forderung aus 9 Verwaltungsstellen aufgenommen: „Verankerung eines umfassenden Streikrechts gemäß EU Sozialcharta Artikel 6 und ILO Übereinkommen 87 und 98 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen“ (Entscheidung E1). Bisher ist es noch nicht als Einzelforderung öffentlich umgesetzt und muss bekräftigt werden.

Antrag E2.127: Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Menschen ist ein Grundgesetzgebot

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich dafür einsetzen, dass das Grundgesetz um einen Artikel ergänzt wird, der die Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Menschen zu einem Staatsziel erklärt.

Das kann mit einer Ergänzung des Artikel 3 (Gleichheit vor dem Gesetz; Diskriminierungsverbote) durch einen Artikel 3a geschehen:

Der Staat bekennt sich ausdrücklich zur Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Bürgerinnen und Bürgern.

Er fördert ihre Rechte und schützt sie vor materieller und psychischer Not.

Kinder- und Altersarmut im reichsten Land Europas – es ist höchste Zeit, diesen Skandal zu beenden! Die Würde des Menschen ist unantastbar!

So verlangt es unser Grundgesetz. Aber die Realität sieht anders aus: 20 % aller Kinder leben in Armut. Aus Gesundheit, Pflege und Altersvorsorge zieht sich der Staat zurück und überlässt die Daseinsvorsorge zunehmend gewinnorientierten Unternehmen. Ein wachsender Niedriglohnsektor bringt immer mehr Menschen um ihre Zukunftschancen und Perspektiven für ein Leben in Würde.

Vielen Millionen droht deshalb Altersarmut.

Alte Menschen werden als ‚nutzlos‘ betrachtet. Ihnen wird vorgeworfen, auf Kosten der Jungen zu leben. Die gesetzliche Altersversorgung wird weiter demonstriert. Stattdessen wird die Versicherungswirtschaft bedient.

Aber der Staat darf die Verantwortung für Chancengleichheit bei Heranwachsen und Bildung, bei Gesundheit, Pflege und einer würdigen Versorgung der älteren Menschen nicht dem freien Spiel des Marktes überlassen!

Es ist höchste Zeit, dass die Grundwerte des Humanismus wieder zum Leitbild staatlichen Handelns werden. Nicht nur Reichtum und Eigentum müssen grundgesetzlich geschützt werden, sondern in erster Linie Menschen. Deshalb fordern wir:

„Kinder- und Altenrechte gehören gleichberechtigt in das Grundgesetz“.

Die Versorgung der älteren Menschen ist eine Pflicht der gesamten Gesellschaft.

Deshalb beschreiben wir hier die Eckpunkte für einen neuen Solidarischen Generationenvertrag:

„Altersarmut verhindern“:

Im Alter von Sozialhilfe leben zu müssen, widerspricht der Forderung des Grundgesetzes nach einem würdigen Leben aller Menschen einschließlich der Teilhabe am sozialen Leben. Deshalb fordern wir auch für Menschen, die zu wenig Renteneinheiten erwirtschaftet haben, eine Mindestrente oberhalb der Armutsschwelle (aktuell: 1.050€)!

„Lebensstandard im Alter sichern“:

Wer 30 Jahre und mehr an der Steigerung des gesellschaftlichen Reichtums mitgearbeitet hat, muss im Alter besser als nur an der Armutsgrenze versorgt werden. Wir fordern für den Durchschnittsrentner eine Rentenhöhe von mindestens 75% der erarbeiteten Nettolöhne (Nettoersatzquote)!

„Gerechtigkeit in der Altersversorgung herstellen“:

Beitragsbemessungsgrenze, Versicherungsfreigrenze und die staatliche Versorgung von Beamten und Politikern entbinden große Bevölkerungsteile und Einkommen, sich anteilig an der allgemeinen Verpflichtung zur Versorgung der älteren Menschen zu beteiligen. Wir fordern, dass sich künftig alle Erwerbseinkommen an der Finanzierung der Altersversorgung der Menschen beteiligen (Erwerbstätigenversicherung):

Beitragspflicht für alle Einkommen – Altersversorgung für alle nach fairen Regeln!

„Rente erleben können“:

Wer lange hart arbeitet und mit wenig Geld lebt, stirbt früher, aber jeder muss eine Chance auf einen angemessenen Lebensabend haben. Niemand darf durch willkürliche Abschlüsse gezwungen werden, länger arbeiten zu müssen, als er kann oder als es ihm gut tut. Wer vor der Regelaltersgrenze in Rente geht, zahlt bereits weniger Beiträge und erhält ohnehin eine geringere Rente. Deshalb fordern wir:

Recht auf Rente ab 60 ohne Abschlüsse nach 40 Versicherungsjahren!

„Fehler der Vergangenheit korrigieren“:

Eine Sozialpolitik, die viele diskriminierende, unwürdige und armutsfördernde Gesetze in die Welt gesetzt hat, muss endlich Korrekturen einleiten.

Diskriminierende und armutsfördernde Gesetze beseitigen oder korrigieren!

Stichworte: Beseitigung von Doppelverbeitragung; Ungleichbehandlung bei Erziehungsrentenpunkten; Verschlechterungen der Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrenten; Zwangsverrentung von Hartz IV-Empfängern; Verzögerung der Ost-/West-Angleichung der Renten; Nachgelagerte Besteuerungen; ...

Der Schutz für Kinder und ältere Menschen gehört in das Grundgesetz.

Antrag E2.128: Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Menschen ist ein Grundgesetzgebot

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich dafür einsetzen, dass das Grundgesetz um einen Artikel ergänzt wird, der die Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Menschen zu einem Staatsziel erklärt.

Das kann mit einer Ergänzung des Artikel 3 (Gleichheit vor dem Gesetz, Diskriminierungsverbote) durch einen Artikel 3a geschehen:

Der Staat bekennt sich ausdrücklich zur Wahrung der Menschenwürde von Kindern und älteren Bürgerinnen und Bürgern. Er fördert ihre Rechte und schützt sie vor materieller und psychischer Not.

Kinder- und Altersarmut im reichsten Land Europas – es ist höchste Zeit, diesen Skandal zu beenden! Die Würde des Menschen ist unantastbar!

So verlangt es unser Grundgesetz. Aber die Realität sieht anders aus: 20% aller Kinder leben in Armut. Aus Gesundheit, Pflege und Altersvorsorge zieht sich der Staat zurück und überlässt die

Daseinsvorsorge zunehmend gewinnorientierten Unternehmen. Ein wachsender Niedriglohnsektor bringt immer mehr Menschen um ihre Zukunftschancen und Perspektiven für ein Leben in Würde.

Vielen Millionen droht deshalb Altersarmut.

Alte Menschen werden als ‚nutzlos‘ betrachtet. Ihnen wird vorgeworfen, auf Kosten der Jungen zu leben. Die gesetzliche Altersversorgung wird weiter demontiert. Stattdessen wird die Versicherungswirtschaft bedient.

Aber der Staat darf die Verantwortung für Chancengleichheit bei Heranwachsenden und Bildung, bei Gesundheit, Pflege und einer würdigen Versorgung der älteren Menschen nicht dem freien Spiel des Marktes überlassen!

„Kinder- und Altenrechte gehören gleichberechtigt in das Grundgesetz.“

Antrag E2.129: Mehr Demokratie wagen: Die Transformation braucht Wirtschaftsdemokratie und Industriepolitik

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall will die Transformation gestalten, damit sie nicht zu Lasten der Beschäftigten geht. Die Strategie der IG Metall setzt auf Qualifizierung und auf Beteiligung der Beschäftigten am Transformationsprozess. Die Antwort auf die Frage, was für welche Märkte produziert werden soll, ist unverzichtbar zur Sicherung der Beschäftigung. Damit sind die Ideen der Beschäftigten für alternative Produktion aufzugreifen und konzeptionell zu entwickeln. Dies gilt gleichermaßen für Ideen und Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Mit dem Transformationsatlas haben wir diese Diskussion in Gang gebracht. Zur Durchsetzung unserer Forderungen ist unabdingbare Voraussetzung: Wir brauchen mehr Demokratie in der Wirtschaft.

Die Finanzmarktkrise 2008 hat gezeigt, dass große wirtschaftliche Risiken nicht durch den Markt geregelt werden. Die Folgekosten der unverantwortlichen Politik von Banken und Hedgefonds wurden den Menschen aufgebürdet. In der Folge stiegen die Staatsschulden sprunghaft. Die Austeritätspolitik hat insbesondere in den Ländern des Südens noch heute katastrophale Folgen. Die Massenproteste in ganz Europa zeigten damals bis heute, dass die Menschen nicht mehr wollen, dass über ihre Köpfe hinweg regiert wird. Wir brauchen mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft.

Der sozialökologische Umbau der Wirtschaft drängt heute mehr denn je. Die Auseinandersetzungen um den Hambacher Forst und die Schülerinnen und Schüler-Proteste zeigen, dass der Wirtschaft und der Politik zunehmend weniger zugetraut wird, diese Probleme zu lösen. Nach wie vor ist der Profit der Unternehmen ihr vorrangiges Ziel. Damit ist ein Umsteuern zu sozial und ökologisch verträglichem Wirtschaften schwer. Hunderttausende haben gegen CETA und TTIP und für gerechten Welthandel demonstriert. Hunderttausende demonstrieren heute für das Weltklima. Um etwas zu erreichen, brauchen wir mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft.

Es stellt sich die Frage, welche Industrie und welche Dienstleistungen wollen und brauchen wir? Eine Debatte über soziale Bedürfnisse und damit über die Frage, wie, was und zu welchem Zweck produziert werden soll, ist immer verschränkt mit anderen Fragen, z.B. nach der Zukunft der Mobilität, nach ökologisch nachhaltiger Produktion, nach der Gestaltung einer Einwanderungsgesellschaft, nach guter Pflege und sozialer Teilhabe. Ein beteiligungsorientierter Zukunftsdiskurs, der sich nicht auf den Austausch von Verbandsspitzen und Politik beschränkt, scheint auch angeraten, um in dialogischen Prozessen soziale Phantasie freizusetzen und neue Zukunftshoffnungen entstehen zu lassen. Nur so kann auch der verbreiteten Entfremdung vom politischen System und seinen Repräsentantinnen und Repräsentanten entgegengewirkt werden.

Die IG Metall wird ihre Initiativen für Wirtschaftsdemokratie verstärken, dieses Thema populär machen und um Verbündete werben:

1. Wir fordern mehr gemeinschaftliches Eigentum. Öffentliche Unternehmen sind zu stärken. Die Rekommunalisierung von privatisierten Unternehmen ist zu prüfen. Genossenschaften und Mitarbeitergesellschaften sind zu fördern. Im Zusammenhang mit der Transformation ist die Forderung von Public Equity Fonds zu aktualisieren.
2. Selbstbestimmung und Partizipation der Menschen sind zu fördern. Dazu gehören erweiterte Mit- und Selbstbestimmungsrechte im Betrieb ebenso wie erleichterte Möglichkeiten für Volksabstimmungen auf allen politischen Ebenen von der Kommune bis zur Europäischen Union.
3. Die Rechte von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und Vertretern, Schwerbehinderten-Vertreterinnen und Vertretern und Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind zu stärken. Das ist insbesondere dann nötig und sinnvoll, wenn wirtschaftliche Alternativen zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation entwickelt und verhandelt werden.
 1. Dazu sind die Informationsrechte der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in mitbestimmten Unternehmen dahingehend zu stärken, dass mehr Informationen über die wirtschaftliche Lage und die jeweils aktuellen Planungen der Unternehmen zur Verfügung gestellt werden müssen.

2. Zur Entwicklung wirtschaftlicher Alternativen zur Beschäftigungssicherung sind die Möglichkeiten zur Einbeziehung der Beschäftigten und zur Nutzung externer Sachverständiger zu erweitern.
3. Wir brauchen erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Personalbedarfsplanung.
4. Die Mitbestimmung der Betriebsräte bei Betriebsänderungen ist auszuweiten. Es kann nicht angehen, dass letztendlich die Unternehmen das Letztentscheidungsrecht darüber haben, ob Massenentlassungen oder Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung umgesetzt werden.
5. Für geplante Standortschließungen ist eine Vetomöglichkeit für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat zu schaffen. Bei aufgrund Rechtsform aufsichtsratslosen Unternehmen ist eine Vetomöglichkeit bei Standortschließungen für den Konzern- bzw. Gesamtbetriebsrat zu schaffen.
4. Industriepolitik ist auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene bei der Sicherung von Beschäftigung in der Transformation und beim sozialökologischen Umbau der Wirtschaft unverzichtbar. Wir fordern von Unternehmern und Politik, unsere industriepolitischen Initiativen zu unterstützen. Industriepolitik ist erfolgreich, wenn sie zu mehr Beteiligung der Menschen führt.
5. Industriepolitik und Arbeitsmarktpolitik gehören zusammen. Die Qualifizierung der Menschen für die Übernahme neuer Aufgaben und Jobs ist eine zentrale Forderung der IG Metall in der Transformation. Auch hier gilt: Die Beteiligung der Menschen an der Erarbeitung und Umsetzung der entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ist der Schlüssel für deren Erfolg. Es ist zu prüfen, wie die Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften in den Verwaltungsausschüssen der Agentur für Arbeit und den Berufsbildungsausschüssen der IHKs und HWKs so weiterentwickelt werden können, dass mehr Demokratie und Selbstbestimmung für die Menschen in der beruflichen Bildung das Ergebnis sind.

Der Vorstand, die Bezirke und Geschäftsstellen werden aufgefordert, im Sinne der vorgenannten Ziele geeignete Maßnahmen zu deren Durchsetzung zu entwickeln und umzusetzen und die dafür erforder-

lichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Dies betrifft insbesondere die Betriebs- und Tarifpolitik sowie die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit und die Industriepolitik.

Antrag E2.130: Mehr Wirtschafts-demokratie wagen!

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Entscheidungen im Rahmen der bevorstehenden Transformation haben derart große Auswirkungen auf die Beschäftigten, dass sie nicht alleine den Unternehmern überlassen werden können. Wenn Millionen von Beschäftigten durch die Transformation betroffen sind, müssen sie und ihre Interessenvertreter über diesen Prozess mitentscheiden und können dies nicht allein den Unternehmern überlassen. Die Entscheidungsmacht der Unternehmer begründet sich allein auf den Privatbesitz der Unternehmen und ist nicht demokratisch legitimiert. Die Interessen der Unternehmer an einer möglichst hohen Rendite stehen den Interessen der Beschäftigten an sicheren Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen gegenüber. Deshalb kommt gerade in Zeiten der Transformation darauf an, die Demokratisierung der Wirtschaft, wie sie in der Satzung der IG Metall seit langer Zeit verankert ist, voran zu treiben.

Der Vorstand wird aufgefordert, ein aktuelles Konzept der Wirtschaftsdemokratie gemeinsam mit den Geschäftsstellen und Bezirksleitungen zu erarbeiten und in der IG Metall zur Diskussion zu stellen. Nach dem Ende des internen Diskussionsprozesses soll dieses Konzept gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik und den Unternehmen als Leitbild der IG Metall stark herausgestellt werden. Da GesamtMetall mit Millionen von Euro eine „Initiative neue soziale Marktwirtschaft“ finanziert, soll die IG Metall eine „Initiative Wirtschaftsdemokratie“ öffentlichkeitswirksam dagegensetzen. Auf der Basis der bestehenden Pilotseminare werden in den Bezirken und den zentralen Bildungsstätten deutlich mehr Seminare zur Wirtschaftsdemokratie angeboten als bisher.

Inhalte eines Konzeptes zur Wirtschaftsdemokratie sind:

- Eine aktive Rolle des Staates bei der Regulierung der Wirtschaft: Unser Ziel ist es, alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche stärker zu demokratisieren. Das bedeutet der Staat muss seine Steuerungsfähigkeit als wirtschaftlicher Akteur ausbauen. Er muss aktiv in das Wirtschaftsgeschehen eingreifen, als Rahmensetzer und Investor, insbesondere bei der Regulierung der Finanzmärkte und bei den Rahmenbedingungen der Transformation.
- Ein Ausbau der Mitbestimmung: Die Mitbestimmung der Beschäftigten, der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist auf allen Ebenen auszubauen. Im Betriebsverfassungsgesetz sind die Beteiligungsrechte der Beschäftigten zu stärken und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Transformation zu erweitern. Die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten muss bereits ab einer Unternehmensgröße von 500 Beschäftigten gewährleistet sein, Schlupflöcher im Mitbestimmungsgesetz von 1976 müssen geschlossen werden, das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden durch andere Konfliktlösungsregeln zu ersetzen, und für Entscheidungen über Standortschließungen ist im Aufsichtsrat eine Zweidrittelmehrheit vorzusehen; vgl. Regelungen bei der Volkswagen AG.
- Öffentliches Eigentum an Unternehmen erhalten und ausbauen: Neben dem privaten Eigentum an Unternehmen finden sich schon heute vielfältige Eigentumsformen: staatliche und halbstaatliche Unternehmen, staatliche Beteiligung an Unternehmen (Volkswagen, Salzgitter AG u.a.), Anstalten des öffentlichen Rechts, Stiftungsunternehmen (Bosch, ZF, Zeiss usw.) sowie Genossenschaften. Diese Eigentumsstrukturen gilt es zu erhalten und auszubauen. Angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 forderte die IG Metall einen öffentlichen Beteiligungsfonds (Public-Equity-Fonds) mit dem Unternehmen stabilisiert bzw. gegründet werden können. Dieser Vorschlag ist erneut in die öffentliche Debatte einzubringen. Die weitere Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Krankenversorgung, Pflege und Bildung ist zu stoppen.

Antrag E2.131: Umverteilung, Ausbau und Sicherung des Sozialstaates

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Es ist Aufgabe der IG Metall, den Ausbau des sozialen Rechtsstaates zu sichern.

Sozialstaatlichkeit erfordert, dass Menschen in gerechter Weise am von ihnen erarbeiteten Wohlstand teilhaben können. Die Spaltung der Gesellschaft in Menschen, die auf Einkommen aus Mindestlohn angewiesen sind und Managern, die mehr als das Hundertfache eines oder einer von ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer erzielen, stellt diesen Grundsatz in Frage.

Um den Ausbau des sozialen Rechtsstaates auch künftig zu sichern ist es Aufgabe der IG Metall, Maßnahmen zu diskutieren und politisch durchzusetzen, mit denen die bestehende Schieflage überwunden werden kann. Die Maßnahmen müssen sicherstellen, dass der soziale Rechtsstaat über ausreichend Mittel zur sozialen Sicherung verfügt und dass diese Mittel im Sozialstaat verbleiben.

Zur Minderung der sozialen Spaltung der Gesellschaft tritt die IG Metall dafür ein,

- dass Einkommen über 500.000 € pro Jahr über den Höchststeuersatz hinaus progressiv besteuert werden.
- dass dieser Steuersatz auch auf Einkommen aus Dividenden aus Beteiligungen an Aktiengesellschaften erhoben wird.
- dass dieser Steuersatz auch auf Spekulationsgewinne an Börsen erhoben wird.
- dass eine Bürgerversicherung eingeführt wird, die alle Einkommen aller Bürger angemessen an der Finanzierung des sozialen Rechtsstaates beteiligt.

Nicht nur Leistungen der Versorgung der Bevölkerung mit Energie und anderen lebenswichtigen Leistungen wie Wasser und Kommunikation werden derzeit der privatwirtschaftlichen, profitorientierten Wirtschaft überlassen, sondern auch Leistungen im sozialen Bereich. Unter dem Dach der ökonomischen Betrachtungsweise wird „Soziales“ in „Sozialwirtschaft“ überführt, „Gesundheit“ in „Gesundheits-

wirtschaft“. Sozialwirtschaft und Gesundheitswirtschaft sind zu einem erheblichen Wirtschaftsfaktor geworden. Beide Bereiche beschäftigen derzeit ca. 10 Mio. Menschen und tragen ca. 200 Mrd. € zur Wirtschaftsleistung der Bundesrepublik bei. Träger dieser Bereiche sind zunehmend private, gewinnorientierte Unternehmen. Das führt zu dem Effekt, dass Leistungen, die der sozialen Sicherung der Bevölkerung zufließen sollen, dem System der sozialen Sicherung entzogen werden und als Profite wieder an Shareholder ausgeschüttet werden. Um das zu verhindern tritt die IG Metall dafür ein,

- dass die Privatisierung insbesondere von Krankenhäusern und Pflegeheimen künftig nur noch im Rahmen von gemeinwohlorientierten gGmbHs oder gAGs zulässig ist.
- dass ärztliche Versorgungszentren nur noch als gemeinwohlorientierte gGmbHs oder gAGs organisiert werden können.
- dass zusätzliche Beiträge zur Altersversorgung nicht an börsennotierte Unternehmen fließen, sondern als Beiträge zur Stärkung und dem Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet werden.

Um diese Ziele zu erreichen ist es notwendig, eine öffentliche Debatte über die Grenzen privatwirtschaftlichen Handelns für das Gemeinwohl anzustoßen.

Antrag E2.132: Gerechte Steuer- und Finanzpolitik einfordern!

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag beschließt, sich mittels einer bundesweiten Kampagne für eine gerechte Steuer- und Finanzpolitik einzusetzen und diese von der Politik aktiv einzufordern!

Seit vielen Jahren steigt die Ungleichheit im Bezug von Einkommen und Vermögen an, wie Studien zum Beispiel des Nobelpreisträgers Stiglitz und anderer deutlich aufzeigen. Diese steigende Ungleichheit ist schädlich für die wirtschaftliche Entwicklung im Staat. Deswegen wollen wir, dass die Steuergerechtigkeit wiederhergestellt wird um mehr Handlungsspielraum zur Sicherung und zum Ausbau der staat-

lichen Daseinsvorsorge in den Bereichen der Bildung, der Betreuungs-, Verkehrs- und digitalen Infrastruktur, der finanziellen Ausstattung der Kommunen und zur Unterstützung der Aufgaben im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel zu erlangen. Dieses soll die Grundlage für ein erfolgreiches und friedliches Zusammenleben bilden und gesellschaftliche Teilhabe für alle schaffen.

Die IG Metall möge die Politik auffordern, sich für die Abschaffung der Zinsabgeltungssteuer einzusetzen, welche Kapitaleinkommen bevorzugt. Stattdessen fordern wir die gleiche Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkünften. Wir brauchen eine Entlastung der unteren Einkommen, die vollständig durch Erhöhung des Spitzensteuersatzes und der „Reichensteuer“ für sehr hohe Einkommen gegenfinanziert wird. Bei der Vermögens- und Erbschaftsteuer ist eine Wiedereinführung der Vermögenssteuer sowie eine stärkere Besteuerung großer Vermögen bei Erbschaften einzuführen. Das Erbschaftsteuerrecht ist zu vereinheitlichen und gerechter auszugestalten. Es muss gleiches Recht für alle Erbschaften gelten. Die Erbschaftsteuer soll grundsätzlich bei Erwerb gezahlt werden. Zur Sicherung der Unternehmensfortführung sind (verzinst) Stundungen bis zu 10 Jahren möglich. Freibeträge bei Schenkungen und Erbschaften sollen pro Erwerber nur einmal in Anspruch genommen werden können. Eine Finanztransaktionssteuer ist notwendig. Zur Eindämmung von Steuerhinterziehung, müssen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden. Wir brauchen eine bessere internationale Zusammenarbeit im Steuerdatenaustausch und eine Harmonisierung der Unternehmensbesteuerung.

Die staatliche Daseinsvorsorge muss gerecht finanziert werden. Dabei müssen die starken Schultern mehr tragen als die schwachen. Die aktuellen fiskalischen Spielräume müssen genutzt werden, um notwendige und zukunftsweisende Investitionen in Bildung und Infrastruktur zu leisten. Darüber hinaus müssen wir die Spielräume nutzen, um die zu erwartenden Herausforderungen des demographischen Wandels lösen zu können. Das verstehen wir auch als Gerechtigkeit für nachfolgende Generationen. Die aktuelle Steuer- und Finanzpolitik ist ungerecht und begünstigt die Vermögenden sehr stark! Der Steuersenkungswettbewerb innerhalb der EU für Konzerne zerstört die Handlungsfähigkeit des Staates, unzählige Arbeitsplätze und am Ende unsere Existenzgrundlage.

Eine Kampagne der IG Metall zeigt diese Missstände auf und fordert die Politik zum Handeln auf.

Antrag E2.133: Einführung einer Vermögensteuer in Höhe von 5 %

Antragsteller/in:

GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In ihrer Programmatik fordert die IG Metall schon jetzt die Wiedereinführung der Vermögensteuer und trägt das entsprechende Steuerkonzept des DGBs mit. Gefordert wird, dass Steuern zur Verfügung stehen müssen, um den Sozialstaat wieder auf stärkere Füße zu stellen. Starke Schultern sollen mehr tragen als schwächere.

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) aus dem Jahr 2016 zeigt, dass mit einer Vermögensteuer von 1 % pro Jahr, bei Berücksichtigung der entsprechenden Freibeträge, ca. 16 Milliarden €/Jahr eingenommen würden. Der DGB fordert über dem Freibetrag von 1 Mio. € 1 % Vermögensteuer, progressiv und in Stufen ansteigend, so dass für Vermögen ab einer Mrd. 2 % erreicht sind. Dies soll 25 Mrd. € Einnahmen pro Jahr bringen.

Ein Blick auf das Aufkommen der verschiedenen Steuerarten Umsatzsteuer (235 Mrd. €) und Lohnsteuer (206 Mrd. €) zeigt jedoch, dass ein Betrag in dieser Größenordnung, der gezielt von großen und vor allem größten Vermögen erhoben wird, unterm Strich nur einen geringen Verschiebungseffekt der Gesamtsteuerlast hin zu den Reichen und weg von den Niedrig- und Normalverdienenden leisten kann. Mit einer Vermögensteuer von 5% würde eine Einnahme von 80 Mrd. € zulasten der Vermögendsten generiert. Dies wäre ein Betrag, der eine relevante Verschiebung der Belastungen bewirken könnte.

Nur wenn die Niedrig- und Normalverdienenden erleben, dass als Gegenleistung für ihre angemessene Steuerzahlung ausreichende Mittel für eine öffentliche Infrastruktur für Bildung, Ausbildung, Gesundheit, Wohnungsbau, Verkehr usw. zur Verfügung stehen und sie auch selbst davon profitieren, werden sie den Solidargedanken unterstützen.

Eine solche Vermögensteuer ist also auch geeignet, der Tendenz zur Entsolidarisierung in unserer Gesellschaft und damit der Entwicklung nach Rechts entgegen zu wirken.

Der IG Metall Vorstand wirke auf die Bundesregierung ein, damit eine Vermögensteuer in Höhe von 5 % pro Jahr mit Freibeträgen von 1 Mio. € bei Privatvermögen eingeführt wird. Auch für große Betriebsvermögen wird eine Vermögensteuer in Höhe von 5 % herangezogen.

Antrag E2.134: Einsetzen für eine Bodenrechtsreform

Antragsteller/in:

GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Diese Bodenrechtsreform soll insbesondere folgende Punkte umfassen:

- Einführung einer Bodenwertzuwachssteuer
- Einführung eines Planungswertausgleiches zugunsten der Kommunen
- Anpassung der Bemessungsgrundlage der Grundsteuer auf Basis der Bodenrichtwerte und Abschaffung ihrer Übertragbarkeit auf die Mieten
- Einführung einer Grundsteuer „C“ auf nicht- oder untergenutzte Flächen in Bereichen mit knappem Wohnraum
- Ermöglichung der Einrichtung von Bodenfonds durch die Kommunen
- Vergabe öffentlicher Grundstücke über Erbbaurecht

Antrag E2.135: Grundfreibetrag 12.000 Euro

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall spricht sich dafür aus, dass der Grundfreibetrag in der Einkommenssteuer auf 12.000 € erhöht wird.

Antrag E2.136: Abschaffung der Ungleichheit zwischen Kindergeld und Kinderfreibetrag

Antragsteller/in:

GS Bocholt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall möge daher darauf hinwirken, dass das Kindergeld so stark heraufgesetzt wird, bis es gleich hoch ist mit dem Kinderfreibetrag.

Zur Zeit gilt noch für das 1. Kind ein Kindergeld von monatlich 194,00 €, ebenso für das 2. Kind. Für das 3. Kind beträgt dieses 200,00 € und ab dem 4. Kind 225,00 €.

Ab dem 1. Juli 2019 wird das Kindergeld für das 1. und 2. Kind auf 204,00 €, für das 3. Kind auf 210,00 € und ab dem 4. Kind auf 235,00 € erhöht.

Bei der Einreichung der Steuererklärung prüfen die Finanzämter von Amts wegen, ob die Zahlung des Kindergeldes günstiger oder ungünstiger ist als der sogenannte Steuerfreibetrag. Aktuell beträgt dieser 7.620,00 € für das Jahr 2019. Die Finanzämter gewähren bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens Kinderfreibeträge auf die Einkommensteuer, wenn Steuerpflichtige, die nach der Splittingtabelle besteuert werden, ein Einkommen von rund 64.000,00 € übersteigen. Über den Spitzensteuersatz (ab 55.961,00 € und bei Ehepaaren 111.922,00 €) von 42 % bedeutet dies, das im Falle der Anwendung des Steuerfreibetrages pro Kind (gerechnet $7.620 \text{ €} \times 42 \% = 3.200,40 \text{ €}$ dividiert durch 12 \Rightarrow 266,70 € gewährt werden, also deutlich mehr als das Kindergeld.

Die IG Metall möge daher darauf hinwirken, dass das Kindergeld so stark heraufgesetzt wird, bis es gleich hoch ist mit dem Kinderfreibetrag. (Damit dies kostenneutral ist, kann dies ggf. so geschehen, dass der Kindergeldbetrag erhöht und der Steuerfreibetrag entsprechend angepasst wird.)

Antrag E2.137: Ehegattensplitting – Keine weiteren Beschlüsse zur Abschaffung ohne eine umfassende Diskussion zu einem Steuermodell in allen Gliederungen der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Ostbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Auf allen Ebenen der IG Metall sollen Diskussionen zu einem gerechten, solidarischen Steuersystem geführt werden. Ergebnis könnte ein eigener Vorschlag zu einem eigenen Steuermodell sein, das solidarisch und gerecht ist. Hier muss es zu einer höheren Beteiligung am Steueraufkommen von Topverdienern, Superreichen und Konzernen kommen. Eine Umverteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft soll ausgeschlossen werden.

Bis zu einem Ergebnis dieser Diskussion sollte es keine weiteren einseitigen Beschlüsse zur Abschaffung des Ehegattensplittings geben.

Antrag E2.138: Faire Arbeitsbedingungen und ökologische Nachhaltigkeit in der globalen Wertschöpfungskette

Antragsteller/in:

GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die entstehende elektrische Transformation der Automobilindustrie hat die ökologische und menschenwürdige Gewinnung von Rohstoffen wieder in die öffentliche Wahrnehmung gerückt. Die Berichte über Arbeits-, Gesundheits- und Umweltbedingungen im globalen Rohstoffabbau und deren Verarbeitung, allen Voran für die Zell- und Elektronikindustrie sowie der Bauxitgewinnung, werfen zu Recht Fragen

über die Nachhaltigkeit und den verbundenen Risiken der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen auf. Dabei dürfen jedoch menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, Gesundheitsschutz und Umweltschutz nicht einseitig einer wirtschaftlichen Entwicklung zugeschlagen werden, sondern müssen Anspruch an Wirtschaft, Politik und unser eigenes gewerkschaftliches Handeln sein.

Die IG Metall setzt sich deshalb für folgende Punkte ein:

- Ausbau der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Ziel einheitliche Mindestbedingungen für gewerkschaftliches Handeln zu unterstützen und internationale Solidarität in der Auseinandersetzung um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu organisieren.
- Einführung von Sozialchartas auf betrieblicher Ebene, die als Selbstverpflichtung Anforderungen an Handels- und Geschäftspartner definiert. Diese müssen im Mindestmaß die Einhaltung der UN Menschenrechtscharta und der ILO Konventionen, die Gewährung der Vereinigungsfreiheit in gewerkschaftlichen Verbänden, sowie der UN Abkommen zur Umwelt- und Gesundheitsschutz enthalten. Zielsetzung muss dabei der Ausbau der Selbstverpflichtungen sein und über die internationalen Mindeststandards hinausgehende Anforderungen umzusetzen.

Antrag E2.139: Anstatt Wettbewerb, ein solidarisches Europa

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für einen Umbau der Europäischen Union

- von einer Union im Wettbewerb
- zu einer Union der Sozialstaaten ein.

Wir verlangen eine Revision der Europäischen Akte von 1987 und den 1993 genannten vier Freiheiten: freie Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr in der EU. Ohne eine Einschränkung dieser Freiheiten können Errungenschaften wie erkämpfte soziale Standards und gewerkschaftlicher Rechte nicht verteidigt werden, ist kein wirkungs-

voller Umwelt- und Verbraucherschutz möglich und kann eine öffentliche Daseinsvorsorge im erforderlichen Umfang nicht geleistet werden. Und nur unter dieser Voraussetzung können die europäischen Staaten ausreichende Steuereinnahmen erzielen, um dem Sozialstaat die erforderlichen Einnahmen zu verschaffen. Diese entscheidenden gesellschaftlichen Zielsetzungen, müssen ein größeres Gewicht bekommen, als unternehmerische Freiheiten.

Im Kampf gegen ruinösen Wettbewerb und Sozialdumping setzt sich der Vorstand der IG Metall für Kapitalverkehrskontrollen, Generalunternehmerhaftung und Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Entscheidungen ein. Dazu gehört eine gemeinsame Steuerpolitik, die auch eine Austrocknung der Steuer-oasen und die Konfiszierung illegal erworbener Vermögen umfasst.

Als IG Metall werden wir gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen für unser Europa kämpfen. Doch dieses Europa wird nur eine Zukunft haben, wenn es für die Mehrheit seiner Bürger*innen, insbesondere für die Millionen von Arbeitnehmer*innen, ein Ort der sozialen Sicherheit und verlässlicher Lebensplanung ist. Wir wollen ein weltoffenes Europa der Solidarität mit den Schwachen und Verfolgten, das sich erneuten Aufrüstungsprojekten widersetzt und seiner Verantwortung für die Verteidigung des Friedens gerecht wird.

Der zwischen den EU Staaten entstandene Wettbewerb hat zu Reichtum in wenigen Händen und zu Armut in großen Teilen der EU gesorgt und droht die Idee Europas zu begraben. Kalkuliertes Ergebnis dieses Wettbewerbs ist ein riesiger prekärer Beschäftigungssektor, der – z.B. im Logistiksektor, aber auch durch die sog. Plattform-Ökonomie – diese Entwicklung weiter anfeuert. Sie bedroht nun auch Industrie- und Dienstleistungsunternehmen mit guten Löhnen, guten Umwelt- und Arbeitsschutz und Länder mit hohen Sozialleistungen. Konzerne machen ganze Betriebe platt, verschwinden mit den von den Belegschaften erarbeiteten Patenten. Die so für überflüssig erklärten Belegschaften werden behandelt wie Industriemüll. Wir müssen alles unternehmen, um hier eine Trendwende zu erkämpfen.

Antrag E2.140: Für eine EU des Vorrangs sozialer Rechte, sozialer Mindeststandards und eines solidarischen Ausgleichs

Antragsteller/in:
GS Karlsruhe (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich europapolitisch für den Dreiklang aus 1) einem absoluten Vorrang sozialer Rechte vor europäischen Binnenmarktfreiheiten, 2) gemeinsamen sozialen Mindeststandards, sowie 3) Finanzhilfen für ärmere Mitgliedsländer zur Etablierung sozialer Mindestsicherungen und wirtschaftlicher Aufholprozesse ein.

Antrag E2.141: Einsatz für europaweite Arbeitnehmerrechte sowie für ein gemeinschaftliches Sozial- und Steuersystem

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich aktiv für ein friedliches und faires Europa ein. Als Europäer leben wir seit über 70 Jahren in Frieden. Unser Wohlstand begründet sich darauf, dass wir unseren europäischen Nachbarn vertrauen können. Doch was für die meisten ein Geschenk ist, treten andere mit Füßen. Mehr denn je wird unsere europäische Demokratie von nationalistischem Gedankengut in Frage gestellt. Daher ist es wichtiger als jemals zuvor, dass wir uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter noch entschlossener den antidemokratischen Ideologien entgegenstellen. Um den Frieden und den Wohlstand in der Gemeinschaft ausbauen zu können, ist es unabdingbar, dass wir uns für europaweite Arbeitnehmerrechte sowie für ein gemeinschaftliches Sozial- und Steuersystem einsetzen.

Antrag E2.142: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Antragsteller/in:
GS Gaggenau (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall unterstützt insbesondere bestehende, funktionierende, dauerhafte Strukturen, um die transnationale Zusammenarbeit zwischen gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen in Konzernen mit internationalen Standorten zu fördern und auszubauen. Erfolgskriterien für funktionierende Strukturen sind u.a.: vorhandene Aktivenstrukturen und tarifpolitische Handlungsfähigkeit.

Grundlagen für transnationale Zusammenarbeit sind:

- gemeinsame Themen, zu denen die grenzüberschreitende Arbeit zu gemeinsamem nachhaltigen Handeln führt,
- gemeinsame Ziele und
- ein gemeinsames Werteverständnis.

Ziel ist, die Situation an den Standorten zu verbessern, einen Informationsaustausch zu betreiben und das gegenseitige Ausspielen nahezu identischer Produktionsstätten zu verhindern.

Hierzu ist es notwendig, einen organisatorischen, strukturellen und finanziellen Rahmen mit verbindlichen Zielen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Arbeit (konkreter Bezug zu Betrieb) zur Verfügung zu stellen.

Antrag E2.143: Mittel- und Osteuropa

Antragsteller/in:
GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Grenznahe Gliederung der IG Metall haben einen steigenden und immer höher werdenden Anteil an Kolleginnen und Kollegen aus Mittel- und Osteuropa. Um dieser Mitgliedergruppe entsprechend ihren

Anforderungen gerecht werden zu können, bedarf es einer darauf abgestimmten Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften unter intensiver Einbeziehung des IGRs durch Unterstützungsleistungen auf diesem Gebiet.

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen die IG Metall verstärkt die transnationale Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften aus Mittelosteuropa. Im Fokus soll dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen aus mittelosteuropäischen Standorten der deutschen und multinational aktiven Unternehmen mit dem Ziel, die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft in diesen Ländern und an diesen Standorten zu stärken.

Im Zuge der fortschreitenden Globalisierung investieren deutsche und multinationale Unternehmen seit Jahren in Mittelosteuropa, auch um die Lohnkostenvorteile und arbeitgeberfreundliche Politik und Gesetzgebung in diesen Ländern zu nutzen. 15 Jahre nach der EU-Osterweiterung ist die Enttäuschung und Unzufriedenheit der Menschen über die nicht erfolgte Angleichung an die Arbeitsbedingungen in Westeuropa groß. Dies beeinflusst die politischen Entwicklungen und gibt nationalistischen und rechten Kräften Auftrieb, die auch auf der EU-Ebene eine negative Rolle spielen. Der große Lohnunterschied zwischen West- und Mittelosteuropa ist ein heißes Thema, das von den rechten Gruppierungen aufgegriffen wird, z.B. in Form einer Europäischen Bürgerinitiative „Lohnunion“.

Die mittelosteuropäischen Gewerkschaften haben es bisher auch aufgrund ihrer strukturellen Schwächen nicht vermocht, Lohnerhöhung dem Produktivitätszuwachs anzupassen. Dies beginnt sich zu ändern. In der letzten Zeit haben die Gewerkschaften in vielen gut organisierten Unternehmen in Mittelosteuropa beachtliche Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen erkämpft. Viele Betriebe in Mittelosteuropa sind jedoch bisher gewerkschaftlich nicht erschlossen oder haben nur schwache Gewerkschaftsstrukturen. Oft fehlen uns an den mittelosteuropäischen Standorten Ansprechpartner und wir wissen zu wenig über die Arbeitsbedingungen an diesen Standorten. Dies ermöglicht den Arbeitgebern das Ausspielen der Belegschaften gegeneinander.

IG Metall ist für die mittelosteuropäischen Gewerkschaften eine Referenzgröße und kann die positiven Trends unterstützen. Direkte Kontakte der betrieblichen Interessenvertreter, Informations- und Erfahrungsaustausch über konkrete Themen aus der betrieblichen Praxis.

Beratung über tarifpolitischen Regelungen und Ziele, sowie Unterstützung bei Erschließung und tariflichen Auseinandersetzungen spielen dabei eine große Rolle.

Eine nachhaltige Zusammenarbeit setzt Kenntnis der Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern, Verständnis und Vertrauen voraus. Erfolgreiche Beispiele, wie man Arbeitsbedingungen durch Engagement und Mobilisierung verbessern kann, haben das Potenzial, die gewerkschaftlichen Strukturen und Handlungsmöglichkeiten zu revitalisieren. Dies würde auch unsere Standards sichern.

Antrag E2.144: Verfahren zur Reach-Zulassung bei der EU

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich bei der Europäischen Union dafür einzusetzen, dass die Verfahren zur Reach-Zulassung durch die ECHA für Chromtrioxid (Chrom VI) nicht zur Gefährdung der heimischen Arbeitsplätze führen.

Die Zulassung zur Verwendung von Chromtrioxid soll den KMU-Betrieben der Oberflächenbehandlung nach den bisherigen Erkenntnissen nur für 4–7 Jahre gewährt werden. Für Investitionen in neue Maschinen und Arbeitsmethoden ist ein längerer Zulassungszeitraum notwendig. So werden aus unserer Sicht in den betroffenen Betrieben Arbeitsplätze gefährdet, weil notwendige Investitionen wegen der kurzen Zeiträume ausbleiben, weil diese nicht auf steuerliche Abschreibungszeiten abgeglichen sind.

In den Betrieben, die nachweislich einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz betreiben und die Umweltauflagen einhalten, wird das Engagement durch kurze Zulassungszeiten unzureichend gewürdigt. In der Folge besteht die Gefahr, dass es zu Arbeitsplatzverlagerungen in Drittländer kommt.

Erforderlich ist eine Zulassungspraxis der Europäischen Kommission, in der die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften sowie der Umweltauflagen entsprechend berücksichtigt und gewürdigt wird. Die Anwendung von Reach darf nicht zu einer Gefährdung von Arbeitsplätzen führen, wo diese Anforderungen von engagierten Betrieben erfüllt werden.

Für KMU müssen die Anforderungen in den Zulassungsverfahren überprüft und besser handhabbar gemacht werden.

Innerhalb der EU sollen die Mängel in dem bisherigen Zulassungsverfahren aufgehoben werden. Unser Ziel ist ein guter Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, der nur durch eine zielgerichtete Zulassung erreicht wird.

Antrag E2.145: Unterstützung einer Petition zum REACH-Zulassungsverfahren (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) für Chromtrioxid bei der Europäischen Union

Antragsteller/in:

GS Alfeld-Hameln-Hildesheim (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird gebeten, eine Petition bei der Europäischen Union zu unterstützen, damit die Verfahren zur REACH-Zulassung durch die ECHA (European Chemical Agency) für Chromtrioxid (Chrom VI) nicht zur Gefährdung der heimischen Arbeitsplätze führen.

Die Zulassung zur Verwendung von Chromtrioxid soll den Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) der Oberflächenbehandlung nach den bisherigen Erkenntnissen nur für 4–7 Jahre gewährt werden. Für Investitionen in neue Maschinen und Arbeitsmethoden ist ein längerer Zulassungszeitraum notwendig. So werden aus unserer Sicht in den betroffenen Betrieben Arbeitsplätze gefährdet, weil notwendige Investitionen wegen der kurzen Zeiträume ausbleiben, weil diese nicht auf steuerliche Abschreibungszeiten abgeglichen sind.

In den Betrieben, die nachweislich einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz betreiben und die Umweltauflagen einhalten, wird das Engagement durch kurze Zulassungszeiten unzureichend gewürdigt. In der Folge besteht die Gefahr, dass es zu Arbeitsplatzverlagerungen in Drittländer kommt.

Erforderlich ist eine Zulassungspraxis der Europäischen Kommission, in der die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften sowie der Umweltauflagen entsprechend berücksichtigt und gewürdigt wird. Die Anwendung von REACH darf nicht zu einer Gefährdung von Arbeitsplätzen in Betrieben führen, in denen diese Anforderungen von engagierten Betrieben erfüllt werden. In der Hildesheimer Firma Strötzel mit 35 Beschäftigten werden diese Anforderungen erfüllt.

Für KMU müssen die Anforderungen in den Zulassungsverfahren überprüft und besser handhabbar gemacht werden.

Innerhalb der EU sollen die Mängel in dem bisherigen Zulassungsverfahren aufgehoben werden. Unser Ziel ist ein guter Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, der nur durch eine zielgerichtete Zulassung erreicht wird.

Antrag E2.146: Flüchtlingsfrage und Migration: Fluchtursachen bekämpfen

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll sich dafür einsetzen, die Ursachen von Flucht und Migration, wie Kriege und Klimawandel zu bekämpfen.

Es gibt so viele Migranten wie noch nie. Von den über 60 Millionen Geflüchteten sind aber 90 Prozent innerhalb der betroffenen Staaten oder der Anrainerstaaten unterwegs; nur 10 Prozent erreichen die wohlhabenden Industrieländer des Nordens. Die Zuwanderungen sind durch Kriege, Regierungsumstürze und durch den Entzug der Lebensgrundlage ganzer Völker verursacht. Deshalb gibt es keinen Unterschied zwischen Asylbewerbern aus politischen Gründen gemäß der Flüchtlingskonvention und solchen aus wirtschaftlichen Gründen. Beide Gruppen sind in ihrer menschlichen Existenz bedroht. Es ist nicht Abenteuerlust, es sind Krieg, Armut, Hunger und die Folgen des Klimawandels, die diese Menschen dazu veranlassen haben, ihre Heimat zu verlassen. Menschen sind in der Regel

sesshaft und verlassen nur ungern auf Dauer und auf ungewisse Zukunft ihre Familie, ihre Freunde, ihre Heimat. Es ist die Hoffnung, im Ausland Arbeit zu finden und ein besseres Leben zu führen, die zur Migration führt. Migration findet dann statt, wenn Menschen ihrer Existenzgrundlage beraubt werden oder ihres Lebens nicht mehr sicher sein können. Hier ist gewerkschaftliche Solidarität gefordert.

Es kann also nicht nur darum gehen, den Flüchtlingen zu helfen, sondern vor allem die Ursachen der Flucht zu bekämpfen. Das heißt in erster Linie, die ungehinderte Ausbreitung der großen Konzerne und ihren Raubzug durch die Länder der Dritten Welt zu stoppen. Innerhalb Europas muss die würdelose Unterbringung in Flüchtlingscamps aufhören. Die unmittelbar betroffenen Aufnahmeländer Spanien, Italien und Griechenland dürfen mit dem Problem nicht weiter allein gelassen werden; die deutsche unsolidarische Abschottungspolitik muss geändert werden.

Öffnung der Grenzen allein kann keine Lösung sein, wenn sie nicht an Bedingungen geknüpft ist. Diese Bedingungen müssen in erster Linie darauf abzielen, die Not der Menschen, die sich auf die Flucht begeben, in den Herkunftsländern zu bekämpfen. Weiterhin ist sicherzustellen, dass Geflüchtete nicht als Reservearmee und Billigkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt von den Unternehmern gegen die einheimischen Arbeitnehmer ausgenutzt werden. Die beste Integration ist die Integration durch Arbeit. Die Normen des dualen Ausbildungssystems dürfen hierfür keine Voraussetzung und kein Hindernis sein.

Wirtschaftsflüchtlinge

Dieser Begriff wird benutzt, um „legale“ Flüchtlinge (Kriegsflüchtlinge) von „illegalen“ (Wirtschaftsflüchtlinge) abzugrenzen. Es wird der Eindruck erweckt, Wirtschaftsflüchtlinge würden nur aufgrund wirtschaftlicher Vorteile nach Europa kommen und sie würden das Asylrecht „missbrauchen“. Wirtschaftsmigration gehört zur Globalisierung wie der Freihandel von Waren und Dienstleistungen. Wirtschaftsflüchtlinge sind keine illegalen, sondern aus Existenznot gezwungene Teilnehmer der Globalisierung.

Wir leben in einer fast grenzenlosen Welt. Durch die Globalisierung findet man in fast jedem Supermarkt der Welt europäische Produkte. Deutschland profitiert davon am stärksten. Als jahrelanger Exportweltmeister exportiert Deutschland mehr Produkte als irgendein anderes Land. Davon profitieren deutsche Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen. Unternehmen verkau-

fen ihre Produkte im Ausland und machen dort Gewinne. Deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren davon, da ihre Arbeitsplätze in Deutschland sind, obwohl die Produkte im Ausland verkauft werden. Die Wirtschaftsflüchtlinge versuchen nichts anderes, als ihre Arbeitskraft ebenso im Ausland zu verkaufen, d.h. zu exportieren. Die Wirtschaftsflüchtlinge passen sich damit lediglich an die Globalisierung an. Das eine wird als Export gefeiert, das andere als „Wirtschafts-Flucht“ kriminalisiert. Der Begriff Wirtschaftsflüchtlinge ist deshalb irreführend. Im Endeffekt kann man die Wirtschaftsflüchtlinge nicht als kriminell und illegal verdammen, wenn sie lediglich versuchen, an der Globalisierung teilzunehmen und dabei den freien Handel mit der Ware Arbeitskraft verkörpern.

Die Probleme liegen ganz woanders. Zum einen müssen die Ursachen der Existenznot in den Fluchtländern beseitigt werden. Zum anderen müssen die hiesigen Arbeitsmärkte aber auch vor Billigkonkurrenz geschützt werden, damit die Unternehmer die Not der Wirtschaftsflüchtlinge in Form von Lohndumping nicht gegen die einheimischen Arbeitnehmer ausnutzen.

Aus: Kleines Lexikon für Vertrauensleute

Antrag E2.147: Kriege und Fluchtursachen bekämpfen

Antragsteller/in:

GS Hamm-Lippstadt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss bei der Bundesregierung zu nutzen, dass

- Europäische Handelsverträge mit Entwicklungsländern für beide Seiten fair gestaltet werden,
- Handelsverträge, die es aktuell mit afrikanischen Staaten gibt, systematisch geprüft werden,
- Rüstungsexporte in Krisenregion unterlassen werden,
- eine gerechte Lösung zur Verteilung von Geflüchteten in Europa gefunden wird.

Die IG Metall fordern wir auf Kampagnen zu fördern, die sich mit der Bekämpfung von Fluchtursachen und den Ursachen von Krieg befassen.

Menschen, die vor Krieg, Terror, Naturkatastrophen und sozialem Elend fliehen müssen in unserer Gesellschaft aufgenommen und in der EU solidarisch verteilt werden.

Um eine Aktive Friedenspolitik zu betreiben muss Schluss sein mit Rüstungsexporten in Milliarden Höhe. Das Gesamtvolumen der genehmigten Rüstungsexporte betrug 2018 4,62 Milliarden Euro. Davon wurden zum Beispiel Saudi-Arabien (416 Millionen Euro) und Algerien (802 Millionen Euro) beliefert. Die Bundesregierung muss aufhören für solche Länder Rüstungsexporte zu genehmigen.

Antrag E2.148: Seenotrettung entkriminalisieren! Solidarität mit NGOs!

Antragsteller/in:

GS Alfeld-Hameln-Hildesheim (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass die IG Metall sich mit den Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die Seenotrettung im Mittelmeer betreiben, solidarisiert und sich für deren Entkriminalisierung einsetzt. Die Seenotrettung von Menschen auf der Flucht muss ohne strafrechtliche Verfolgung vollumfänglich wiederaufgenommen werden.

Die verschiedenen Regierungen der EU haben mit ihrer Abschottungspolitik, besonders im Mittelmeer, dafür gesorgt, dass sich dort eine der größten humanitären Katastrophen der Welt immer weiter verschärft. Der weltweit tödlichste Seeweg über das Mittelmeer forderte in den letzten Jahren tausende von Menschenleben: 2016 starben min. 3.800, im Jahr 2017 min. 3.100 und im Jahr 2018 min. 2.200 Menschen – jeder Einzelne ist ein Opfer zu viel. Zeitgleich ging die Zahl der Flüchtenden stark zurück, wodurch sich die Sterblichkeit pro Geflüchteten stark erhöht hat. Dies hängt damit zusammen, dass sich die EU an ihren Außengrenzen immer mehr abschottet und den NGOs, welche die Flüchtenden in höchster Seenot retten wollen, kriminalisiert und deren Arbeit behindert. So werden Besatzungen und Helfende vor Ort unter fadenscheinigen

Vorwürfen wie Schlepperei, Waffenhandel usw. kriminalisiert und deren Lebensgrundlage zerstört. Wer dennoch den Mut hat, diesen Repressionen zu widerstehen, wird entweder bereits am Auslaufen gehindert oder es wird das Einlaufen in einen europäischen Hafen verboten. Die Botschaft ist klar: Man soll nicht helfen, sondern wegsehen.

Die IG Metall muss hier ein Zeichen der Solidarität setzen und gegen diese lebensgefährliche Politik der Abschottung Farbe bekennen. Während die Wirtschaft nach Fachkräften ruft und teure Rekrutierungsprogramme aufgelegt werden, wird zeitgleich ein Massensterben von Menschen in höchster Not – zumindest billigend – in Kauf genommen. Doch der Mensch ist nicht in nützlich oder wertlos zu unterscheiden. Wir müssen uns daher solidarisch an die Seite von Menschen auf der Flucht sowie den Lebensrettern der NGOs stellen und dies auch offensiv in der Öffentlichkeit publizieren und vertreten.

„Hoch die internationale Solidarität.“

Antrag E2.149: #No2Percent – Frieden geht anders – klare Positionierung gegen die Erhöhung der Rüstungsausgaben auf 2 % des BIP

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall lehnt bewaffnete Interventionen ohne UNO-Mandat ab. Zudem fordert sie alle Abgeordneten des Bundestages auf, sich gegen das 2-Prozent-Ziel für die Rüstungsausgaben zu engagieren. Die IG Metall fordert verstärkte Initiativen für Abrüstung und Rüstungskonversion und unterstützen deshalb die Petition „Abrüsten statt Aufrüsten“.

Die Nato Planung, die Rüstungsausgaben auf 2 Prozent der Wirtschaftsleistung (BIP), zu erhöhen, bedeutet für Deutschland nahezu eine Verdoppelung. Das 2-Prozent-Ziel der NATO, das von der Trump-Regierung vehement eingefordert wird, sichert nicht den Frieden, sondern führt zu einer neuen Rüstungsspirale. Zwei Prozent BIP für Rüs-

tungsausgaben, das wären weitere 30 Milliarden Euro, die im zivilen Bereich fehlen, für Bildung, Hochschulen, Schulen und Kitas, für den sozialen Wohnungsbau, für kommunale und digitale Infrastruktur, für eine ökologische und soziale Gestaltung der Verkehrs- und Energiewende und für die Alterssicherung und mehr soziale Sicherheit.

Deutschland braucht mehr zivile Strategien zur Friedenssicherung, die an den Ursachen von Kriegen und Konflikten ansetzen. Hierzu gehören vor allem ein fairer Welthandel, eine gerechtere Verteilung des weltweiten Reichtums sowie soziale und ökologische Entwicklungs- und Klimaschutzprojekte. Wir lehnen Waffenexporte in Krisen- und Konfliktgebiete sowie an diktatorische oder autokratische Regime grundsätzlich ab. Deutschland darf nicht länger Staaten und Konfliktparteien mit Waffen versorgen, die Krieg, Gewalt und Unterdrückung als Mittel der Politik verstehen.

Antrag E2.150: Friedenspolitik

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf:

- den UN-Vertrag zur Ächtung aller Atomwaffen zu unterzeichnen;
- alle Waffenexporte zu stoppen;
- statt aufzurüsten endlich abzurüsten;
- das 2 % Aufrüstungsziel sofort zu stoppen. Das sind sonst mindestens weitere 35 Milliarden Euro, die im zivilen Bereich, bei Schulen und Kitas, sozialem Wohnungsbau, Krankenhäusern, öffentlichem Nahverkehr, kommunaler Infrastruktur, Alterssicherung, ökologischem Umbau, Klimavorsorge und internationaler Hilfe zur Selbsthilfe fehlen;
- die Entwicklungshilfe auf Kosten der Rüstungsausgaben deutlich zu erhöhen;
- alle Auslandseinsätze der Bundeswehr zu beenden;
- die Werbeeinsätze der Bundeswehr zu stoppen;
- Projekte zur Rüstungskonversion mit der Erhöhung des Konversionsfonds zu unterstützen;

Das Projekt „Konversion in wehrtechnischen Betrieben“ des Vorstandes wird weitergeführt mit dem Ziel, die Anzahl der beteiligten Betriebe zu erhöhen. Die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung, auch über unsere Metallzeitung, soll verstärkt werden.

Antrag E2.151: Gegen eine Steigerung des Verteidigungshaushaltes und für Rüstungskonversion

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird keine neue Rüstungsspirale unterstützen, befürwortet ausdrücklich, dass Mittel der Diplomatie und stellt sich gegen Krieg. Wir werden. Einer Aufstockung des Verteidigungshaushaltes widersprechen wir ebenso wie der Umsetzung des 2-Prozent-Ziels.

Wir brauchen Abrüstung, statt Aufrüstung. Dazu zählt auch, dass staatliche Unterstützung in entsprechender Größenordnung für die Forschung zur Rüstungskonversion und darüber hinaus für Rüstungskonversionsprogramme abgefordert wird. Dies ist der Weg, um u.a. langfristig Waffenlieferungen stoppen zu können.

Antrag E2.152: Schwerter zu Pflugscharen

Antragsteller/in:

GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert, die weltweiten Rüstungsausgaben nicht zu erhöhen, sondern zu kürzen und damit die weitere militärische Aufrüstung zu beenden, beginnend bei der Bundesrepublik Deutschland. Um ihre Forderung deutlich zu machen sucht sie sich demokratische Bündnispartner in der Gesellschaft und gewerkschaftliche Partner in Europa und

der Welt und macht ihre Forderungen in der Öffentlichkeit deutlich.

Des Weiteren möge die IGM intensiver die Rüstungskonversion betreiben. Es gilt Alternativen aufzuzeigen wie die Produktion militärischer Güter in die Herstellung von Konsumgütern gewandelt werden kann. Den Waffen, auch aus deutscher Produktion, sind Ursache für Krieg, Tod und Vertreibung.

Lasst uns die Forderung wiederaufnehmen:
„Schwerter zu Pflugscharen“

Der Wunsch der IG Metall nach gerechter Verteilung, gleiche Chancen für alle, Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft, freie Entfaltung des Einzelnen in einer offenen Gesellschaft ist nur in Frieden möglich.

Mit dem Fall der Mauer in Deutschland und dem geglaubten Ende des Kalten Krieges hoffte die Mehrzahl der Menschen, dass die Kriegstreiber und damit das Wettrüsten ein Ende haben. Heute müssen wir zur Kenntnis nehmen, und nicht erst seit Trump Präsident der USA ist, dass die Rüstungsspirale nach oben gedreht wird und die BRD mitten drin ist.

Die Zukunft der heutigen Generationen, unserer Kinder und Enkel ist in Gefahr!

Antrag E2.153: Rüstungsproduktion, Rüstungsexport und Rüstungskonversion

Antragsteller/in:
GS Aachen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seine Aufgaben zur Entwicklung von Projekten zur Rüstungskonversion mit Nachdruck voranzutreiben und sich gemäß § 2 der Satzung der IG Metall „... für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung...“ einzusetzen.

Antrag E2.154: Gegen Waffenexporte in Krisenregionen

Antragsteller/in:
GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss auf die Bundesregierung geltend zu machen und darauf hinzuwirken, dass sich die Bundesregierung für folgende Maßnahmen einsetzt:

- für Abrüstung statt Aufrüstung, Kürzung des Militäretats
- für Solidarität mit den Geflüchteten
- Fluchtursachen, auch Hunger, beseitigen
- gegen Auslandseinsätze der Bundeswehr und Bundeswehreinätze im Innern
- gegen Rüstungsexporte, insbesondere an kriegsführende Staaten
- Verbot der Lizenzvergabe und der Verlagerung von Rüstungsfirmen ins Ausland
- Reduzierung der Produktion von Kriegswaffen
- für sozialverträgliche Umstellung der Rüstungsproduktion auf die Produktion ziviler Güter
- für die Einhaltung des Völkerrechts
- keine Beteiligung an Angriffskriegen
- für Frieden in Europa – keinen Konfrontationskurs mit Russland
- für soziale Sicherheit, Umweltschutz und Frieden statt Milliarden für Aufrüstung und Krieg

Deutsche Rüstungskonzerne verdienen Milliarden mit Waffenexporten in Krisenregionen. Innerhalb der Bundesregierung gibt es Bestrebungen, die Richtlinien für Waffenexporte aufzuweichen. Anstatt diese Richtlinie aufzuweichen, ist es erforderlich, Projekte der Rüstungskonversion mit einem Konversionsfonds zu unterstützen. Des Weiteren sind die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Konversionsprojekten so zu stärken, dass sie auf die Produktion zur Umsetzung der Projekte gestaltend Einfluss nehmen können.

Eine von Saudi-Arabien geführte Koalition mordet im Jemen, auch mit deutschen Waffen. Dort sind inzwischen drei von vier Menschen auf Hilfsliefe-

rungen angewiesen, Millionen sind vom Hungertod bedroht. Werte wie Menschenrechte, Demokratie und Gleichberechtigung werden mit Füßen getreten.

Kriege verursachen Armut und Flucht.

Antrag E2.155: Frieden und Abrüstung

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Nach dem Ausstieg der USA und Russlands aus dem Abrüstungsvertrag INF ist die Gefahr einer neuen weltweiten Aufrüstungsspirale akut gestiegen. Aber eine weitere Aufrüstung und die Militarisierung der Außenpolitik sichern nicht den Frieden, sondern führen zu einer weiteren Verschärfung und Spannung auf internationaler Ebene. Das Militär wird schon als normaler Bestandteil der Außenpolitik angesehen und dies hat Folgen.

Die Bundesregierung hat angekündigt, von 2015 bis 2030 130 Milliarden Euro in Ausrüstung und Bewaffnung der Bundeswehr zu stecken. Auf ihrem Weg, die jährlichen Militärausgaben auf zwei Prozent des BIP hochzutreiben, hat sie der NATO für 2024 Ausgaben für die Bundeswehr in Höhe von 58 Milliarden Euro angekündigt (1,5 % des BIP).

Das Plus von 4,7 Mrd. Euro für 2019 (auf 43,2 Mrd.) wäre der größte Zuwachs seit Gründung der Bundeswehr 1955! Die Gelder dienen nicht in erster Linie dazu Ausrüstungslücken zu schließen, sondern vor allem dazu gegen Russland aufzurüsten.

Schon heute verschlingt der Rüstungsetat über 11 % des Bundeshaushalts. Ein weiterer Anstieg in bisher nie erreichte Höhen führt dazu, dass diese Gelder bei den Ausgaben für Soziales, Bildung und Infrastruktur fehlen. Schulen, Kitas, sozialer Wohnungsbau und Rentensicherung kommen so zu kurz. Das richtet sich vor allem gegen die Interessen der abhängig Beschäftigten.

Die IG Metall lehnt das von der NATO schon vor Jahren festgelegte Ziel ab, die Verteidigungsausgaben auf zwei Prozent der nationalen Wirtschaftsleistung (BIP) zu erhöhen und unterstützt auch weiterhin den Appell „Abrüsten statt Aufrüsten“ und beteiligt

sich aktiv an der Unterschriftensammlung unter diesen Appell. Dabei sucht die IG Metall die Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlichen Kräften, die sich ebenso diesem Ziel verpflichtet sehen.

Angesichts vieler Konfliktherde auf der Welt – die u.a. auch viele Menschen zur Flucht aus ihren Heimatländern getrieben haben – setzt sich die IG Metall verstärkt für eine friedliche, dem Ausgleich und mehr Gerechtigkeit zwischen den Ländern verpflichtete Politik ein. Konflikte lassen sich nicht mit Waffengewalt lösen. Mit so einer Politik werden auch keine Fluchtgründe bekämpft, sondern – im Gegenteil – geschürt. Wir brauchen zivile Strategien zur Friedenssicherung, die an den Ursachen von Kriegen und Konflikten ansetzen. Dazu gehört ein fairer Weltmarkt, eine gerechte Verteilung des weltweiten Reichtums sowie soziale und ökologische Entwicklungs- und Klimaschutzprojekte.

Den Profiten und der Macht der einen steht die Ausbeutung und Unterdrückung der anderen gegenüber. Das Streben nach militärischer Stärke und Überlegenheit ist die Begleitmusik und Absicherung zu diesem Tun mit der Zerstörung ganzer Länder, Vertreibung, Elend und Tod im Gefolge. Das lukrative Waffengeschäft rund um den Erdball liefert den Nachschub für immer neue Kriege.

Von daher fordert die IG Metall ein generelles Verbot von Rüstungsexporten. Damit dies nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führt, wird der Vorstand der IG Metall verstärkt Projekte der Rüstungskonversion unterstützen und selbst auflegen. Zur erfolgreichen Realisierung dieser Projekte, wird der Vorstand der IG Metall gegenüber der Bundesregierung auf die Erhöhung des Rüstungskonversionsfonds hinwirken, damit Projekte stärker als bisher aus diesem Fonds finanziell unterstützt werden können. Darüber hinaus ist der bestehende Handlungsleitfaden des Vorstands über die Diversifizierung, um den Bereich der Konversion zu ergänzen.

Gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Organisationen und der Friedensbewegung wird sich die IG Metall auch mit der Unterstützung des DGBs und anderer DGB Gewerkschaften an die Spitze der Forderung nach weltweiter Abrüstung stellen.

Antrag E2.156: Gewerkschafts- politik ist Friedenspolitik

Antragsteller/in:

GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Gewerkschaftspolitik muss immer auch Friedenspolitik sein. Die IG Metall tritt deshalb gegen jegliche Erhöhung der Rüstungslasten ein. Sie erteilt der Forderung nach Steigerung des Wehretats auf zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts, wie sie von der US-Regierung, der NATO und von der Bundesregierung gefordert wird, eine entschiedene Absage. Sie schließt sich deshalb der Kampagne „Abrüstung statt Aufrüstung“ an, unterstützt die Ostermärsche und weitere Aktionen der Friedensbewegung.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass der DGB sich aktiv in den Kampf um Frieden und Völkerverständigung einbringt, u.a. unter aktiver Mitarbeit in der bundesweiten Friedensbewegung wie dem Bundesausschuss Friedensratschlag.

Die IG Metall muss sich stärker als bisher als Teil der Friedensbewegung positionieren. Die IG Metall muss öffentlich Stellung gegen die Propagierung des Krieges als Mittel der Politik, die Militarisierung der Gesellschaft, die Reaktivierung alter Feindbilder und die faktische Aufkündigung der mühsam erarbeiteten Friedensordnung in Europa nach dem zweiten Weltkrieg beziehen.

Dabei wendet sich die IG Metall gegen jegliche Politik, die das friedliche Zusammenleben der Völker und Staaten gefährdet. Hass war schon immer zum Schaden und Leid der arbeitenden Menschen. Dies gilt insbesondere für das Verhältnis zu Russland. Zwei verhängnisvolle Kriege mit Millionen von Toten zeigen, dass eine Politik der militärischen und politischen Konfrontation nur in eine Katastrophe führen kann. Deshalb ist eine Wiederbelebung der Entspannungspolitik das Gebot der Stunde. Zum friedlichen Zusammenleben, gegenseitigem Handel und vertrauensbildenden Maßnahmen gibt es keine vernünftige Alternative.

Auf der ganzen Welt werden Kriege zum Teil mit direkter deutscher Beteiligung geführt. Über diese gefährliche Entwicklung muss die IG Metall als Teil der Friedensbewegung ihre Mitglieder aufklären und mobilisieren:

- gegen den Umbau der Bundeswehr zu einer international operierenden Interventionsarmee
- gegen die Militarisierung der Gesellschaft
- für den Rückzug der Bundeswehr aus den aktuellen weltweiten Einsätzen
- für eine gesellschaftliche Ächtung des Krieges und von jeglichem Militarismus

Die IG Metall wird jeglichen Vorhaben zur weiteren Militarisierung der Gesellschaft entgegentreten. Besonders junge Menschen müssen dem Zugriff des Militärs entzogen werden. Deshalb wendet sie sich entschieden gegen Auftritte der Bundeswehr an Schulen, bei der Berufsberatung und bei Bildungsmessen. Die Rekrutierung von Minderjährigen muss sofort eingestellt werden.

Die IG Metall wird im Sinne dieser Vorstellungen und Forderungen auch ihre Öffentlichkeitsarbeit auf allen Ebenen intensivieren.

Antrag E2.157: Für eine aktive Friedenspolitik

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den IG Metall Vorstand auf

- das „Projekt für Konversion in wehrtechnischen Betrieben“ des Vorstandes verstärkt mit Leben zu erfüllen und weitere Projekte zu starten;
- die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung auch über unsere Zeitung „Metall“ zu verstärken;
- die laufende Unterschriftenkampagne „Abrüsten statt Aufrüsten“ zu unterstützen und als einen Schwerpunkt unserer Organisation zu behandeln.

Die IG Metall soll auf die Bundesregierung einwirken:

- den UN-Vertrag zur Ächtung aller Atomwaffen zu unterzeichnen;
- alle Waffenexporte zu stoppen;
- statt Aufrüstung endlich abzurüsten;
- das zwei Prozent Aufrüstungsziel sofort zu stoppen;

- die Entwicklungshilfe auf Kosten der Rüstungsausgaben deutlich zu erhöhen;
- alle Auslandseinsätze der Bundeswehr zu beenden;
- die Werbeeinsätze der Bundeswehr zu stoppen;

Projekte zur Rüstungskonversion mit der Erhöhung des Konversionsfonds zu unterstützen.

Antrag E2.158: Frieden verteidigen – Waffenexporte weiter einschränken

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit Besorgnis nimmt der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall zur Kenntnis, dass es nach wie vor viele internationale Auseinandersetzungen gibt, die mit Waffengewalt geführt werden. Insbesondere das Klima zwischen den USA und Russland hat sich in vielen Punkten weiter verschlechtert. Kriege oder Stellvertreterkriege zwischen den Großmächten sind nicht mehr auszuschließen.

Der Gewerkschaftstag ist deshalb der Ansicht, dass die Anstrengungen der Gewerkschaften für den Erhalt des Friedens und für friedliche Lösungen in Konflikten verstärkt werden müssen. Die IG Metall tritt für Abrüstung statt Aufrüstung ein. Sie hält das 2 %-Rüstungsziel der NATO für inakzeptabel. 2 % wären mindestens weitere 35 Mrd. Euro, die im zivilen Bereich fehlen, bei Schulen und Kitas, sozialem Wohnungsbau, Krankenhäusern, öffentlichem Nachverkehr, kommunaler Infrastruktur, Alterssicherung, ökologischem Umbau, Klimagerechtigkeit und internationaler Hilfe zur Selbsthilfe.

Gerade vor dem Hintergrund der Geschichte sollte Deutschland der „Kriegsdienstverweigerer“ unter den Staaten sein. Kampfeinsätze der Bundeswehr im Ausland lehnen wir nach wie vor ab. Werbeeinsätze der Bundeswehr insbesondere in Schulen sind zu stoppen. Es kann nicht angehen, dass Minderjährige mit fraglichen Mitteln zum „Kriegshandwerk“ begeistert werden sollen.

Bei den deutschen Waffenexporten erwartet die IG Metall weitere Einschränkungen bis hin zum

Stopp. Trotz einem Rückgang der Genehmigungen hat Deutschland 2018 noch für 4,8 Mrd. Euro Waffen exportiert. Deutschland ist nach den USA, Russland und Frankreich zur Zeit der viertgrößte Waffenexporteur der Welt. Saudi-Arabien gehörte 2018 noch mit zu den größten Abnehmern. Besonders folgenreich ist der Export von Kleinwaffen, durch die weltweit die meisten Menschen ums Leben kommen, vor allem bei nicht staatlich geführten Konflikten (Bürgerkriegen).

Für uns ist klar: Rüstungsproduktion ist kein „normaler“ Industriezweig. Hier werden mit Produkten, die zur Tötung von Menschen bestimmt sind, hohe Profite erwirtschaftet. Waffenexporte dürfen nicht vor Menschenrechten gehen!

Deswegen tritt die IG Metall weiter für folgende Forderungen ein:

- Verschärfung und wirksame Kontrolle der gesetzlichen Regelungen zu Rüstungsexporten!
- Gesetzliche Einschränkung und schärfere Kontrolle von Rüstungsexporten!
- Sofortige Begrenzung der Rüstungsexporte auf Staaten, gegenüber denen hierzu unausweichliche bündnispolitische Verpflichtungen bestehen (EU/NATO)!
- Einstellung der Rüstungsexporte in Krisenregionen und in Länder, in denen Menschenrechte missachtet werden!
- Einstellung des Exports von Kleinwaffen!
- Beendigung der Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern!

Dabei müssen die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, die in den Rüstungsbetrieben arbeiten, berücksichtigt werden. Die Umstellung der Produktion auf zivile Güter muss vom Bund durch Strukturhilfen unterstützt werden, soweit dies zur Sicherung der Arbeitsplätze notwendig ist.

Auch in den Betrieben, die Rüstungsgüter herstellen, tritt die IG Metall mit diesen Forderungen offensiv an, um die Notwendigkeit der Umgestaltung der Produktion und den Weg zu Friedensschaffenden Maßnahmen zu fördern.

Antrag E2.159: Frieden und Abrüstung. Die IG Metall unterstützt Aufruf „Abrüsten statt aufrüsten“

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Satzung der Internationalen Arbeitsorganisation heißt es: „Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“

Die zunehmende Militarisierung in den internationalen Beziehungen stellt eine Bedrohung des Weltfriedens dar. Eine Rückbesinnung auf die Prinzipien der Entspannungspolitik und des Interessenausgleichs ist notwendig.

Die Empfehlung der NATO aus dem Jahr 2014, bis 2024 die jeweiligen nationalen Rüstungsausgaben auf zwei Prozent des BIP anzuheben, lehnen wir ab. Das entspricht einer Steigerung des deutschen Verteidigungshaushaltes von heute 37 Mrd. Euro auf dann ca. 70 Mrd. Euro. Dies würde absehbar auf Kosten der Ausgaben für Soziales und Bildung gehen.

Statt die Bundeswehr für weltweite Interventionen aufzurüsten fordern wir den Rückzug der Bundeswehr aus allen Kampfeinsätzen und die Umwandlung in eine reine Verteidigungsarmee gemäß Artikel 87a des Grundgesetzes.

Wir setzen uns für eine sozial flankierte Transformation der Rüstungsindustrie ein. Die IG Metall initiiert und unterstützt deshalb Projekte der Rüstungskonversion.

Die IG Metall unterstützt deshalb den Aufruf „Abrüsten statt Aufrüsten“:

Die Bundesregierung plant, die Rüstungsausgaben nahezu zu verdoppeln, auf zwei Prozent der deutschen Wirtschaftsleistung (BIP). So wurde es in der NATO vereinbart.

Zwei Prozent, das sind mindestens weitere 30 Milliarden Euro, die im zivilen Bereich fehlen, so bei Schulen und Kitas, sozialem Wohnungsbau, Krankenhäusern, öffentlichem Nahverkehr, kommunaler Infrastruktur, Alterssicherung, ökologischem Umbau, Klimagerechtigkeit und internationaler Hilfe zur Selbsthilfe.

Auch sicherheitspolitisch bringt eine Debatte nichts, die zusätzlich Unsummen für die militärische Aufrüstung fordert. Stattdessen brauchen wir mehr Mittel für Konfliktprävention als Hauptziel der Außen- und Entwicklungspolitik.

Militär löst keine Probleme. Schluss damit. Eine andere Politik muss her.

Damit wollen wir anfangen: Militärische Aufrüstung stoppen, Spannungen abbauen, gegenseitiges Vertrauen aufbauen, Perspektiven für Entwicklung und soziale Sicherheit schaffen, Entspannungspolitik auch mit Russland, verhandeln und abrüsten.

Diese Einsichten werden wir überall in unserer Gesellschaft verbreiten. Damit wollen wir helfen, einen neuen Kalten Krieg abzuwenden.

Keine Erhöhung der Rüstungsausgaben – Abrüsten ist das Gebot der Stunde.

Antrag E2.160: Für eine aktive Friedenspolitik

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird ihren Einsatz für eine aktive Friedenspolitik verstärken. Sie tritt gegen ein neues Wettrüsten in Europa ein und unterstützt die Initiativen von Verhandlungen zur Rüstungsbegrenzung und friedlicher Konfliktlösung.

30 Jahre nach der Überwindung der militärischen Ost – West Konfrontation werden an den EU Ostgrenzen neue Mauern gebaut und aufgerüstet. Damit wird eine neue Rüstungsspirale angetrieben. Die IG Metall ist bei diesen existenziellen Fragen der Zukunftssicherung derzeitig nur wenig wahrnehmbar. Gerade aus Berlin sollte ein starkes Signal für eine Friedenspolitik ausgehen.

Antrag E2.161: Keine Erhöhung der Rüstungsausgaben auf 2 % des BIP

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall unterstützt den Appell „Abrüsten statt Aufrüsten“ und beteiligt sich an der Unterschriftensammlung unter diesen Appell.

Die IG Metall setzt sich für eine Entspannung der Beziehungen zwischen Deutschland und Russland ein.

Antrag E2.162: Keine Stationierung atomarer Mittelstreckenraketen auf deutschem Boden

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss auf die Bundesregierung geltend zu machen und darauf hinzuwirken, dass sich die Bundesregierung dafür einsetzt:

Keine Stationierung atomarer Mittelstreckenraketen auf deutschem Boden.

Durch Modernisierungsprogramme wie Ortungsschutz, Geschwindigkeit, Reichweite und Zielgenauigkeit steigt die Gefahr des Einsatzes dieser Waffen weiter an, da das Risiko Vorwarnzeit und Ortung scheinbar sinkt.

Die Ausweitung auf weitere Länder ohne demokratische Entwicklung erhöht diese Gefahr zusätzlich. Ziel muss es sein, die Ächtung aller Atomwaffen ähnlich chemischer und biologischer Waffen weiter voranzutreiben.

Schritte gegen eine erneute Rüstungsspirale können neue multinationale Verträge sein.

Die Kündigung des INF-Vertrages zum Verzicht auf Mittelstreckenraketen durch die USA beantwortete Russland ebenfalls mit einer Kündigung.

Die Bundesregierung muss nun alles versuchen, die USA und Russland davon zu überzeugen, dass dieses nicht die richtigen Schritte sind Vertrauen zu schaffen und in einem nicht nur finanziell ruinösen Fiasko enden kann.

- Der INF-Vertrag zwischen den USA und der Russischen Föderation zum Verbot nuklear bestückbarer Mittelstreckenraketen muss gerettet werden. Der INF-Vertrag muss lediglich um ein erneuertes Inspektionsinstrument ergänzt werden, um Verdachtsfälle vor Ort aufklären zu können.
- Die Bundesregierung muss klar und deutlich einer Stationierung von Mittelstreckenraketen auf deutschem Boden eine Absage erteilen.
- Zugleich muss sich die Bundesregierung auf EU- und Nato-Ebene gegen eine Stationierung dieser Waffensysteme in Europa engagieren.

Antrag E2.163: Für Rüstungskonversion und Unterzeichnung des Atomwaffenverbotsvertrags

Antragsteller/in:

GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich auf allen politischen Ebenen verstärkt für eine Politik des Friedens und der Diplomatie, der Abrüstung sowie für den Beitritt Deutschlands zum UN-Abkommen für ein Atomwaffenverbot ein und damit für den Abzug von Atomwaffen aus Deutschland.

Der Vorstand der IG Metall befürwortet ausdrücklich das Mittel der Diplomatie und stellt sich gegen Krieg. Dazu zählt auch, dass staatliche Unterstützung in entsprechender Größenordnung für die Forschung zur Rüstungskonversion und darüber hinaus für Rüstungskonversionsprogramme abgefordert wird. Dies ist der Weg, um u.a. langfristig Waffenlieferungen stoppen zu können.

Wir werden keine neue Rüstungsspirale unterstützen. Einer Aufstockung des Verteidigungshaushaltes widersprechen wir sowie einer Stationierung von nuklearen Mittelstreckenraketen in Europa oder sogar in Deutschland. Wir brauchen Abrüstung, statt Aufrüstung.

Antrag E2.164: Für die Unterzeichnung des Atomwaffenverbotsvertrags

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich auf allen politischen Ebenen verstärkt für eine Politik des Friedens und der Diplomatie, der Abrüstung sowie für den Beitritt Deutschlands zum UN-Abkommen für ein Atomwaffenverbot ein und damit für den Abzug von Atomwaffen aus Deutschland.

Wir widersprechen einer Stationierung von nuklearen Mittelstreckenraketen in Europa oder sogar in Deutschland. Wir brauchen Abrüstung, statt Aufrüstung.

Antrag E2.165: Keine Ausrüstung der Bundeswehr mit Drohnen, die bewaffnet werden können

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss auf die Bundesregierung geltend zu machen und darauf hinzuwirken, dass sich die Bundesregierung dafür einsetzt:

Keine Ausrüstung der Bundeswehr mit Drohnen, die bewaffnet werden können.

Drohnen dienen nicht nur dem Schutz unserer Soldaten durch Aufklärung.

Aktuell wird der Kauf von Drohnen geplant, die bewaffnet werden können.

Sie können aus großer Entfernung töten und senken die politische und persönliche Hemmschwelle zum Einsatz erheblich. Sie werden von vielen Menschen ähnlich eines Computerspieles wahrgenommen.

Bei Drohnen, die bewaffnet werden können, handelt es sich um das Drehen an einer neuen Rüstungsspirale zur unbemannten Kriegsführung durch Robotertechnologien.

Der Einsatz dieser Drohnen zur Kriegsführung zum Töten per Mausklick ist auch Völkerrechtlich umstritten.

Neueste Forschungen befassen sich damit, die Drohnen mit Künstlicher Intelligenz (KI) aus- bzw. nachzurüsten.

Das bedeutet, dass diese Drohnen dann „vor Ort“ die Entscheidung zum Töten alleine treffen können. Dieser Entwicklung sowie der Stationierung von Drohnen, die bewaffnet werden können, ist nicht nur aus moralischen und ethischen Gründen von der Bundesregierung Einhalt zu gebieten.

Antrag E2.166: Unterstützung des Strukturwandels in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mittel- und langfristig werden die europäischen Länder gemeinsame Beschaffungen für ihre Streitkräfte vornehmen. Das wird zu einer Transformation und Konsolidierung der Rüstungsindustrie in Europa führen. Die IG Metall betont: Strukturwandel und politisch induzierte Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Notwendig ist eine auf europäische Regionen mit wehrindustriellen Clustern abgestimmte Strategie. Die Bundesregierung nimmt eine zentrale Rolle ein. Sie entscheidet z.B. über die Ausrüstung der Bun-

deswehr und europäische Kooperationsprojekte. Aus dieser zentralen Rolle heraus, folgt die Verantwortung der Regierung für die Beschäftigten in der wehrtechnischen Industrie.

Die IG Metall setzt sich aktiv für die Interessen der Beschäftigten ein, damit der Strukturwandel in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie nicht zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Die Branchenpolitik der IG Metall wird gestärkt. Die IG Metall begleitet den Strukturwandel der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie in Europa und arbeitet hierzu eng mit industriAll Europe und den europäischen Schwestergewerkschaften zusammen. Das Nato-Ziel von zwei Prozent des BIP für Verteidigungsausgaben lehnt die IG Metall als ungeeignetes Kriterium ab.

Die IG Metall setzt sich für eine Vertiefung des branchenpolitischen Dialogs ein, der auf ihre Initiative seit 2014 im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie stattfindet. Notwendig ist eine Branchenpolitik, die den Strukturwandel aktiv gestaltet.

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, ein neues Programm oder einen erweiterten Fonds für Konversion und Diversifikation in zivile Märkte aufzulegen und zudem entsprechende Programme bei der Europäischen Union zu initiieren.

Die IG Metall unterstützt Betriebsräte und Geschäftsstellen, die sich für Diversifikation und Konversion einsetzen und Projekte auf den Weg bringen wollen. Sie bietet z.B. die Gestaltung von Workshops und eine inhaltliche Begleitung in der Anfangsphase an.

Europäische Beschaffung erfordert ein neues europäisches Modell des Zusammenwirkens von Forschung und Entwicklung über Produktion bis zur Wartung. Vor diesem Hintergrund fordert die IG Metall von der Bundesregierung eine übergreifende Wehrtechnologie-Roadmap, die für Diversifikation und Konversion anschlussfähig sein muss. Das ist besonders für die breite Zuliefererlandschaft unumgänglich. Die IG Metall fordert, bei einer europäischen Konsolidierung Kosten, Risiken und Chancen transparent zu benennen und zu diskutieren, um eine faire Aufteilung zu erreichen. Zur Abbildung und Bewertung der mit Kooperations- und Beschaffungsprojekten verbundenen Prozesse und zu treffenden Entscheidungen sind Fragen zu Kompetenzen, unternehmerischer Führung, Arbeitsteilung, Technologieförderung, Diversifikation und Finanzierung zu klären.

Die IG Metall unterstützt die weltweite Waffenhandelskontrolle und eine restrictive Genehmigungspraxis von Waffenexporten durch die Bundesregierung. Erforderlich sind Transparenz sowie strikte Endverbleibkontrolle. Gleichzeitig befürwortet die IG Metall gemeinsam mit allen europäischen Industriegewerkschaften eine deutlich bessere Abstimmung innerhalb der EU. Exportmöglichkeiten dürfen nicht vor Menschenrechten gehen. Hier muss es europaweit ein gleiches Verständnis und klare gemeinsame Exportregeln geben.

All diese erforderlichen Aktivitäten und politischen Initiativen der IG-Metall müssen zugeordnet und abgestimmt werden. Dies kann weder von den Betriebsräten noch von den Geschäftsstellen oder von den Bezirksleitungen durchgeführt werden. Daher ist die Unterstützung durch den IGM Vorstand für die Geschäftsstellen, die Betriebe und Unternehmen der Wehr- und Sicherheitstechnik betreuen, um den Strukturwandel in der Branche voranzubringen und zu begleiten notwendig.

Antrag E2.167: Wehrtechnische Industrie

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung ein. Dabei sind wir uns der politischen und gesellschaftlichen Realität Anfang des 21. Jahrhunderts bewusst. Gewaltkonflikte und Kriege bestimmen unsere weltpolitische Lage und werden das auch in absehbarer Zukunft tun. Leider spitzt sich die weltpolitische Lage zu. Einige Staaten setzen unverhohlen auf militärische Macht und Bedrohung. Daher werden auch die demokratischen Länder nicht auf militärische Fähigkeiten verzichten können. Die wehrtechnische Industrie hat daher ihre Berechtigung. Dabei muss für uns die Richtlinie gelten: Waffenexporte dürfen nicht vor Menschenrechten gehen. Hierbei muss die schnelle Veränderung politischer Lagen Berücksichtigung finden. Bei Zweifeln müssen Exporte auch abgesagt werden. Die IG Metall unterstützt die Exportrichtlinien der Bundesregierung und sieht zugleich dringenden Handlungsbedarf bei deren Anwendung.

Die Anforderungen an die wehrtechnische Industrie und die Auswirkungen für die Beschäftigten haben sich in den letzten Jahren stark verändert und werden auch in Zukunft weiteren Veränderungen unterliegen. Für die Weiterentwicklung der wehrtechnischen Industrie sind strukturelle Leitziele für die Fertigungsstandorte und die Sicherung der Beschäftigten dringend geboten. Der Europäisierung der wehrtechnischen Industrie zum Zwecke der Ausrüstung der Streitkräfte in den EU-Ländern kommt eine besondere Bedeutung zu und macht die Industrie unabhängig von Exporten in Drittländer. Daher ist eine schnellere Europäisierung der wehrtechnischen Industrie unter den Leitlinien einer europäischen Sicherheitsstrategie, mit gleichen Bedingungen für alle, umzusetzen. Neben einer europäischen Strategie benötigen wir demnach auch eine nationale Strategie in Bezug auf die Arbeitsplätze und mögliche und notwendige Konversionen bzw. Diversifizierung in zivile Märkte. Wir sind uns bewusst, dass damit eine Konsolidierung der Rüstungsindustrie in Europa verbunden ist.

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die wehrtechnische Industrie und ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung erhalten. Die Bundesregierung nimmt bei der wehrtechnischen Industrie eine zentrale Rolle ein und trägt damit gleichermaßen Verantwortung für die Beschäftigten dieser Branche.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, weiter einen industriepolitischen Dialog von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten zu führen, um verlässliche Rahmenbedingungen bei der Europäisierung der Branche zu erreichen. Strukturwandel und von der Politik zu verantwortende Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Antrag E2.168: Wehrtechnik ist Teil der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin eindeutig zu den Beschäftigten in der wehrtechnischen Industrie zu bekennen. Auch in diesem

Bereich geht es um den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze, guter Arbeitsbedingungen, faire Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander.

Der Vorstand und die Gliederungen der IG Metall müssen einer Spaltung der Belegschaften in den verschiedenen Branchen und Bereichen weiter entgegenwirken. Hierzu müssen Forderungen aufgestellt und geeignete Maßnahmen durchgeführt werden:

- einen gesellschaftspolitischen Meinungsaustausch zwischen Parteien, Verbänden und Gewerkschaften über die unterschiedlichen Branchen hinweg zu organisieren und dies in einem Branchenrat zu institutionalisieren;
- einen industriepolitischen Dialog bzw. Debatte zwischen den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten der unterschiedlichen Industriebranchen bezirksübergreifend zu initiieren;
- sich politisch dafür einzusetzen, den Strukturwandel in der wehrtechnischen Industrie mit zu gestalten, sowohl in Konsolidierungsdebatten als auch in der Frage der Transformation von Arbeit in diesem Bereich;
- gegenüber der Bundesregierung einen Ausbau von zivilen Programmen (Diversifizierungsprogramme) und deren Umsetzung einzufordern;
- in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie darf der strukturelle Wandel nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen; sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hierbei kommt der Politik eine zentrale Rolle zu. Sie ist weiterhin verantwortlich für verlässliche Rahmenbedingungen, bei der Europäisierung und bei der Entwicklung alternativer Projekte, um zivile Märkte zu erschließen. Notwendig ist ein industriepolitischer Dialog von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten; die Konsolidierung der notwendigen wehrtechnischen Industrie in Europa zu begleiten und Vorschläge für deren Entwicklung zu machen;
- Des Weiteren sollen gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten der Rüstungsbetriebe industriepolitische Konzepte für eine Konversions- bzw. Diversifikationspolitik weiter entwickelt werden.

Antrag E2.169: Rüstungskonversion und Friedenspolitik

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall verstärkt ihre Anstrengungen, auf die wieder wachsende Gefahr kriegerischer Auseinandersetzungen mit eigenen friedenspolitischen Initiativen zu antworten. Zu diesen Initiativen zählen u.a. eine Konferenz mit Rüstungskonversionsinitiativen, Rüstungsexportkritikern, lokalen Friedensinitiativen und Konfliktforschern. Ziel der Konferenz ist, die Konversionserfahrungen der 1980er Jahre zu heben, sie mit aktuellen Friedenthemen abzugleichen und den Geschäftsstellen zur Verfügung zu stellen.

Antrag E2.170: Gegen Aufrüstung und Militarisierung

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss die Aufrüstung der Bundeswehr, ihre Ausweitung in alle Welt und die Militarisierung der Gesellschaft wesentlich mehr als bisher zur Kenntnis nehmen und Aktivitäten entwickeln.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Mitglieder und ihre Funktionärinnen und Funktionäre umfassend über die Aufrüstung und die Kriegsgefahren zu informieren und dies in Schulungen der Vertrauensleute zum Thema zu machen.

Der Vorstand der IG Metall kann es nicht nur bei Informationen belassen, sondern mobilisiert die Mitglieder mit betrieblichen Aktivitäten, öffentlichen Veranstaltungen und ruft zur Teilnahme an Protesten und Demonstrationen der Friedensbewegung auf.

Antrag E2.171: Weißbuch der Bundeswehr und die Konzeption Zivile Verteidigung

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der Gewerkschaft wird aufgefordert, die Mitglieder über das Weißbuch der Bundeswehr und die Konzeption Zivile Verteidigung aufzuklären.

- Der Vorstand der Gewerkschaft wird aufgefordert, sich gegen die Einschränkung der Freiheit der Bürgerinnen und Bürger einzusetzen.
- Er fordert die Streichung der möglichen Dienstverpflichtung / Zwangsarbeit.
- Er stellt sich gegen den Einsatz der Bundeswehr im Inneren.
- Er soll auf die Bundesregierung einwirken, dass der Frieden im Land, in Europa und der Welt vor den Rüstungsinteressen der Unternehmen stehen muss.
- Im Zuge der Aufklärung der Mitglieder gilt es, Aktionen einzuleiten.

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Antrag L1.001: Leitantrag 1 Aktionsprogramm zur Mobilitäts- und Energiewende

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Einleitung

Die Zeit drängt. Die mittlere Oberflächentemperatur der Erde hat sich gegenüber dem vorindustriellen Niveau bereits um ca. 1°C erhöht. Der Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change; IPCC) stellt in seinem fünften Sachstandsbericht fest, dass bei ungebremsten Emissionstrends die anthropogene Erderwärmung bis Ende dieses Jahrhunderts 4°C oder mehr betragen könnte. Mit dieser Umweltveränderung würden massive Schäden und Risiken für Gesellschaft und Wirtschaft einhergehen. Und zwar nicht nur in den besonders verwundbaren Entwicklungsländern, sondern auch in den Industrieländern mit bisher noch gemäßigttem Klima. Die Zahl extremer Wetterereignisse (Hitze, Trockenheit, Starkniederschläge etc.) in Deutschland hat sich in den letzten 50 Jahren bereits mehr als verdoppelt.

Im Rahmen ihrer Energie- und Klimapolitik hat sich die Europäische Union zum Ziel gesetzt, die europaweiten Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 40 Prozent gegenüber 1990 zu verringern. Diese Verpflichtung hat sie auch als Beitrag zum Abkommen von Paris eingereicht. Langfristiges Ziel ist es, bis 2050 die jährlichen europäischen Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 1990 um 80 bis 95 Prozent zu senken. Das Energiekonzept der Bundesregierung von 2010 und der Klimaschutzplan 2050 von 2016 stellen die Grundlage für die deutsche Energie- und Klimapolitik dar. Damit Deutschland seine Verpflichtungen im Rahmen der europäischen Klimaziele einhalten kann, müssen die gesamten deutschen Treibhausgasemissionen 2030 um mindestens 55 Prozent und bis 2050 um 80 bis 95 Prozent gegenüber 1990 zurückgehen.

Allerdings zeigt sich, dass diese Ziele regelmäßig und systematisch verfehlt werden. Im Zeitraum 1990-2010 sind die deutschen CO₂-Emissionen kontinuierlich gesunken. Seit 2010 jedoch stagnieren sie im Wesentlichen mit kleineren Ausschlägen nach oben und unten. Nur im Verkehrssektor konnte

bis heute keine Reduzierung erreicht werden, stattdessen sind die CO₂-Emissionen gegenüber 1990 sogar angestiegen. Zwar ist es gelungen Wirtschaftswachstum und CO₂-Emissionen weitgehend voneinander zu entkoppeln. Auch der Anteil der erneuerbaren Energien an der Stromerzeugung ist stark gestiegen. Aber in den letzten zehn Jahren sind kaum noch nennenswerte CO₂-Senkungen erreicht worden.

Der grundlegende Wandel steht daher noch aus. Energiewende, Mobilitätswende, Wärmewende – all diese Themen werden unsere Gesellschaft, unsere Gewohnheiten und nicht zuletzt unsere Industriestruktur stark verändern. Chancen und Risiken liegen dabei eng beieinander. In einigen unserer Branchen diskutieren wir bereits über Investitions- und Technologiepfade, deren Treiber der Klimaschutz ist, etliche Betriebe aus dem Maschinenbau oder der Elektroindustrie sind mit Effizienztechnologien auf den internationalen Märkten erfolgreich unterwegs. Gleichzeitig wird die Transformation innerhalb anderer Branchen zu starken Veränderungen führen, Arbeitsplätze verändern und auch Arbeitsplätze kosten (Stahl, Kohle, Automobil, Energieanlagenbau).

Mit den Entscheidungen der EU über die CO₂-Regulation im Verkehr mit verbindlichen Minderungszielen für PKW und Nutzfahrzeuge, den Ergebnissen der Kohlekommission zum Ausstieg aus der Kohleverstromung sowie der Arbeit der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität hat die politische Dynamik in der Klimapolitik dramatisch an Tempo zugelegt. Die EU-Vorgaben werden nur mit einer weitgehenden Elektrifizierung der Antriebe zu erreichen sein. Zudem beabsichtigt die Bundesregierung, in einem Klimaschutzgesetz zusätzliche verbindliche Minderungsziele für alle Sektoren (Energie, Verkehr, Gebäude, Industrie, Landwirtschaft) festzuschreiben. Dabei sind die Anspannungsgrade für alle sehr groß, einfache oder selektive Maßnahmen werden hierfür nicht mehr ausreichen, und „Abwarten“ ist keine tragfähige Option.

Die Entscheidung über das „Ob“ der ökologischen Transformation ist längst gefallen. Alle Sektoren müssen jetzt liefern, und das bedeutet, dass vor allem die Bereiche Energie, Wärmebereitstellung und Mobilität massiv gefordert sind. Es kommt in den nächsten Jahren darauf an, den damit verbundenen Umbauprozess von Technologien, Produkten, Geschäftsmodellen, Standorten und Wertschöpfungskonzepten nicht zu verhindern, sondern „richtig“ zu machen. Andernfalls könnte ein doppeltes

Scheitern drohen: mit Blick auf die Erreichung der Pariser Klimaziele UND mit Blick auf die Zukunft unserer Industrien, Branchen und Arbeitsplätze. Ob es auch eine soziale Transformation wird, liegt ganz wesentlich an uns.

Dazu brauchen wir in der Klimapolitik ein klares Profil, einen roten Faden für unser Handeln im Betrieb und in der Gesellschaft. Unsere Aufgabe ist es, die Interessen der Beschäftigten einzubringen und für eine sozial gerechte Transformation zu streiten. Das werden wir an folgenden Kriterien messen:

- **Soziale Gestaltung des Strukturwandels** – Unternehmen und Politik müssen Verantwortung für die Beschäftigten in Branchen und Regionen übernehmen. Chancen und Risiken der Transformation zu CO₂-neutralen Produktion müssen frühzeitig im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden.
- **Verlässliche Rahmenbedingungen für Investitionen** in die ökologische Modernisierung der Industrie schaffen. Die gesamte industrielle Wertschöpfungskette soll erhalten und auf die neuen Technologien hin ausgerichtet werden – Transformation statt Verdrängungswettbewerb.

Veränderungen gemeinsam mit den Beschäftigten gestalten. Die Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen muss gestärkt und auf die strategischen Herausforderungen gerichtet werden. Und wir werden die Beschäftigten bei Veränderungsprozessen noch besser beteiligen.

Von „Zielbekenntnissen“ zu wirksamer Gestaltung – gesellschaftliche Debatten bei Zielkonflikten führen

Mit den laufenden Vorhaben der Politik zur Umsetzung der Ergebnisse der Kohlekommission oder zur Erreichung der Klimaschutzziele im Verkehr ist im Grunde eine neue Phase erreicht. Es geht jetzt nicht mehr darum, sich zu Zielen zu bekennen – schließlich wird dadurch kein einziges Gramm CO₂ eingespart. Sondern es geht darum, wirksame Maßnahmen und Konzepte zu erarbeiten und dafür sowohl die materiellen Voraussetzungen wie gesellschaftliche Mehrheiten zu organisieren.

Beides ist alles andere als selbstverständlich, und vor allem die Realisierungshürden sind hoch, gerade mit Blick auf die Finanzierung der notwendigen öffentlichen Investitionen in Zeiten der „Schuldenbremse“. Sowohl die Kohlekommission als auch die Nationale Plattform Mobilität konnten bislang keine überzeugenden Umbaukonzepte vorlegen, die Planungssicherheit vermitteln könnten, ob und

wie die Klimaziele 2030 erreichbar sind. Erkennbar ist: Die zentralen Stellschrauben für die Energiewende sind der systematische Ausbau der erneuerbaren Energien, der Ausbau von Gaskraftwerken als Überbrückungstechnologie, ihre Einbindung in bundesweit funktionsfähige Speicher- und Verteilnetze. Für die Mobilitätswende bedeutet dies den Aufbau einer privaten und öffentlichen Ladeinfrastruktur sowie attraktive und bezahlbare Fahrzeuge mit allen Formen elektrischer Antriebe. Allein damit können dann zwei Drittel der Ziele auch im Verkehrssektor erreicht werden.

Um die Mobilitätswende hinzubekommen, muss darüber hinaus eine deutliche Verlagerung des Verkehrs auf andere, vorwiegend öffentliche Verkehrsträger erfolgen. Insbesondere in den Ballungsräumen sowie bei gesamten Güterverkehr ist das nicht nur aus Klimaschutzgründen zwingend, sondern auch durch Konkurrenz um eine andere Nutzung der knappen und teuren Flächen. Mit einer besseren digitalen Steuerung und Vernetzung der Verkehrsströme kann hier manches erreicht werden – aber ohne eine große Investitionsoffensive im Schienenfern- und Nahverkehr, eine nachhaltige Modernisierung der öffentlichen Flotten, einen Ausbau des Radverkehrs v. a. in den Ballungszentren sowie die Entwicklung effizienter Shuttle-Anbindungen gerade für große Betriebe wird das bei weitem nicht reichen. Damit sind aber auch die Risiken benannt: denn solche großen Investitionsvorhaben müssen nicht nur finanziert, sondern auch ganz praktisch realisiert werden, von der Planung bis zur Inbetriebnahme. Die letzten Erfahrungen mit solchen Großprojekten sind aber alles andere als ermutigend. Darüber hinaus wird alleine der Umstieg auf öffentliche Verkehrsträger schon wegen der langen Investitionsdauer und knapper Flächen das Mobilitätsproblem nicht lösen.

Letztlich werden auch Anreize erforderlich sein, damit sich auch die Verkehrsteilnehmer künftig stärker an ökologischen Kriterien orientieren. Dies geht nicht ohne vollständige Einbeziehung des Flug- und Schiffverkehrs. Ein Instrument dafür kann ein ganzheitliches Konzept einer CO₂-Bepreisung sein. Dabei muss aber sichergestellt sein, dass die Energiepreise für die Bürger und die Industrie bezahlbar bleiben, Mobilität für jeden erreichbar bleibt und die sozialen Folgen abgefedert werden. Kurzum: Niemanden wäre damit gedient, wenn durch eine CO₂-Bepreisung der Innovationsdruck von der Industrie genommen und dem Verbraucher die Lasten aufgehalst würden. Wir brauchen eine grund-

legende ökologische Steuerreform, bei der das Gesamtsystem von Preisen, Steuern und Abgaben für Energie und Kraftstoffe auf den Prüfstand kommt.

Eine erfolgreiche Umsetzung der Energie- und Mobilitätswende erfordert nicht zuletzt einen offenen Umgang mit den Zielkonflikten, die sich für alle Akteure ergeben. Denn die Zustimmung zu wirksamen Maßnahmen wird immer brüchiger, je mehr es zu Veränderungen in die jeweiligen Lebenssituationen in den Regionen kommen würde. Kaum jemand will Windräder oder Stromleitungen vor der Haustür, und überall regt sich Widerstand gegen den notwendigen Ausbau von Bahntrassen. Die Politik hätte gerne mehr Verkehr auf der Bahn, hat aber die Infrastruktur über Jahre kaputtgespart und steht jetzt – als Eigentümer! – vor einem Flickenteppich. Die Industrie braucht technologisch erreichbare Kapazitäten bei Batteriezellen oder synthetischen Kraftstoffen, schafft es aber bislang nicht, die erforderlichen Investitionen und Vorleistungen zu organisieren. Die Anwohner an Einfallstraßen wollen bessere Luft und eine Verkehrsberuhigung, die Pendler wollen ihre Arbeitsplätze erreichen, und die Bürgermeister müssen beide Gruppen zufrieden stellen, wenn sie lebenswerte UND wirtschaftlich erfolgreiche Städte möchten.

Diese und ähnliche Zielkonflikte werden die nächsten Jahre prägen und müssen aktiv bearbeitet werden, soll die Energie- und Mobilitätswende gelingen. Die Art und Weise des Umgangs damit wird zentral dafür sein, ob die gesellschaftliche Legitimation für die Klimapolitik auch in Zukunft erhalten bleibt. Selbstverständlich ist das nicht, populistisch gesteuerte Ausstiegsaktionen könnten ähnlich wie in den USA auch bei uns Zustimmung erhalten. Zumindest besteht das Risiko, die Verantwortung von einem zum anderen immer weiterzureichen nach dem Motto „Solange viele Leute in den Urlaub fliegen, sehe ich nicht ein, bei meiner Fahrt zur Arbeit etwas zu ändern“. Damit sich derartige Trends nicht durchsetzen, brauchen wir eine neue Kultur für den gesellschaftlichen Umgang mit solchen Zielkonflikten. Die Schlüsselkategorien hierfür sind Transparenz und Beteiligung. Nur wenn die Fakten und Wirkungszusammenhänge bekannt sind, können auch die Pro- und Kontra-Argumente abgewogen werden. Und dann müssen auf allen Ebenen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam die Verantwortung für tragfähige Kompromisse übernehmen.

IG Metall als Akteur der Energie- und Mobilitätswende

Wir als IG Metall stehen mit den von uns betreuten Branchen und Betrieben und mit einem hohen Anteil unserer Mitglieder mitten im Zentrum des Strukturwandels. Wir erleben im Anlagenbau, wie der konventionelle Kraftwerksbau zunehmend an Bedeutung und damit an Beschäftigung verliert. Aber auch die Windindustrie kämpft mit unklaren energiepolitischen Rahmenbedingungen und einem zunehmenden Verlagerungsdruck, der die Standorte substantiell gefährdet. Wir brauchen wettbewerbsfähige Stromkosten, damit Wertschöpfungsketten von energieintensiver Stahl- oder Aluminiumproduktion bis zum Endprodukt in der Industrie bestehen bleiben. Wir wissen, dass gerade im Bereich der Antriebstechnik der Wechsel zu elektrifizierten Systemen einen großen Umbruch erzwingt. Allein bei den PKW erfordern die europäischen CO₂-Minderungsziele, dass bis 2030 jeder zweite verkaufte PKW einen Stecker haben muss, entweder als Plug-In-Hybrid oder als Battery Electric Vehicle (BEV)⁴. Dadurch werden bis zu 150.000 Arbeitsplätze allein in der Automobilindustrie entfallen. Schon heute sind diese Auswirkungen in den Betrieben sichtbar, insbesondere bei Ausrüstern für Dieselantriebe oder bei spezialisierten Gießereien.

Gleichzeitig haben viele unserer Betriebe aber neue Chancen durch die Klimaschutzpolitik: Auch Schiffe und Flugzeuge brauchen CO₂-ärmere Antriebe, der erforderliche Ausbau von Bahn und Bus wird zu moderneren Fahrzeugkonzepten und Aufträgen führen. Energieeffizienz erfordert neue, smarte Gebäudetechnik für unsere Wohnungen ebenso, wie spezifische, integrierte Systeme zur Kraft-Wärme-Kälte-Koppelung in der Industrie. Der Ausbau der erneuerbaren Energie ist ohne die Metall- und Elektroindustrie und das Elektrohandwerk genauso wenig zu erreichen wie der Ausbau der Netzinfrastruktur.

Und auch für die Elektrifizierung der PKW-Antriebe sind neue Technologien und Komponenten erforderlich wie Batterien, Elektromotoren, Leistungselektronik oder elektrische Achsen. Zwar ist eine 1:1-Kompensation der wegfallenden Arbeitsplätze durch die neuen Komponenten völlig unrealistisch; dennoch müssen wir alles daransetzen, dass auch die zukünftigen neuen Teile der Wertschöpfungskette Mobilität so weit wie möglich in den bestehenden Betrieben realisiert wird. „Umbau vor Neubau“ ist hierfür unsere Orientierung, und wir

werden unseren betrieblichen Einfluss dafür einsetzen, viele Zukunftskonzepte für die Standorte durchzusetzen.

Akteur sind wir aber weit über dieses unmittelbare Handlungsfeld hinaus. Wir sind beteiligt in den politischen Arenen und Gremien, in denen in Berlin die Zukunft der Mobilität und die Energiewende verhandelt werden. Wir setzen uns dort massiv dafür ein, dass es eine Balance gibt zwischen neuen regulatorischen Vorschriften, den notwendigen Investitionen in die Infrastruktur und den Begleitprogrammen der Arbeitsmarkt-, Industrie-, Regional- und Strukturpolitik. Denn nur wenn der Wandel richtig gemanagt wird, können die Chancen für neue Technologien oder Märkte auch Realität werden. Und nur dann gibt es auch eine zukunftsfähige Beschäftigung in der Industrie.

Nicht zuletzt sind wir, sind unsere Mitglieder nicht nur Beschäftigte in den Mobilitäts- und Energiebranchen, sondern leben häufig in belasteten Ballungsräumen, sind als Pendler auf eine leistbare Mobilität angewiesen und haben ein Interesse an gesunden Umweltbedingungen. Die direkte Beteiligung der Menschen wird gerade in vielen Zentren zu einem unverzichtbaren Instrument der Politik, um die jeweiligen Interessenlagen auszubalancieren. Mit unseren über 150 Geschäftsstellen haben wir – in enger Zusammenarbeit mit dem DGB und unseren Schwestergewerkschaften – die Verpflichtung und die Chance, auf die Gestaltung der Lebensbedingungen erfolgreich Einfluss zu nehmen.

Kernforderungen zur Energie- und Mobilitätswende

Sicher ist, dass die Symbolpolitik der letzten 15 Jahre in der Klimapolitik nicht ausreichen wird. Die wesentlichen Handlungsfelder sind mit den Ergebnissen der Kohle- und Mobilitätskommissionen formuliert. Sie müssen jetzt entschieden angegangen und umgesetzt werden, auch wenn noch nicht vollständig klar ist, wie weit wir damit bis 2030 kommen werden. Statt einer weiteren „Zieldebatte“ brauchen wir eine Systemwende bei Energie und Mobilität. Diese muss jetzt eingeleitet und mit den erforderlichen Instrumenten und Investitionen unteretzt werden – und sie braucht eine verantwortliche politische Steuerung aus einer Hand.

Unser Leitbild für diese Systemwende ist: Mobilität muss klimafreundlich, für alle zugänglich und bezahlbar sein – der Energiesektor muss ausreichend für Haushalte und Industrie bezahlbare Elektrizität aus erneuerbaren Energien bereitstellen,

speichern und transportieren – die industrielle Wertschöpfung muss langfristig auf die neuen Technologien und Produkte ausgerichtet werden – und die Beschäftigten brauchen belastbare berufliche Perspektiven in diesen großen Veränderungen.

Wir sehen vorrangig vier gesellschaftliche Handlungsfelder, mit denen diese Energie- und Mobilitätswende gelingen kann. Deshalb werden wir uns auf allen Ebenen für ihre Umsetzung in den kommenden Jahren einsetzen. Denn daran entscheidet sich nicht nur der Beitrag von Deutschland zur Erreichung der Klimaziele, sondern auch die Zukunft unserer wichtigsten Branchen und die Perspektive unserer Arbeitsplätze.

Hochlauf der E-Mobilität

Die Elektrifizierung der Antriebskonzepte im Verkehr ist gewollt und erforderlich – aber kein Selbstläufer. Ohne funktionierende Energiewende kann sie nicht gelingen; diese erfordert aber wesentlich größere Anstrengungen als der mühsam erreichte Kohleausstieg. Die nichtfossile Energieerzeugung, Speicherung, der Ausbau und die Modernisierung der Verteilnetze und die flächendeckende Ladeinfrastruktur brauchen große Investitionen, ohne dass sie kurzfristig auskömmliche Erträge sichern können.

Gleichzeitig sind zentrale technologische Voraussetzungen für die Massenproduktion von E-Automobilen nicht abgesichert, insbesondere die Verfügbarkeit von Rohstoffen, Batteriezellen und Halbleitern. Hier drohen große Engpässe und Abhängigkeiten. Der Aufbau geschlossener Werkstoffkreisläufe ist unverzichtbar. Es braucht eine europäische Alternative für das Ökosystem Batterie-zelle. Die Unternehmen müssen verstärkt investieren, in neue Produkte und Technologien, in Geschäftsmodelle wie in die bestehenden Standorte. Und die Entwicklung und Industrialisierung alternativer synthetischer Kraftstoffe bleibt auf der Tagesordnung, und sei es nur für Flugzeuge, Schiffe oder als Rohstoff für die Chemieindustrie.

Unsere Kernforderungen hierzu lauten:

- Die Industrie ist verantwortlich für die erforderlichen Investitionen in die Wertschöpfungskette. Die bestehenden Standorte müssen fit gemacht werden für die neuen Technologien, Komponenten und Fahrzeugtypen. Wir fordern, dass auch in Zukunft Deutschland Entwicklungs- UND Produktionsstandort bleibt.

- Die Industriepolitik darf nicht bei der Förderung von Grundlagenforschung und F&E stehen bleiben. Wir brauchen konkrete Konzepte zur Industrialisierung und Ansiedlung von Schlüsseltechnologien insbesondere im Bereich der Batterietechnik (Rohstoffversorgung, Batteriezellen, Halbleiter, SecondLife-Anwendungen).
- Kooperationen von Unternehmen untereinander sowie mit Universitäten, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Bildungsstätten sind von zentraler Bedeutung für die Bewältigung der technologischen Fragen. Das Wettbewerbsrecht in seiner heutigen Auslegung und Anwendung ist hierfür in vielen Fällen zu restriktiv und verhindert integrierte Lösungen.
- Wir fordern vom Gesetzgeber die Ausarbeitung und Umsetzung einer Investitionsstrategie in die Verteilnetze sowie die Ladeinfrastruktur zur Flankierung des erforderlichen Hochlaufs bei EFahrzeugen. Das schließt den Aufbau von Power-to-X Anlagen für synthetische Kraftstoffe ein, die zur Erreichung der CO₂-Grenzwerte im Schwerlastverkehr, als Speichertechnologie und als Instrument zur CO₂-Reduzierung im Fahrzeugbestand gebraucht werden.
- Zudem verlangt die systematische Bearbeitung des Themas Sektorkopplung höchste Priorität; nur in der Gesamtbetrachtung von Energieerzeugung, Transport, Speicherung und Bereitstellung (inkl. Netzkapazitäten, Umlagen oder Strompreise) sowie Verwendung werden sich effiziente und nachhaltige Lösungen entwickeln lassen. Wir erwarten, dass dabei soziale und ökonomische Folgenabschätzungen immer auch Sektor übergreifend ausgestaltet werden.

Einstieg in die Mobilitätswende

Klimaschutz im Verkehr kann und muss über die Elektrifizierung der Antriebe hinausgehen, das ist unstrittig. Er darf aber nicht mit dem erzwungenen Verzicht auf Mobilität oder mit sozialen Schiefen erkaufte werden. Die Lücke zu den klimapolitisch erwünschten Zielgrößen muss in erster Linie durch den systematischen Ausbau des öffentlichen Personen- und Güterverkehrs erfolgen, verbunden mit den Effizienzpotentialen einer besseren Digitalisierung der Verkehrssteuerung und neuen Konzepten der Güterlogistik. Die hierfür notwendigen Voraussetzungen bei Investitionen, Planungsrecht oder auch der Entwicklung neuer Konzepte für Shuttle-Verkehre sind hoch und verlangen einen langen

Atem. Sie sind aber unverzichtbar, sollen nicht die Kosten der Mobilitätswende individualisiert und zu Lasten der sozial Schwächeren verteilt werden.

Unsere Kernforderungen hierzu lauten:

- Wir fordern einen langfristigen und systematischen Ausbau des öffentlichen Personenverkehrs und eine Verlagerung des Güterverkehrs auf Schiene und Wasser. Hierzu sind unmittelbar Investitionsprogramme auf Ebenen der Kommunen, Länder und des Bundes zu entwickeln. Dabei sind alle Verkehrsträger zu betrachten und nach CO₂-Effizienz und Verfügbarkeit zu entscheiden.
- Wir fordern für den Berufsverkehr in den Ballungsräumen den Ausbau des S- und U-Bahnnetzes und zusätzliche (teilautomatisierte) Shuttle-Konzepte zur Anbindung vor allem der Zentren und der Großbetriebe an die Verkehrsknoten. Auch der Berufsverkehr in den ländlichen Räumen muss dabei in den Blick genommen werden, insbesondere durch die Verlagerung des Pendlerverkehrs von der Straße auf die Schiene. Wir erwarten von den Unternehmen, sich aktiv daran zu beteiligen und interne passende Konzepte mit den Betriebsräten zu entwickeln.
- Wir erwarten von allen Kommunen die Ausarbeitung von „Masterplänen Mobilität“ zusammen mit Bürger*innen, Betrieben und Betriebsräten. Es müssen tragfähige Kompromisse zwischen der Verringerung von Verkehrs- und Umweltlasten einerseits und der Erreichbarkeit andererseits gefunden werden.
- Wir fordern die Fortsetzung und Verstärkung der Maßnahmen des Förderprogramms „Saubere Luft“ mit den Schwerpunkten beschleunigter Austausch der Fahrzeuge aus kommunalen Flotten.
- Es ist höchste Zeit für Bündelung und Steuerung des innerregionalen Lieferverkehrs, insbesondere der Paketdienste, durch vorgeschriebene Verteilzentren sowie eine Begrenzung der Einfahrslots für den gewerblichen Lieferverkehr.
- Erforderlich sind zudem gesonderte Ansätze und Konzepte für die Zukunft der Mobilität im ländlichen Raum. Hierzu fordern wir eigenständige Initiativen der Verkehrsministerien in Bund und Ländern.
- Ausbau der digitalen Infrastruktur.

Entschlossenes Vortreiben der Energiewende

Der Ausbau der erneuerbaren Energien muss systematisch und schnell vorangebracht werden. Nur so kann das erklärte Ziel der Bundesregierung erreicht werden, bis 2030 einen Anteil der erneuerbaren Energien von 65 Prozent am Bruttostromverbrauch zu erreichen. Dabei darf die Versorgungssicherheit nicht unter Druck kommen, und Stromrechnungen müssen bezahlbar bleiben. Es braucht auch belastbare Ausbaupläne für moderne Gaskraftwerke. Der größte Fortschritt beim Umbau der Energieversorgung wurde bisher im Stromsektor erreicht. Aber auch im Wärmebereich stehen inzwischen neue, hocheffiziente technische Entwicklungen zur Verfügung, von der Wärmepumpe über die Solarthermie bis zur Nutzung industrieller Prozesswärme. Zu oft wirkt allerdings der bestehende energiepolitische Rahmen eher als Hemmschuh und verhindert eine schnellere und breitere Anwendung.

Ohne einen funktionierenden Sektor übergreifenden Ausbau der erneuerbaren Energien wird es keine gelingende Energie- und Mobilitätswende geben. An der Schnittstelle von Energie und Mobilität sehen wir ein ausbaubares Beschäftigungspotential, das genutzt werden sollte.

Unsere Kernforderungen hierzu lauten:

- Wir fordern verlässliche Ausbaupfade für Windenergie an Land, Windenergie Offshore und Solarenergie mit erhöhten jährlichen Ausschreibungen, die auf das 65 Prozentziel ausgerichtet sind. Bund, Länder und Kommunen müssen zu mehr Akzeptanz von neuen Projekten beitragen und z. B. in der Regionalplanung für transparente und mittelfristig ausgerichtete Flächenverfügbarkeit sorgen.
- Wir fordern weiter an den Voraussetzungen für ein stabiles Stromsystem auf der Basis von erneuerbaren Energie zu arbeiten. Als nächste Schritte brauchen wir einen beschleunigten Netzausbau, den Ausbau intelligenter Verteilnetze und die Förderung neuer Speichertechnologien.
- Wir brauchen von der Politik bessere Rahmenbedingungen, die den Einsatz erneuerbarer Energien Technologien erleichtern und bestehende Hemmnisse beseitigen. Eine Reform der Abgaben und Umlagen auf den Strompreis und die Absenkung der Stromsteuer stehen dabei an erster Stelle. Aber auch ein einfacherer Zugang zu Förderprogrammen, ob bei der energetischen Sanierung oder für den Heizungstausch, muss erreicht werden.

- Für eine Dekarbonisierung industrieller Prozesse brauchen wir ein Förderkonzept, das sowohl Grundlagenforschung als auch die Pilotierung neuer Anlagenkonzepte in industriellem Maßstab, wie Wasserstoffreduktion beim Stahl, unterstützt. Es müssen industriepolitische Instrumente entwickelt werden, damit neue CO₂-arme Produkte im Kostenwettbewerb mit CO₂-intensiven Produkten auf weltweiten Produktmärkten bestehen können.

Neue Konzepte und Instrumente für die Regional- und Strukturpolitik

In vielerlei Hinsicht wird die Region zum entscheidenden Handlungsfeld der Transformation. Neue Mobilitätskonzepte, vor allem für die Ballungsräume, sind erforderlich und brauchen regional ausverhandelte, tragfähige Kompromisse zwischen den Akteuren. Eine nachhaltige Energieerzeugung braucht regionale Bausteine, braucht Konsens über die Fernnetze und braucht eine Ausbauplanung der regionalen Verteilnetze. Die energetische Sanierung des Altbaubestandes („Wärmewende“) bleibt auch in Zeiten von Wohnungsknappheit und explodierenden Mieten eine Schlüsselgröße. Zunehmend wird deutlich: Allein Top-Down ist dieser ökologisch-soziale Umbau nicht zu schaffen. Natürlich braucht es die richtigen regulatorischen Vorgaben und ausreichende Investitionen. Aber die konkrete Umsetzung erfolgt in den Regionen und Städten, dort entscheidet sich maßgeblich ihr Gelingen.

Das gilt nicht zuletzt für die Bewältigung des industriellen Strukturwandels. Nicht alle Standorte werden mit negativen Folgen rechnen müssen, insbesondere Headquarter und Entwicklungsbereiche werden in vielen Fällen weiterwachsen. Aber Perspektiven für Beschäftigte aus heutigen Fertigungsbereichen ergeben sich daraus nicht, da dort oft andere Kompetenzen und Qualifikationen gefordert sind. Dort, wo heute produziert wird, kommt die Beschäftigung stark unter Druck, und für viele Betriebe wird der erforderliche Umbau existentiell. Sie werden vielfach überfordert sein, die Standorte zukunftsicher aufzustellen, und damit können ganze Regionen und Arbeitsmärkte in eine Schieflage kommen.

Unsere Kernforderungen hierzu lauten:

- Wir fordern die Ausarbeitung von tragfähigen Zukunftsszenarien vor allem für die besonders von der Transformation betroffenen Regionen. Dabei sind die Unternehmen und die Betriebsräte von Anfang an genauso einzubeziehen wie Forschungseinrichtungen, Bildungs- und Weiterbildungsträger und die Agenturen für Arbeit.

- Zur verbindlichen Aushandlung solcher Szenarien fordern wir die Etablierung transparenter und verlässlicher Strukturen. Regionalräte oder Transformationsbündnisse sind nicht nur für „Leuchtturmregionen“ erforderlich, sondern müssen zum Regelfall gemacht werden.
- Die Betriebe und Betriebsräte insbesondere in KMU brauchen eine bessere Unterstützung für die notwendige Strategiearbeit. Dazu fordern wir die Einrichtung von entsprechenden Beratungsfonds und die Unterstützung bei Kooperationen mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen.
- Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen für die Ansiedlung von zukunftsfähigen Komponenten oder die Anpassung an neue Geschäftsmodelle. Die gesamte nationale und föderale Förderlandschaft ist darauf auszurichten. Zusätzlich fordern wir die Bereitstellung neuer Förderinstrumente für Investitionen oder zur Unternehmensfinanzierung, insbesondere durch die Auflage eines ausreichend dimensionierten Mittelstandsfonds mit dem Ziel der Schaffung von tariflich abgesicherten Arbeitsplätzen.

Maßnahmen und Handlungsschwerpunkte

Die Durchsetzung einer erfolgreichen Energie- und Mobilitätswende ist ein gesellschaftliches Großprojekt und wird uns über Jahre hinaus begleiten. Für die kommenden vier Jahre sehen wir insbesondere die folgenden Maßnahmen und Handlungsschwerpunkte.

Ausarbeitung und Umsetzung des Klimaschutzgesetzes 2030

Für die Bundesregierung und die meisten Parteien im Bundestag ist dies das zentrale Steuerungsinstrument der Klimaschutzpolitik. Wir setzen uns auf allen Ebenen dafür ein, dass dabei die Interessen der Beschäftigten und die oben entwickelten Grundsätze vollständig berücksichtigt werden. Wir machen Druck dafür, dass es nicht bei „Zielen ohne Umsetzungskonzepte“ bleibt. Wir wollen durchsetzen, dass die erforderlichen Investitionsprogramme und Förderinstrumente in der Industrie-, Regional-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik beschlossen und ausreichend ausgestattet werden. Wir werden den Umsetzungsprozess genau beobachten und bei Bedarf Korrekturen einfordern. Und wir werden unsere Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren, insbesondere aus der Umwelt- und Sozialpolitik, systematisch ausbauen.

Entwicklung von und Einstieg in regionale Entwicklungskonzepte

Wir ergreifen die Initiative für die Ausarbeitung regionaler Zukunftsszenarien und dazu passender Energie- und Mobilitätskonzepte. In mindestens zehn Pilotregionen werden wir hierfür aktiv. Die Geschäftsstellen erhalten dazu die erforderlichen Unterstützungs- und Vernetzungsangebote.

Unsere Betriebe sind immer auch Teil des regionalen Energie- und Mobilitätssystems, auch wenn das heute in der Regel nicht strategisch konzipiert und berücksichtigt wird. Konzepte wie eine engere Anbindung an den ÖPNV, die Umsetzung von Shuttle-Konzepten gerade für die Großstandorte oder eine Einbindung betrieblicher Kraftwerke in regionale Verbundkonzepte können wirksame Beiträge zur Energie- und Mobilitätswende darstellen. Eine Teilnahme von Betrieben an solchen Konzepten ist bei der Förderung künftig zu berücksichtigen.

Betriebe zum Handlungsfeld der Klimapolitik machen

Die Ebenen Betrieb und Unternehmen werden unsere wichtigsten Handlungsfelder sein, hier haben wir die Kompetenzen und auch die Machtressourcen, um wirksam Einfluss zu nehmen. Zunächst geht es darum, Unternehmensstrategien für klimagerechte Produkte und Produktion einzufordern; hierzu müssen Betriebsräte, GBR und Aufsichtsräte Hand in Hand arbeiten. Wir werden flankierend ein öffentlichkeitswirksames Label für „gute Beispiele“ entwickeln und ausrollen.

Zweitens müssen diese Strategien dann übersetzt werden in Zukunftskonzepte für Standorte und Beschäftigung. Es reicht uns nicht, den Abbau „sozialverträglich zu managen“, sondern wir wollen einen wirksamen Beitrag zur Sicherung von Industriearbeit leisten. Dabei sind auch die Grundsätze „Guter Arbeit“ zu berücksichtigen: Niedriglohnjobs in Mobilitätsdienstleistungen sind kein Ersatz für qualifizierte Beschäftigung. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass solche Zukunftskonzepte auch öffentlich unterstützt werden.

Drittens machen wir die Beschäftigten selber zu Beteiligten all dieser Ansätze, von Fragen der Wege zum Arbeitsplatz bis hin zu Ideen für eine größere Energieeffizienz im Betrieb. Hierzu entwickeln wir geeignete Kommunikations- und auch Anreizkonzepte: Denn es ist auch im Interesse der Betriebe selber, dass die Ideen und Kompetenzen der Beschäftigten für den Umbau genutzt werden können.

Antrag L1.002: Es ist 5 nach 12 – Schutz der natürlichen Umwelt

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen aktiv für den Schutz der natürlichen Umwelt ein und beteiligt sich als Organisation am (lokalen und globalen) Kampf gegen die menschenheitsgefährdende Zerstörung der natürlichen Umwelt. Sie fördert das Engagement ihrer Mitglieder in Umweltschutzorganisationen- und Vereinigungen.

Die IG Metall stellt sich gegen die um sich greifende Gegenüberstellung oder Spaltung von Arbeitsplätzen und Umweltschutz – gerade angesichts der wachsenden internationalen Konkurrenz der Großkonzerne und Multis.

Über Umweltschutz darf es keine einschränkenden Diskussionen mehr geben – denn über Gesetzmäßigkeiten in der Zerstörung der Umwelt lässt sich nicht verhandeln!

Immer mehr Wissenschaftler sind sich einig: Die Menschheit ist durch eine Reihe von Faktoren der Zerstörung der natürlichen Umwelt existenziell bedroht.

Allein die Vorläufer einer weltweiten Klimakatastrophe verursachen schon heute eine Vielzahl regionaler Umweltkatastrophen mit Zehntausenden Opfern. Die CO₂-Konzentration in der Atmosphäre liegt heute schon deutlich über 400ppm und wird u. a. durch das begonnene Auftauen der Permafrostböden weiter ansteigen. Weitere Faktoren sind die drohende Gefahr umkippende Weltmeere (Aufheizen, Vermüllung, Überfischung), beschleunigte Vernichtung der Wälder (als wichtigste CO₂-Wandler), vorschreitende Zerstörung der Ozonschicht, Raubbau von Rohstoffen und rücksichtslose Abbauverfahren (u. a. Fracking und Unterwasserabbau wie am Nordpol), Artensterben, Vergiftung der Luft.

Jeder dieser Faktoren hat für sich genommen existenzielle Zerstörungskraft für die Menschheit. Neueste Erkenntnisse der Wissenschaft warnen zusätzlich vor Wechselwirkungen und Rückkopplungsprozessen mehrerer Faktoren mit unvorhersehbaren Folgen.

Ungeachtet dieser katastrophalen Entwicklungen tagen die jährlichen Weltklimakonferenzen u. a. ohne verbindliche Beschlüsse. Das entspricht einem regelrechten umweltpolitischen „Rollback“ vieler Regierungen weltweit. Umweltschutzmaßnahmen werden vielfach zurückgefahren oder aufgeweicht, Stichwort Fracking in den USA u.v.m. Zweifellos ist die Hauptursache die kapitalistische Profitwirtschaft ohne Rücksicht auf Verluste.

Das gefährdet die Existenz zukünftiger Generationen und macht das Engagement besonders der Arbeiterschaft für Rettung der natürlichen Umwelt notwendig. Wir stellen uns gegen das Ausspielen von Arbeitsplätzen und Umweltschutz, denn das betreiben Automobil-, Stahl- oder Energiekonzerne, um von den wahren Ursachen abzulenken. Natürlich muss der Umweltschutz sozial abgedeckt sein; müssen ggf. Ersatzarbeitsplätze geschaffen werden. Aber in Zeiten, wo die Gewinne der DAX-Unternehmen von Jahr zu Jahr ansteigen liegt auf der Hand, dass dies auf Kosten der Unternehmen getragen werden muss.

Antrag L1.003: Für Klimaschutz und eine Mobilitätswende durch die deutsche Industrie

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall bekennt sich weiterhin zum Klimaschutz und setzt sich für eine erfolgreiche Mobilitätswende ein. Dabei nehmen wir die Ängste und Sorgen unserer Kinder ernst, ebenso wie die Sorge um die Arbeitsplätze. Verschärft wird die Diskussion durch Desinformation von Bewegungen in anderen Ländern und Kontinenten sowie durch populistische Organisationen.

Es ist wichtig, dass die Menschen auf den vorgesehenen Weg zum Klimaschutz und zur Mobilitätswende mitgenommen und dass sie durch die Folgen nicht überfordert werden. Auch in diesem Sinne muss die IG Metall auf die öffentliche Meinung und die Politik einwirken.

Folgende Punkte sind dazu unbedingt nötig:

- Neben dem Verkehrssektor und der Energiewirtschaft müssen sich auch alle weiteren Emittenten von CO₂ an den Reduzierungen beteiligen.
- Das Thema Klimawandel spielt besonders in Deutschland eine große Rolle in den Medien. Aber alle Regionen in Europa und auch auf allen anderen Kontinenten müssen sich an der Reduzierung von CO₂ beteiligen.
- Die IG Metall wendet sich dagegen, Umweltschutz gegen Arbeitsplätze auszuspielen, weil beides für die Zukunft der Menschheit wichtig ist.
- In der öffentlichen Diskussion müssen belegbare Sachargumente auch angemessen diskutiert werden. Eine Debatte, die Fragen der Umsetzbarkeit, mit dem Argument "Es ist sowieso schon alles zu spät!" ablehnt, wird das Problem nicht lösen. Zur Umsetzung braucht man auch hier eine ehrliche Debatte, um in der Öffentlichkeit keine Erwartungen zu wecken, die nicht erfüllbar sind.
- Bei der Diskussion muss die Stimme der Arbeitnehmervertreter gehört werden. Wir wollen nicht, dass aufgrund von zu hohen Grenzwerten die Gefahr besteht, dass Produktion ins Ausland verlagert wird. Sowohl bei der Frage der Emissionswerte, aber auch bei den Arbeitsbedingungen werden Autos nicht besser, wenn sie in China gebaut werden. Und wenn die Industrie ihren Schwerpunkt dorthin verlegt, wird unser Einfluss auf die Industrie deutlich schwinden!
- CO₂-neutraler Strom, Elektromobilität und weitere klimafreundliche Angebote sind, bei teilweise abweichender Funktionalität, teurer als herkömmliche Antriebsarten. Deshalb müssen Kunden durch Anreize zum Wechsel zur E-Mobilität gewonnen werden. Insbesondere Haushalte mit einem geringen Einkommen brauchen Unterstützung, damit sie das Leben in der neuen umweltfreundlichen Weise auch finanzieren können. Das erreichen wir am besten durch (allgemeinverbindliche) Tarifverträge, die ein auskömmliches Einkommen garantieren. Sollte uns das nicht rechtzeitig gelingen, brauchen wir hilfsweise eine Unterstützung durch Beihilfen aus der öffentlichen Hand.

- Die Kosten der Transformation sind bezahlbar, z. B. durch:
 - Erhebung der Vermögenssteuer
 - Erhöhung der Besteuerung bei großen Einkommen
 - Unternehmenssteuer in Deutschland für Geschäfte die hier getätigt werden (Amazon, Google, usw.)
 - Erhebung der Transaktionsteuer
 - Heranziehung aller Bürger, zu den Sozialabgaben
 - Wirksame Bekämpfung des Steuerbetruges, z. B. CumEx-Geschäfte
 - Wirksame Durchsetzung von sozialen Mindeststandards, insbesondere: Mindestlohn, Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen, Einhaltung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen

Antrag L1.004: Für einen gelingenden Klimaschutz und Energie- und Mobilitätswende

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Es soll sich für verbindliche wirtschaftliche und energiepolitische Rahmenbedingungen eingesetzt werden.

Neben einer nachhaltigen und ganzheitlichen Planung, gehören auch Förderungen in Form von staatlichen Investitionen, zum Markteinstieg von Zukunftstechnologien (u.a. Energiespeicherung, Power-to-X, Netzausbau, Wasserstoffmotoren, Stromversorgungssysteme, etc.). Klimaschutz muss mit dem Erhalt sowie der Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen, bezahlbarer Energie, bezahlbarem Wohnraum sowie bezahlbarer Mobilität einhergehen. Der Gesetzgeber muss daher handeln und konkrete, politische Leitplanken setzen um Klarheit zu schaffen.

Antrag L1.005: Branchen und branchenübergreifende Zusammenarbeit stärken

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall bekennt sich zu den Klimazielen von Paris und setzt sich ein für eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft. Eine nachhaltige Klima- und Umweltpolitik kann aber nur dann gelingen, wenn sie mit konkreten Maßnahmen untersetzt ist, die industriell erreichbar sind und nicht zu Deindustrialisierung führt. Für viele Unternehmen ist der ökologische Wandel aber eine große Herausforderung, zum Beispiel in der Stahlindustrie oder in der Automobilindustrie. Der Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft wird von der IG Metall im Rahmen ihrer industriepolitischen Aktivitäten und durch die Branchenarbeit begleitet und in den Betrieben vorangetrieben. Aber der Strukturwandel, den der nachhaltige Umbau der Wirtschaft erfordert, muss sozial und gerecht vonstattengehen.

Diese Industrie- und strukturpolitischen Herausforderungen zu bündeln und den Austausch unserer Betriebsräte über einzelne Branchen hinweg zu organisieren ist Aufgabe der IG Metall. Erfolgreiche Aktivitäten, wie z.B. die Kampagne „Stahl ist Zukunft“, die Aktionstage in der Bahnindustrie oder auch die Branchenübergreifenden Tagungen zum Erhalt der Wertschöpfungsketten in Deutschland zeigen, dass dies gelingen kann.

Die regulatorischen Rahmenbedingungen für die Stahlindustrie und Automobilindustrie gefährden aktuell ganze Branchen und somit auch den Erhalt geschlossener Wertschöpfungsketten. Dies stellt die IG Metall vor neue Herausforderungen. Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf im Rahmen eines ‚Aktionsprogramms Energie- und Mobilitätswende‘ Konzepte zu entwickeln, wie der Gefahr erodierender Wertschöpfungsketten entgegengewirkt werden kann. Bestandteil eines solchen Konzeptes sollte auch der Ausbau und die enge Verzahnung Branchenbezogener aber auch Branchenübergreifender Zusammenarbeit ebenso, wie die Bildung von Netzwerken (z.B. Stahl/ Automobil/Bahn/ Maschinenbau) sein.

Antrag L1.006: Verbindliche Rahmenbedingungen zur Absicherung der Beschäftigten in den vom Kohleausstieg betroffenen Sekundärbranchen, u.a. im Energieanlagen- und Kraftwerksbau sowie dement-sprechende Zulieferer.

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Eine Sicherheitszusage an die Beschäftigten und Auszubildenden der Branche. Ziel ist eine verlässliche finanzielle Absicherung der Betroffenen und ein Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen. Zwischen den Sozialpartnern sind verbindliche tarifliche Regelungen zu treffen, z.B. zur Sicherung qualifizierter Arbeit, durch Ausgleich von Lohn einbußen, Aus- und Weiterbildung und zur Abfederung finanzieller Einbußen.

Bei den Unternehmen im Kraftwerksbau, sowie alle weiteren Unternehmen als Bestandteil des Wertschöpfungsprozesses (z. B. Lieferanten), sind aufgrund des Kohleausstieges mit erheblichen Stellenabbau und dem Verlust von langjährigen, für die Regionen bedeutsamen, Arbeitsplätzen zu rechnen.

Antrag L1.007: Mobilitätskonzepte

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, zukünftig weiterhin auf die Politik einzuwirken, neue Mobilitätskonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Auch eine interne Debatte muss weiterhin stattfinden.

Zu den Forderungen und Diskussionsgegenständen gehören u.a. aus ökologischen und ökonomischen Gründen:

- eine weitere Debatte, wie Güter auf die Schiene gelangen können.
- den flächendeckenden Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs (nicht auf Kosten der dort ansässigen Beschäftigten).
- sowie eine Fortführung der Diskussion um innovative Antriebe (wie zum Beispiel Brennstoffzellen, Gasmotoren und u.a.).

Antrag L1.008: Debatte über alternative Verkehrskonzepte

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, in der Organisation darüber eine Debatte zu führen, mit welchen alternativen Verkehrskonzepten Produktionsbereiche stärker ausgebaut bzw. neu geschaffen werden können, um die bereits vernichteten bzw. von Vernichtung bedrohten Arbeitsplätze in der Automobilindustrie zu ersetzen. Notwendig und aussichtsreich ist, dass sich die IG Metall für die Produktion von Bahnsystemen und damit auch für die Zukunft der Umwelt, unserer Gesundheit und die unserer Kinder einsetzt.

Antrag L1.009: Alternative Verkehrskonzepte zur Sicherung von Arbeitsplätzen

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall führt eine Debatte darüber, welche alternativen Verkehrskonzepte dazu beitragen können, dass industrielle Produktionsbereiche stärker ausgebaut bzw. neu geschaffen werden können, um bedrohte Industriearbeitsplätze, insbesondere in der Automobilindustrie zu kompensieren.

Antrag L1.010: Transformation gestalten: Bestandsaufnahme – regionale Strukturpolitik – Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Gaggenau (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die bereits laufenden und noch anstehenden Veränderungen durch die Transformation (Dekarbonisierung, Digitalisierung) müssen von der IG Metall nicht nur im Sinne der Beschäftigten begleitet, sondern aktiv mitgestaltet werden. Dazu gibt es drei wesentliche Handlungsfelder.

Dazu gehören:

- Von der Bestandsaufnahme zum betrieblichen Handeln
Es ist notwendig, dass die IG Metall ein verstetigtes Instrument für die Bestandsaufnahme der betrieblichen Veränderungen hat. Dies kann durch den Transformationsatlas umgesetzt werden. Aus der Bestandsaufnahme müssen Rückschlüsse auf betriebliches und gewerkschaftliches Handeln abgeleitet werden (z.B. Arbeitsplatzbilanz, Qualifikationsveränderungen). Damit sich daraus gutes betriebliches Handeln entwickeln kann, ist ein dezentrales Kompetenznetz zur gestalterischen Unterstützung in den Betrieben flächendeckend notwendig. Begleitung, Beratung und Qualifizierung von Betriebsräten, Vertrauensleute und Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären sind ein zentraler Bestandteil.
- Regionale Vernetzung stärken und regionale Strukturpolitik ausbauen
Ausgehend von sehr unterschiedlichen regionalen Wirtschaftsstrukturen (Clustern) ist eine Vernetzung vor Ort und in der Region notwendig, um regionale Prozesse mit allen am Arbeitsmarkt Beteiligten zu organisieren und damit aktive Strukturpolitik zu leisten. Dies können insbesondere sein:
 - Betriebe
 - Agentur für Arbeit
 - Arbeitgeberverbände

- Kommunen
- Wissenschaft

In gemeinsamen Projekten kann damit die regionale Entwicklung beeinflusst werden. Die IG Metall wird damit als aktive Gestaltungsorganisation wahrgenommen. Koordiniert werden kann dies über die Bezirksleitungen.

- Tarifpolitische Anforderungen der Transformation
Durch die weitreichenden Veränderungen in den Betrieben werden sich neue Anforderungen an Arbeit, Qualifikation, Leistung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Gesundheitsschutz, etc. stellen. Diese gilt es zu diskutieren und einen Prozess anzustoßen, welche tarifpolitischen und gesellschaftspolitischen Mittel und Maßnahmen notwendig sind. Mit dieser Diskussion sollen Sinn und Inhalt eines tariflichen Transformationschutzabkommens näher bestimmt werden.

Antrag L1.011: Energie- und Mobilitätswende muss ganzheitlich betrachtet werden

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir wollen einen ganzheitlichen Klimaschutz, der Perspektiven für alle betroffenen Industriebranchen eröffnet. Die Umstellung der Automobilproduktion auf elektrische Antriebe reicht bei weitem nicht aus. Die IG Metall vertritt die Interessen von Kolleginnen und Kollegen im Maschinenbau, im Anlagenbau, im Schienenverkehr und selbstverständlich auch in der Automobilindustrie und allen Zuliefererbetrieben.

Nur wenn wir unsere Interessen gemeinsam und solidarisch vertreten, kann die Energie- und Mobilitätswende auch gesellschaftlich sinnvoll gestaltet werden.

Eine ganzheitliche Betrachtung beider Handlungsfelder kann einen nachhaltigen Erfolg für die IG Metall sichern.

Antrag L1.012: Strukturwandel in der Automobilindustrie

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss mit Industrie und Wirtschaft Verhandlungen über ein Strukturpaket aufnehmen, um die Transformation in der Automobilindustrie zu bewältigen.

Beim Energiewandel wurden über Jahrzehnte hinweg Maßnahmen ergriffen, um die Beschäftigung in der Kohleindustrie Schritt für Schritt umzubauen.

Eine ähnliche Herangehensweise brauchen wir auch in der Automobilindustrie.

Deshalb muss die IG Metall in der Automobilindustrie eine Kommission mit politischer und industrieller Beteiligung ins Leben rufen, analog der Kohlekommission.

Antrag L1.013: Energie- und Mobilitätswende darf nicht zu Lasten der Beschäftigten erfolgen

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir wollen und müssen vorhandene Arbeitsplätze erhalten, Tarifbindung und Arbeitsbedingungen verbessern, Standorte sichern. Technologische Entwicklung und eine hohe Fertigungsqualität und -tiefe sollen ebenfalls erhalten bleiben.

Zentrale Aufgaben sind die Reduzierung des Energieverbrauchs, also auch eine höhere Maschinen-, Anlagen- und Energieeffizienz, die Bereitstellung erneuerbarer Energien für Industrie und Privathaushalte, der weitere Ausbau des öffentlichen Güter- und Personenverkehrs und die Sicherstellung der Energieversorgung sind als IG Metall zu begleiten.

Damit verbundene Veränderungen und der notwendige Umbau der heutigen Industrielandschaft dürfen nicht auf Kosten der Beschäftigten erfolgen.

Antrag L1.014: Erhalt und Schaffung der Energieregion Ostsachsen/ Oberlausitz

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall steht zur Energiewende und erkennt den fundamentalen Umbau der Erzeugerstruktur als Chance. Sie ist ein riesiges Projekt für Wirtschaft und Gesellschaft und wird gelingen, wenn wir sie mit wirtschaftlichem Wachstum und dem Zuwachs von Arbeitsplätzen verbinden. Dafür benötigt es einen ganzheitlichen Ansatz, der sozial gerechte, wirtschaftlich vernünftige und ökologisch verantwortungsvolle Aspekte berücksichtigt und das Energiesystem als Ganzes- Strom, Wärme und Verkehr- in den Blick nimmt. Ziel muss es sein ein intelligentes Zusammenspiel aus innovativer Energiegewinnung, Netzen, Speicherlösungen, Förderpolitik, Energieeinsparung zu schaffen, dass nachhaltig gut tarifierte Industriearbeitsplätze sichert und ausbaut.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, die IG Metall soll Einfluss auf die Bundesregierung sowie allen Akteuren, die sich der Energiewende verschrieben haben, nehmen, Innovationen und Forschung in den Bereichen Wasserstoff, Speicherlösungen, E-Mobilität, emissionsfreier Güterverkehr voranzutreiben, umweltverträgliche Perspektiven zur Nutzung regionaler Rohstoffe zu entwickeln, das Wissen und Können der Beschäftigten einzubringen und sie durch den Strukturwandel zu begleiten. Dabei sollen ein Zusammenspiel zwischen Gewerkschaften, Bund, Land, Kommune und Unternehmen entstehen, die einen Strukturwandel und keinen Strukturbruch gestalten.

Die staatliche Entscheidung aus der Braunkohleverstromung auszutreten ist gefallen. Rund 8000 Beschäftigte im Kohle- und Verstromungsbereich werden direkt vom Ausstieg betroffen sein, weitere 20000 (Zuliefererindustrie) indirekt. Der Ausstieg

soll nicht zu einem Strukturbruch, sondern zu einem Strukturwandel führen. Dies kann nur gelingen, wenn Bundes- und Landesregierungen unter Einbeziehung lokaler Akteure, den Beschäftigten und den Gewerkschaften diesen proaktiv mitgestalten. Es bedarf weiterer Technologien, die den CO₂ Ausstoß verringern. Es bedarf einer Weiterentwicklung der Strom-, Gas und Wärmeinfrastruktur sowie neuer Speichertechnologien. Es gibt ein großes Potential die in dieser Branche bereits ansässigen Unternehmen auszubauen sowie neue anzusiedeln und sie zu einem ganzheitlichen Konzept zu verschmelzen. Ziel dieser Bemühungen muss es sein gut tarifierte Industriearbeitsplätze in der Region zu halten und neue zu schaffen. Dies wird nur möglich sein, wenn es gelingt auch die innovativen Ideen der Beschäftigten aus der Region in reale Projekte münden zu lassen. Dazu ist es notwendig Forschungseinrichtungen in der Region zu anzusiedeln, die eng mit der Wirtschaft zusammenarbeiten. Anlaufstellen der Wirtschaftsförderungen vor Ort werden benötigt. Hier nimmt die IG Metall eine aktive Gestaltungsrolle ein, indem sie an regionalen Entwicklungsprozessen teilnimmt und damit die Zukunftschancen und Zukunftsfähigkeit der Region aktiv mitgestaltet. Investitionen in die Energiewende können mehr industrielle Beschäftigung schaffen, wenn erneuerbare Energien, Effizienztechnologien, Elektromobilität weiter vorangetrieben werden. Werden die durch den letzten Gewerkschaftstag beschlossenen Leitlinien der IG Metall

- Vorrang für klimaschonende Energieerzeugung und Mobilität, Transfer in ein neues System auf Basis erneuerbarer Energien
- Verlässliche politische Rahmenbedingung für Investitionen in den Umbau und damit industrieller Beschäftigung
- Erhalt der industriellen Wertschöpfungsketten durch die Sicherung wettbewerbsfähiger Strompreise energieintensiver Industrien

in diesem Zusammenhang weiter forciert, kann es erstmal gelingen, einen industriellen Bruch mit vielen Gewinnern und einer Stärkung der Industrielandschaft zu erzeugen.

Antrag L1.015: Lieferwege reduzieren und ökologischer gestalten

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Zulieferketten ökologischer so umgebaut und ausgestaltet werden, damit der logistische Aufwand durch möglichst kurze Lieferwege von Zulieferteilen und Baugruppen reduziert werden kann.

In der vernetzten industriellen Produktion bekommt ein Hersteller (z.B. Autohersteller) viele Teile geliefert. Leider werden teilweise Lieferketten eingerichtet, die einen Weg über viele, teilweise sogar tausende Kilometer nehmen. Dabei erfolgen die Transporte sehr oft über die Straßen.

Die IG Metall wirkt auf den Gesetzgeber ein, umweltschonende Transportmittel stärker zu fördern. Die Transportentfernungen für Zulieferungen mit dem LKW sollten nur kurze und mittlere Entfernungen eingesetzt werden dürfen. Regionale Zulieferer in der näheren Umgebung sollten bevorzugt werden.

Antrag L1.016: Integriertes Mobilitätskonzept aller Verkehrsbranchen, hier Ausbau der Schieneninfrastruktur inkl. Fahrzeugbau und Entlastung der Straße zur Emissionsreduzierung

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich für die Entwicklung und Implementierung eines Mobilitätskonzeptes, an dem alle Fahrzeugbranchen und

Systemanbieter gemeinsam beteiligt sind, sowie für die Stärkung des Schienenverkehrs einzusetzen.

Dazu sind Branchenübergreifende Konzepte unter Einbeziehung der Automobil-, Schienenverkehrs-, Schifffahrts- und Flugzeugindustrie zu erstellen. Weiterhin muss das Thema in die Öffentlichkeit getragen werden, denn nicht nur die Metall- und Elektroindustrie muss an einem integrativen Mobilitätskonzept arbeiten, weitere Branchen und die Politik sind einzubeziehen.

Folgende Aspekte sind entscheidend:

- Um eine zukunftsträchtige Ökologie zu entwickeln, müssen die Emissionswerte im Land weiter kontinuierlich reduziert werden.
- Um die Straße zu entlasten, müssen regionale Frachtzentren gebaut und an das Schienen- und Straßennetz angeschlossen werden.
- Der Regionalverkehr wird weiterhin über die bekannten Verkehrswege angeschlossen.
- Die Politik muss das seit Jahrzehnten angekündigte Projekt von der Straße auf die Schiene angehen und umsetzen.
- Schienenverkehrswege müssen weiter elektrifiziert und ausgebaut werden, um die Emissionen auf das Nötigste zu reduzieren.
- Systemhersteller müssen weiter an der Verbesserung ihrer Produkte arbeiten, um die Lärmbelastung zu minimieren und die Emissionsausstöße zu reduzieren.

Antrag L1.017: Den Strukturwandel in der Automobilindustrie gestalten. Der Mensch steht für uns im Mittelpunkt.

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unsere Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in massiven Veränderungen. Das wird insbesondere auch Auswirkungen auf die deutsche Industriestruktur haben, deren Dimension bisher nicht abgeschätzt werden kann. Nach dem geplanten Ausstieg

aus der Stein- und Braunkohleförderung, was enorme Auswirkungen für die dort Beschäftigten und die Regionen hat, ist ein ähnlich tiefgreifender Strukturwandel für die automobilen Wertschöpfungskette zu erwarten. Wir wollen die industriellen Arbeitsplätze in Deutschland erhalten. Dazu braucht es vor allem die Entwicklung neuer Technologien, den Umbau von Produktions- und Zulieferstrukturen sowie die Beteiligung der Beschäftigten insbesondere durch betriebliche Mitbestimmung und Qualifizierung. Über die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen, um diese notwendigen Veränderungen der Zukunft bewältigen zu können, verfügen viele Unternehmen nicht ausreichend bis gar nicht. Die IG Metall nimmt die Unternehmen und Arbeitgeber in die Pflicht, Investitionen in die Zukunft zu intensivieren. Darüber hinaus ist uns aber klar, dass es massive Unterstützung und eine aktive Industriepolitik auch Seitens der Politik braucht. Die IG Metall fordert deshalb die Einrichtung eines staatlichen und/oder europäischen Innovations- und Konversionsfonds, um die Betriebe und die Beschäftigten zu unterstützen.

Technologisch muss eine starke Reduzierung von umwelt- und klimabelastenden Stoffen, die bei der Verbrennung von fossilen Brennstoffen entstehen, gelingen. Die IG Metall setzt sich aus Verantwortung für das Weltklima für die zügige Umstellung des Verkehrs auf emissionsfreie Antriebssysteme von Straßenfahrzeugen aller Art, Luft- und Seefahrt ein. Ein solcher Weg ist nur schrittweise und mit geeigneten Übergangsfristen möglich, um sowohl die Industrie aber auch die Arbeitsplätze zu erhalten. Zunächst müssen die vorhandene Verbrennungstechnologie optimiert werden, alternative, karbonfreie Kraftstoffe eingesetzt werden und Fahrzeuge mit Hybridtechnik ausgestattet werden. Die IG Metall wird sich intensiv für emissionsfreien Verkehr einsetzen. Außerdem setzt sich die IG Metall dafür ein, dass als Antwort auf die Luftverschmutzung in den Städten zukünftig der Gesetzgeber nur noch geringe Abgasgrenzwerte von Fahrzeugen zulässt. Einheitliche Grenzwerte für Fahrzeuge wird zum Beispiel durch die Einführung einer blauen Plakette bei Dieselfahrzeugen erreicht. Bei tatsächlichen Fahrverboten für Fahrzeuge ab Euro Norm 5 müssen die Automobilkonzerne den betroffenen Autobesitzern Entschädigungen zahlen.

Notwendig sind neben der Förderung alternativer Antriebe für alle Transportmittel ein möglichst kostenloser und gut ausgebauter öffentlicher Nahverkehr sowie die Verlagerung von Güterverkehr auf die Schiene. Außerdem muss der Flugverkehr reduziert

werden. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Forschung, Entwicklung und Produktion von CO₂-neutralen Kraftstoffen beschleunigt und deren Einsatz forciert wird. Unsere Anforderung an die Arbeitgeber der Automobilhersteller und Zulieferer ist, sich aktiv und ökologisch weitsichtig an diesen Prozessen zu beteiligen.

Der Strukturwandel in der Automobilindustrie hat längst begonnen. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass dieser Transformationsprozess nicht zu Lasten der abhängig Beschäftigten geht. Unsere berechtigten Forderungen richten wir an Politik und Arbeitgeber. Die IG Metall begleitet diesen Prozess öffentlich mit einer Kampagne, um so die Dimension dieses Veränderungsprozesses besser zu übersetzen.

Antrag L1.018: Die Zukunft der Mobilität nachhaltig gestalten

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, weiterhin Konzepte zur Zukunft der Mobilität zu entwickeln und darauf einzuwirken, dass diese nachhaltig umgesetzt werden. Die Verkehrspolitik braucht eine grundsätzliche neue Richtung, wenn wir den Klimaschutz und sichere Arbeitsplätze verbinden wollen. Ökologie und Ökonomie darf sich hier nicht ausschließen.

Die Situation für die Städte mit hohen Luftbelastungen ist teilweise dramatisch – der Handlungsdruck für die Verantwortlichen in der Politik und Wirtschaft steigt, vor allem seit dem Diesel-Gate. Eine Veränderung in der Mobilität der Menschen für die unterschiedlichen Bedarfe und Anforderungen ist notwendig, aber ebenso bei den Verkehrssystemen mit einem abwechselnden Mobilitätsmix und bei der Entwicklung und Produktion neuer Antriebe.

Dazu sind bei der Konzeption von zukünftiger Mobilität folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Durch die Urbanisierung müssen unterschiedliche Verkehrssysteme miteinander verknüpft werden.

- Der öffentliche Nah-, Fern- und Güterverkehr ist eine wichtige zusätzliche Alternative aus ökologischer und ökonomischer Sicht und muss ausgebaut werden.

- Wir brauchen ganzheitliche Mobilitätskonzepte durch die OEM's. Carsharing als neuer Vertriebsweg ist neben dem Verkauf von Fahrzeugen anzubieten.

Der Verbrennungsmotor als Antriebskonzept der letzten Jahrzehnte muss in Zukunft durch weitere Antriebsarten ergänzt bzw. erweitert werden.

Der Verbrennungsmotor muss in Sachen Effizienz und ökologischer Verträglichkeit weiterentwickelt werden.

Neben der E-Mobilität sind Antriebsformen wie Wasserstoff, Brennstoffzellen und Gasantriebe weiterzuentwickeln.

Dabei sind die unterschiedlichen Antriebsarten je nach Einsatzmöglichkeiten wie Stadt- oder Fernverkehr, PKW oder Nutzfahrzeuge, Privat- oder Geschäftsnutzung zu bewerten und zu projektieren.

Neue Umweltstandards müssen geschaffen werden:

- Eine menschen- und umweltgerechte Förderung von seltenen Erden, z.B. Kobalt und Lithium muss durchgesetzt werden.
- Der Abbau von Rohstoffen in Minen verbunden mit menschenverachtender Ausbeutung muss beendet werden.
- Ein schlüssiges Recycling- und Entsorgungskonzept von Batterien muss erarbeitet werden.

Weitere Rahmenbedingungen durch die Politik müssen geschaffen werden:

- Fahrzeuge mit höheren Abgaswerten sind umzurüsten, aber nicht auf Kosten der Besitzer.
- Die Infrastruktur, wie z.B. Elektroladesäulen mit Ökostrom und Wasserstoffzapfanlagen muss erweitert oder ausgebaut werden.

Durch den Strukturwandel, den die neue Mobilität mit sich bringt, ist es notwendig, dass

- in den Unternehmen wieder die Wertschöpfung ausgeweitet wird, wie z.B. eine Batteriefertigung, um neue Arbeitsplätze zu schaffen.
- durch Einführung neuer Technologien die Arbeitnehmer weiterqualifiziert werden müssen, um an den veränderten Fertigungsprozessen weiterarbeiten zu können.
- im Kfz Handwerk dieser Wandel durch Transformation und Digitalisierung berücksichtigt und fair gestaltet werden muss.

- durch Arbeitszeitverkürzung ein Abbau an Arbeitsplätze vermieden werden muss.

Die Herausforderungen einer zukünftigen Mobilität können nicht nur national gelöst werden. Der Gewerkschaftstag fordert deshalb den Vorstand der IG Metall auf, beim Konzept Zukunft der Mobilität die europäischen Begebenheiten bei den Verkehrssystemen, Rahmen- und Umweltbedingungen mit zu berücksichtigen.

Antrag L1.019: Hardwarenachrüstung bei Diesel-PKW

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall soll von der Politik und der Industrie fordern, dass die Automobilhersteller bei den Diesel-PKW ihrer Marken mit den Abgasnormen Euro 4, Euro 5 und eventuell auch Euro 6, die Kosten für eine Hardwarenachrüstung übernehmen müssen. Dies soll verhindern, dass die Besitzer dieser Dieselaautos durch Fahrverbote bestraft werden, ohne dass sie für den Missetand der ungenügenden Abgasreinigung verantwortlich sind.

Eine Kostenübernahme der Hardwarenachrüstung bei Diesel-PKW durch die Automobilhersteller als Verursacher würde bei den Verbrauchern wieder Vertrauen in Dieselaautos schaffen, die Dieseltechnologie als CO₂-ärmere Übergangstechnologie gegenüber Benzin sichern und Arbeitsplätze erhalten.

Nicht die Umwelthilfe mit ihren Klagen zur Erhaltung der Luftreinheit ist die Ursache für die Fahrverbote, sondern die Automobilhersteller mit ihrer mangelnden Regeltreue und Transparenz.

Der kapitalistische Reichtum entsteht nicht nur durch die Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft, sondern auch durch die Ausbeutung der Umwelt. Die Luft, die wir zum Atmen brauchen, darf nicht als kostenlose Müllkippe missbraucht werden. Lassen wir es nicht zu, dass unsere natürlichen Lebensgrundlagen zerstört werden.

Antrag L1.020: Mobilität der Zukunft

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Kaum etwas prägt das Leben in unserer Gesellschaft so sehr wie Mobilität. Unser tägliches Leben und das gesamte Wirtschaftssystem bauen darauf auf. Doch unser System von Mobilität steht vor gravierenden Herausforderungen. Schon heute gibt es tiefgreifende Probleme – durch das enorm gewachsene Verkehrsaufkommen der vergangenen Jahre gerade in den Städten oder die immer offensichtlicher werdende Umweltverschmutzung. Es ist daher Zeit für grundlegende Veränderungen.

Aufgrund der hohen Bedeutung der Automobilwirtschaft in Deutschland werden die Auswirkungen eines Mobilitätswandels hier besonders spürbar werden. Die Automobilindustrie mit Ihren Zulieferbetrieben ist nicht nur ein wichtiger Industriebereich im Organisationsbereich der IG Metall, sondern auch eine der wichtigsten Säulen der deutschen Wirtschaft. Aufgrund der endlichen Energieressourcen fossiler Brennstoffe, steigender Umweltstandards und dem Platzmangel in Ballungszentren steht die Mobilität in Zukunft vor gravierenden Veränderungen, die drastische Auswirkungen auf die Beschäftigten der Branche haben können.

Die Transformation hat in den Automobilunternehmen bereits Einzug erhalten. Der Wandel vom Automobilhersteller zum Mobilitätsdienstleister hat bereits begonnen. Neben der Entwicklung alternativer Antriebstechnologien (Brennstoffzelle, Gas, Elektromobilität), wird die „Shared-Mobility“ für die Autohersteller eine große Bedeutung, vor allem in Ballungszentren, bekommen. Für das flache Land wird das autonome Fahren eine disruptive Rolle einnehmen und somit den individuellen Personenverkehr weiterhin als Fortbewegungsmittel für den ländlichen Raum erhalten, ja sogar verstärken. Da durch das autonome Fahren der Arbeitsweg bereits als Arbeitszeit genutzt werden kann, wird in Zukunft das Leben auf dem Land – auch wenn das einen langen Arbeitsweg bedeutet – viel attraktiver als bisher.

In den Ballungszentren wird in Zukunft, neben der „Shared-Mobility“ vor allem die „Air-Mobility“ eine

besondere Rolle einnehmen. Die von der Europäischen Kommission unterstützte Initiative „Urban Air Mobility“ will in praktischen Studien den Einsatz von Fluggeräten für die urbane Mobilität erforschen. In Modellversuchen soll untersucht werden, welche Einsatzgebiete sinnvoll sind und wie Rahmenbedingungen gestaltet werden müssen. Hierbei soll die Bevölkerung in die Machbarkeitsstudien aktiv einbezogen werden und die Belange hinsichtlich Lärm und Sicherheit müssen natürlich berücksichtigt werden.

Hieraus erwachsen für die IG Metall eine Vielzahl von Aufgaben, die in Zukunft von uns mitgestaltet werden müssen. Wir fordern daher den Vorstand der IG Metall auf eine Projektgruppe zum Thema Urban-Air-Mobility der IG Metall einzurichten.

Antrag L1.021: Entwicklung eines Tarifbausteins „Prämie für nachhaltige Mobilität“

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, die Idee einer „Prämie für nachhaltige Mobilität“ in den Ebenen der Organisation zu diskutieren und hieraus gegebenenfalls eine Tarifforderung zu entwickeln.

Die „Prämie für nachhaltige Mobilität“ soll dazu dienen, Unternehmen und Beschäftigte zu nachhaltiger Mobilität zu ermutigen und die Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen.

Durch den Entgeltbaustein „Prämie für nachhaltige Mobilität“ werden Arbeitgeber verpflichtet, für alle Beschäftigten jährlich einen Festbetrag in Rückstellung zu bringen.

Beschäftigten, die nachweislich auf nachhaltige Mobilität (z.B. ÖPNV, E-Mobilität, E-Bike, Fahrrad, Fahrgemeinschaften) setzen, ist dieser Festbetrag zum Jahresende ausbezahlen.

Es ist zu prüfen, ob diese Prämie durch weitere Faktoren zusätzlich attraktiv gemacht werden kann, z.B. zusätzliche Fördermöglichkeiten von staatlicher Seite (Steuerbefreiung) oder im Rahmen einer „Brutto-Entgeltumwandlung“ herangezogen werden kann.

Das Restbudget durch nicht abgerufene Festbeträge ist zweckgebunden für die Schaffung nachhaltiger betrieblicher Mobilitätsinfrastrukturen (z.B. regenerative E-Tankstellen, Anschaffung von Betriebsfahrzeugen, E-Fahrzeugflotten, ggf. auch für Fahrgemeinschaften, Subvention ÖPNV-Verbindungen) zu verwenden, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind hierauf zu erweitern.

Antrag L1.022: Flugzeugkerosin besteuern

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dass die IG Metall sich konkret dafür einsetzt, dass Flugzeugkerosin innerhalb der Europäischen Union besteuert wird und Deutschland aus dem Chicagoer Abkommen von 1944 aussteigt. Um mit gutem Beispiel voranzugehen, möge der Gewerkschaftstag beschließen, dass die IG Metall keinerlei Kosten-erstattungen von Inlandsflügen erlaubt.

Die Kerosinsteuer ist eine Steuer auf Flugtreibstoff in der gewerblichen Luftfahrt, die innerhalb der Europäischen Union erhoben werden kann. Die Rechtsgrundlage bildet die EG-Energiesteuerrichtlinie (2003/96/EG) vom 27. Oktober 2003, die den nationalen Regierungen die Möglichkeit zur Einführung einer Steuer auf Turbinenkraftstoff für kommerzielle Inlandsflüge einräumt.

Derzeit ist der kommerzielle Kerosinverbrauch nach der Gesetzgebung aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union jedoch steuerfrei. [Tina Berg: Wieso es keine Kerosinsteuer gibt. In: beobachter.ch. 31. Januar 2019, abgerufen am 5. April 2019.]

Durch das Chicagoer Abkommen vom 7. Dezember 1944 wurde Steuerfreiheit für den Luftverkehr international vereinbart, um nach Beendigung des Zweiten Weltkriegs die Luftfahrt, den Wiederaufbau und die Weltwirtschaft zu fördern. Dieses Argument ist überholt.

Die Einführung einer staatlichen Abgabe auf Turbinenkraftstoff würde eine verbesserte Wettbewerbs-gerechtigkeit zwischen den Verkehrsträgern und eine konsequente Einpreisung von Umweltauswirkungen in die Kosten des Flugverkehrs gefordert.

Antrag L1.023: Flugzeugkerosin besteuern

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dass die IG Metall sich konkret dafür einsetzt, dass Flugzeugkerosin innerhalb der Europäischen Union besteuert wird und Deutschland aus dem Chicagoer Abkommen von 1944 aussteigt. Um mit gutem Beispiel voranzugehen, möge der Gewerkschaftstag beschließen, dass die IG Metall keinerlei Kosten-erstattungen von Inlandsflügen erlaubt.

Antrag L1.024: Realistische Emissionswerte beim Handel von CO2-Zertifikaten

Antragsteller/in:
GS Saarbrücken (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass beim CO2-Handel realistische und erreichbare Emissionswerte durch die Gesetzgebung vorgegeben werden, um hochwertige industrielle Arbeitsplätze in der Bundesrepublik Deutschland zu sichern.

Antrag L1.025: Green Border Tax und CO2-Zertifikate

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, sich weiterhin dafür einzusetzen, die durch den CO2-Zertifikate-Handel in Schieflage geratene internationale Wettbewerbsfähigkeit im Stahl und der Grundstoffindustrie durch eine „Green-Border-Tax“ auszugleichen.

Weiterhin möge sich der Vorstand dafür einsetzen, dass die Gelder, die bei dem CO₂-Zertifikate-Handel und der „Green-Border-Tax“ eingenommen werden, in die Grundlagenforschung und in Investitionen zur Verringerung des CO₂-Footprints bei der Stahlerzeugung fließen.

Antrag L1.026: Ausbau der Windenergie zum Erreichen der Klimaschutzziele

Antragsteller/in:

GS Rendsburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für einen stärkeren Ausbau der Windenergie

- an Land: Ausschreibung von 5.000 MW jährlich und
- auf See: Gesamtzubau von mindestens 20.000 MW bis 2030 und von 30.000 MW bis 2035

einzusetzen.

Der im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien genannte Sonderbeitrag für Offshore-Wind muss möglichst schnell spezifiziert und im Gesetz festgeschrieben werden.

Nur mit einem verlässlichen Mengengerüst und einem klaren Ausbaupfad für die Erneuerbaren Energien lassen sich die Klimaschutzziele erreichen sowie Arbeitsplätze und Wertschöpfung in der Branche langfristig sichern. Um das von der Bundesregierung vorgegebene Gesamtziel von 65 Prozent Anteil Erneuerbare Energien am Bruttostromverbrauch bis 2030 zu erreichen, sind diese Ausbauziele für die Windenergie mindestens erforderlich.

Die Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ hat einen Fahrplan für den Kohleausstieg bis spätestens 2038 empfohlen. Die Kommission erkennt ebenfalls das Erfordernis an, parallel zum Kohleausstieg die Erneuerbaren Energien verlässlich auf einen Anteil von 65 Prozent am Bruttostromverbrauch auszubauen.

Eine Zielvorgabe, die vor dem Hintergrund einer zunehmenden Elektrifizierung von Mobilität umso dringlicher erscheint und die Frage aufwirft, ob die

vorhandenen hiesigen Wertschöpfungspotentiale in der Zukunftsbranche Wind nicht eines besonderen strategischen Augenmerks bedürfen.

Mit der bisherigen Stopp-und-Go-Politik der Bundesregierung muss deshalb Schluss sein. Eine ökologische Industriepolitik muss verlässlich sein und stabile Rahmenbedingungen schaffen. Der vor-schnellen Abkehr bewährter Förderpraktiken sind bereits tausende Arbeitsplätze und Standorte in der Zukunftsbranche Wind zum Opfer gefallen, nicht zuletzt im strukturschwachen Norden der Republik.

Im Interesse des Klimaschutzes und der Beschäftigten muss das Augenmerk der IG Metall auf dem weiteren Ausbau der Erneuerbaren Energien liegen, ohne den eine soziale und ökologisch nachhaltige Transformation der Industrie nicht möglich ist.

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Antrag L2.001: Leitantrag 2 Junge IG Metall

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Junge IG Metall

Die IG Metall ist mit 493.406[1] Mitgliedern unter 35 Jahren die größte politische Interessenvertretung für die junge Generation in Europa. In den letzten vier Jahren sind wir in der Altersgruppe um fast 30.000[2] Mitglieder gewachsen. Die IG Metall ist damit jünger geworden und das wesentliche Wachstum ist in der Altersgruppe zwischen 27 und 35 Jahren erfolgt. Wir haben die im Leitantrag Junge IG Metall 2015 beschriebene Fokussierung auf junge Beschäftigte erfolgreich verfolgt.

Darüber hinaus arbeiten wir mit einer großen Zahl an potentiellen Mitgliedern, die eine relevante Nähe zu unseren Leistungen und Werten haben. Fast 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte unter 35 Jahren sind noch nicht Mitglied der IG Metall. Aus der Potenzialstudie 2018 wissen wir, dass etwa jede/r Zweite durch unsere Themen erreichbar wäre und damit einer Mitgliedschaft positiv gegenübersteht. Das heißt, dass wir mit einer breiteren und gezielteren Ansprache dieser jungen Menschen noch mehr Mitglieder erschließen können. Dies ist eine große Chance für die IG Metall – noch wirkungsmächtiger und stärker zu werden – weit über die Zielgruppe der jungen Beschäftigten hinaus. Dies erfordert eine gemeinsame Anstrengung der gesamten Organisation.

Viele unserer Aktivitäten der letzten vier Jahre zeigen bereits Erfolge. So haben wir ein Umsetzungskonzept auf Grundlage des letzten Leitantrags „Junge IG Metall“ implementiert. Geschäftsstellen, die Unterstützung einfordern, werden dabei bedarfsgerecht unterstützt. Zudem haben wir die Standardaktivitäten der IG Metall Jugend unter Beteiligung aller Gliederungen spürbar verbessert. Eine Weiterbildungsreihe für Jugendsachbearbeiter*innen ergänzt inzwischen das Traineeprogramm.

Der Anteil junger Mitglieder unter 35 an der Gesamtmitgliedschaft ist innerhalb der letzten vier Jahre von 20,4 Prozent auf inzwischen 21,7 Prozent gestiegen. Bei den betriebsangehörigen Mitgliedern liegt der Anteil bei 27,2 Prozent. Dabei haben insbesondere

die Wahlen zur JAV und Tarifausschüssen einen positiven Einfluss auf die Gewinnung von Auszubildenden und dual Studierenden. Die IG Metall ist somit in den letzten vier Jahren jünger, weiblicher und vielfältiger geworden – das stärkt unsere Akzeptanz in den Belegschaften und unsere Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern. Diesen Weg wird die IG Metall weiter beschreiten und die bestehenden Angebote ausbauen.

Dennoch zeigt der Zukunftsmonitor 2017, dass eine weitere Verschiebung der Altersstruktur zu einem Schrumpfen der Gesamtorganisation führt. Deswegen ist eine noch konsequentere Erschließung junger Beschäftigter die Grundlage für eine nachhaltige Mitgliederentwicklung. Auch die Haltearbeit nach der Ausbildung wird zunehmend wichtiger. Durch das Verstärken dieser Maßnahmen können wir die Handlungsfähigkeit der IG Metall für die Zukunft sichern und ausbauen. Dass wir hierfür gute Voraussetzungen haben, legt die Potenzialstudie 2018 nahe. Junge Nichtmitglieder haben demnach eine deutlich höhere Affinität zur IG Metall als die ältere Vergleichsgruppe.

Ausschlaggebend hierfür ist die Ehrlichkeit und Glaubwürdigkeit unserer Organisation, dass wir uns für gute Arbeitsbedingungen einsetzen und dass wir bei Problemen schnell zur Stelle sind.

Unsere Stärke entscheidet sich daher an folgenden Fragen: Haben wir junge Mitglieder, die sich aktiv in der IG Metall engagieren? Bilden wir die Vielfalt in den Betrieben angemessen ab? Bearbeiten wir die richtigen Themen mit betrieblicher Relevanz für die junge Generation? Haben wir das Vertrauen der Menschen, dass wir die großen Zukunftsfragen gemeinsam mit den Betroffenen bewältigen und die Arbeitswelt von morgen gestalten können? Werden wir vom Politikbetrieb, den Unternehmen und der Gesellschaft als relevante und innovative Zukunftsgestalter*innen wahrgenommen?

Die Transformation und Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt bietet uns eine Chance, junge Menschen langfristig an uns zu binden. Natürlich hat auch diese Generation vor dem Hintergrund des technologischen Wandels Befürchtungen und Unsicherheiten bspw. hinsichtlich der Halbwertszeit der eigenen (Aus-) Bildungsabschlüsse. Junge Menschen wollen aber zuallererst ihre Zukunft gestalten und damit auch ein Stück weit die Gesellschaft verändern. Bewegungen wie #fridaysforfuture zeigen dies aktuell ganz deutlich. Als IG Metall werden wir deswegen ein gestaltbares Bild der Transformation für junge Menschen zeichnen, ohne jedoch die

Risiken zu verharmlosen. Dieses Bild kann nur unter Beteiligung der Betroffenen gestaltet werden mit dem Ziel, allen Beschäftigten Sicherheit und Perspektiven zu bieten. Insbesondere bei Lösungen für junge Beschäftigte haben wir auf diesem Feld bereits zahlreiche Meilensteine erreicht, die wir in den kommenden Jahren ausbauen wollen.

Der Dreiklang aus Bildung(-chancen), Digitalisierung und Transformation und der Verteilungsfrage bilden dabei den Aufhänger für eine starke Sichtbarkeit der Interessen der jungen Generation. Gute Arbeit, gute Bildung und gute Weiterbildung sind die wichtigsten Themen. Klima und Nachhaltigkeit gewinnen für die junge Generation einen immer größeren Stellenwert. Verteilungsgerechtigkeit und Freiheit (auch im Internet) werden offensiv eingefordert. Wir haben als IG Metall schon viele richtige Antworten und genießen daher ein hohes Ansehen bei jungen Beschäftigten. Dies muss sich in den kommenden Jahren verstärkt in Beitritten äußern. Insbesondere rund um das Thema Klimapolitik engagieren sich viele junge Menschen. In einer solchen Bewegung sollte die IG Metall Jugend eine wichtige Rolle spielen, um die Verbindung von ökologischer und sozialer Transformation zu stärken.

Mit dem Thema gute Ausbildung bietet sich der Jungen IG Metall ein weiteres Feld, um jungen Menschen Mitwirkungsangebote zu machen und gemeinsam mit ihnen konkrete Verbesserungen durchzusetzen. Vom Einstieg in die Ausbildung, über die Übernahme, die ersten Schritte im Arbeitsleben bis hin zur Entscheidung über Weiterbildung beraten, beteiligen und aktivieren wir junge Menschen in den verschiedensten Stadien ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Darunter fallen:

- Auszubildende im gewerblichen und kaufmännischen Bereich
- dual Studierende und Studierende, Werkstudierende, Praktikant*innen, etc.
- junge Beschäftigte in den ersten Jahren nach der Ausbildung
- Quereinsteiger*innen in den Betrieben

Diese engagieren sich in Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder als Vertrauensleute im Jugendbereich bzw. sind als junge Betriebsrät*innen sowie Vertrauensleute im Übergang zum Erwachsenenbereich aktiv.

Die Junge IG Metall hat sich als „Klammer“ für diese Gruppen bewährt. Gemeinsame Werte der Zielgruppen und Kernkompetenzen der IG Metall (Jugend)

müssen wir aber noch besser kommunizieren, um die Erfahrungen aus den Besonderheiten der Ansprache für alle nutzbar zu machen.

Vor dem Hintergrund der hier beschriebenen Entwicklungen, Herausforderungen und vor allem Chancen müssen wir einen sinnvollen Mix aus organisationspolitischen Maßnahmen zur Stärkung der Arbeit mit jungen Beschäftigten und spezifischen gewerkschaftspolitischen Angeboten finden. Nur so gehen wir angemessen auf die veränderten und sich stetig wandelnden gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für die junge Generation ein.

Die IG Metall hat die Bedeutung der Arbeit mit jungen Beschäftigten erkannt und garantiert die notwendigen finanziellen Ressourcen. Dieser Weg ist konsequent weiterzuführen.

Handlungsfelder in der Arbeit mit jungen Beschäftigten

Junge Beschäftigte im Betrieb

Strukturelle Umbrüche in einer Branche treffen häufig zuerst die jungen Beschäftigten. In diesem Wissen müssen wir in den kommenden Jahren daran arbeiten, die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung bzw. dem dualen Studium sicherzustellen. In diesem Zusammenhang müssen wir auch an einer echten Gleichstellung aller Ausbildungsformen im Betrieb arbeiten. Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen spielt die Unterscheidung von Auszubildenden und dual Studierenden in der täglichen Arbeit schon lange keine Rolle mehr. Die rechtlichen Grundlagen der beiden wichtigsten Ausbildungsformen unterscheiden sich aber immer noch erheblich. Erst nach der Ausbildung können wir auf einer einheitlichen Basis arbeiten wie zum Beispiel bei der Eingruppierung oder beim Zugang zu Weiterbildung. Hier müssen bei einer aktiven und sichtbaren Gestaltung der Transformation auch unsere Tarifverträge zur Qualifizierung eine stärkere Rolle spielen. Die finanzielle Ausstattung spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Tarifpolitische Themen für junge Beschäftigte

Ein wichtiges Ziel ist die Gleichstellung der dual Studierenden mit Auszubildenden in den Betrieben. Die IG Metall muss dazu die tariflichen Rahmenbedingungen schaffen. Wir wollen daher in den kommenden Jahren daran arbeiten, wie dies angegangen und Forderungen umgesetzt werden können.

Der Ausbildungsmarkt wandelt sich. Die Attraktivität

tät einer Ausbildung in unseren Branchen wird sich auch an der Höhe der Ausbildungsvergütungen bemessen. Eine mittelfristige Strategie zur Erhöhung der Ausbildungsvergütungen kann hier eine entsprechende mobilisierende Wirkung im Bereich der Auszubildenden entwickeln. Die Potenzialstudie 2018 zeigt auch, dass die Einkommenssituation junger Beschäftigter einen wesentlichen Gap zu älteren Beschäftigten aufweist. Eine Art Senioritätsprinzip hält sich hartnäckig und konterkariert die tarifvertraglichen Mechanismen. Dies gilt es in der betrieblichen Praxis zu thematisieren, ohne jedoch einen Generationenkonflikt zu konstruieren, welcher ganz sicher von den Unternehmen ausgenutzt werden würde. Unter anderem gibt uns die Rückmeldung, dass eine leistungsgerechte Bezahlung einen hohen Stellenwert hat, einen Anknüpfungspunkt, um unsere tariflichen Errungenschaften wie zum Beispiel die jährliche Leistungsbeurteilung zur Ansprache zu nutzen.

Mit Blick auf die Transformation muss die IG Metall das Instrument der Bildungsteilzeit weiter schärfen und die betriebliche Anwendung stärken. Dazu ist vor allem zu prüfen, wie die Finanzierung gestärkt und gegebenenfalls von der Finanzierung der Altersteilzeit entkoppelt werden kann.

Auch gewinnen Vereinbarkeitsfragen bei der jungen Generation immer weiter an Bedeutung. Eine neue Partnerschaftlichkeit erfordert die entsprechende Flankierung mit tarifvertraglichen Instrumenten. In der Arbeitszeitkampagne wollen wir die entsprechenden Diskussionen weiter fokussieren und mit jungen Beschäftigten zusammen die richtigen Schlussfolgerungen erarbeiten.

Wir wollen Tarifpolitik für junge Beschäftigte zudem auch über die aktive Phase der Tarifrunden erlebbar machen und als Anker für eine starke Ansprache in den Betrieben nutzen. Grundlage muss hier eine starke Beteiligung in den Tarifrunden sein. Die Forderungen müssen einen engen Bezug zur Arbeitsrealität aller Beschäftigtengruppen haben. Die Erfolge expliziter Forderungen für Auszubildende schafft hier entsprechende Erfahrungswerte. Forderungen für Auszubildende und dual Studierende sollten zur Regel werden.

Junge Beschäftigte in Politik und Gesellschaft

Als IG Metall müssen wir uns für zukunftsfähige Beteiligungs- und Aktivierungsstrategien aufstellen. Unsere Kampagnenarbeit kann aus erfolgreichen Bewegungen der letzten Jahre lernen, immer unter der Maßgabe, die Erfahrungen auf die gewerk-

schaftlichen Spezifika zu adaptieren. Digitale Kampagnen und Graswurzelbewegungen sind hierbei zwei Beispiele.

Mit Blick auf einen zunehmenden Rechtsruck in unserer Gesellschaft stellt uns dies auch vor die Aufgabe, unsere Bündnisfähigkeit auch international zu stärken. Die IG Metall Jugend als unser Jugendverband wird dabei unterstützt, hier ein tragfähiges Konzept im Umgang mit potenziellen Bündnispartnern zu entwickeln. Hier sind insbesondere drei Themenfelder im Fokus. Transformation, Bildungs- und Verteilungsthemen bewegen die junge Generation in hohem Maße und bieten uns somit die Möglichkeit, uns als attraktive Partnerin nicht nur für einzelne Mitglieder zu positionieren. In der Arbeit mit jungen Beschäftigten orientieren wir auch darauf, dass die Akzeptanz von Vielfalt die zentrale Voraussetzung für Einheit und damit auch den Erhalt gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit ist. Wer Belegschaften spaltet, schwächt unsere Bewegung und spielt denjenigen in die Hände, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten schwächen wollen.

Bildung ist das Schlüsselthema für die Bewältigung der Transformation und hat entscheidenden Einfluss auf die individuellen Zukunftschancen und damit auch auf die jeweilige gesellschaftliche Stellung. Wir müssen dabei das Angebot an Ausbildungsplätzen ausbauen, eine Reduzierung lehnen wir ab. Weiterhin ist es unabdingbar, dass die IG Metall ihre Aktivitäten in bildungs-, aus- und weiterbildungspolitischen Fragen in einem Gesamtkonzept bündelt. Die Entwicklung des Einzelnen steht hierbei über das gesamte Erwerbsleben im Mittelpunkt einer solchen Strategie. Wir liefern so auch einen wichtigen Impuls, der die Arbeit der Enquete-kommission begleitet.

Auf diesem Weg müssen wir uns um alle kümmern. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften rückt auch die Gruppe der jungen Beschäftigten ohne abgeschlossene Ausbildung in den Fokus. Mit unseren Vorschlägen zu einem Transformationskurzarbeitergeld haben wir bereits ein erstes Konzept formuliert. Hier werden wir weiter am Ball bleiben. Die IG Metall hat die Interessen der jungen Generation im Blick und vertritt diese bis hin zur langfristigen Sicherung der gesetzlichen Rente.

Aber auch in anderen gesellschaftspolitischen Themen müssen wir Antworten geben und uns in die Debatten einbringen. Themen wie Freiheit und Transparenz der Medien und des Internets, die Bekämpfung des Klimawandels, die Herstellung

von besserer Verteilungsgerechtigkeit oder unser Einstehen für eine demokratische, bunte und offene Gesellschaft sind nur einige Aspekte des gemeinschaftlichen Zusammenlebens, in denen wir sichtbarer und wirksamer werden wollen.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit für junge Beschäftigte

Die Jugendbildungsarbeit bindet junge Menschen an die IG Metall. Unsere gewerkschaftlichen Werte werden nachhaltig vermittelt. Davon ausgehend hat die Jugendbildungsarbeit eine hohe Bedeutung für die Personalentwicklung der IG Metall. Dies betrifft nicht nur die betrieblichen Gremien, sondern auch die Vorbereitung auf eine hauptamtliche Tätigkeit in der IG Metall.

Mit Blick auf die besonderen Zielgruppen (JAV, dual Studierende, Migrant*innen und Frauen) werden wir Struktur und Inhalt der Jugendbildungsarbeit überprüfen und weiterentwickeln. Dabei werden wir vor allem die betrieblichen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen im Blick haben.

In diesem Zusammenhang werden wir auch die Verzahnung regionaler und zentraler Bildungsarbeit weiter fördern und verbessern. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Differenzierung der Angebote vor Ort aber auch in den zentralen Bildungszentren ist dies sinnvoll und nötig. Weiterhin arbeiten wir aktiv an einem weiteren Ausbau unserer prozessbegleitenden Bildungsarbeit für betriebliche Gremien. Innerhalb der Jugendbildungsarbeit werden wir bereits erprobte Konzepte weiterentwickeln.

Insgesamt stellen wir fest, dass die politische Kompetenzentwicklung der jungen Mitglieder nachhaltig durch Jugendseminare gestärkt wird. Wir arbeiten weiter daran, den Übergang in die Arbeit in Betriebsratsgremien und Vertrauensleutestrukturen zukünftig noch stärker zu fokussieren. Die Schaffung spezifischer Bildungsangebote für junge Vertrauensleute soll dabei den Generationenwechsel in den betrieblichen Gremien unterstützen. Wir streben dabei eine Verzahnung der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit an.

Studierendenarbeit stärken

Maßgebliche Stütze unseres Erfolges der letzten Jahre ist die Arbeit mit Studierenden. Hier haben wir ein überproportionales Wachstum der Mitgliedszahlen erlebt. Das stellt uns vor die Herausforderung, auch unser inhaltliches Portfolio für diese Mitgliedsgruppe zu erweitern. Aus zahlreichen

Erhebungen wissen wir, dass viele Studierende kritisch auf die Qualität ihres Studiums blicken. Für uns bietet das die Chance, unsere Zugänge zu verbessern. Wir setzen uns als IG Metall bereits aktiv für eine Verbesserung der Studienqualität ein. Unser Engagement im Akkreditierungsrat und im gewerkschaftlichen Gutachter*innen-Netzwerk ist hier ein wichtiger Baustein, den es gilt, weiter auszubauen. Gleiches gilt für die Kooperation mit studentischem Pool, um mehr engagierte Studierende in den hochschulischen QM-Prozessen zu beteiligen. Ein weiterer Schritt ist es, dass alle für uns relevanten Hochschulgremien auf Seiten der Wirtschaftsvertreter*innen paritätisch besetzt werden. Durch einen Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen für Studierende können wir Hilfe zur Selbsthilfe geben. Erste erfolgreiche Versuche wurden bereits im Rahmen des Studierendenprojektes der IG Metall gegangen. Mittelfristig können wir dadurch eine schlagkräftige Lobbyarbeit aufbauen und der IG Metall eine gewichtige Stimme über die Studierendenvertreter*innen in der akademischen Selbstverwaltung geben.

Zukunft der beruflichen Bildung

Wir wollen zukunftsfähige Berufsbilder. Ein erster richtiger und wichtiger Schritt war hier die in einem agilen Verfahren vollzogene Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe. Die Digitalisierung der Arbeit wurde als neue integrative Berufsbildposition aufgenommen und Zusatzqualifikationen für Industrie 4.0-Inhalte entwickelt, die auch für die betriebliche Weiterbildung nutzbar sind. Die Umsetzung ist auch Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung. Sie wird mit Umsetzungshilfen und guten Beispielen dabei unterstützt. Auch gibt es ein öffentlich gefördertes Projekt in Baden-Württemberg zur betrieblichen Umsetzung mit einem Netzwerk von betrieblichen Interessenvertretungen und Ausbildungspersonal im Maschinenbau. Von der Bundesregierung werden weitere Förderrichtlinien für diesen Bereich eingefordert. Wir fordern die Entwicklung von selbstbewussten und kritisch reflexiven Persönlichkeiten noch stärker in Ausbildungsordnungen zu verankern. Gerade die Persönlichkeitsentwicklung ist für zukünftige Fachkräfte, neben den berufsfachlichen Inhalten wichtig. In diesem Sinne sollen die Standardberufsbildpositionen weiterentwickelt werden.

Für eine gute Ausbildung braucht es qualifiziertes Ausbildungspersonal. Insbesondere veränderte inhaltliche, methodische und pädagogische Kompetenzanforderungen im Kontext der Digitalisierung

und digitale Lernmedien stellen neue Herausforderungen an die Ausbildung. Wir fordern daher mehr und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder*innen und alle weiteren mit der betrieblichen Ausbildung betrauten Beschäftigten. Ein relevantes Modell ist hier für die IG Metall das Beispiel der Lernprozessbegleiter*innen. Außerdem ergeben sich bei der Adressierung dieser Zielgruppe, neben denen der Auszubildenden und dual Studierenden, organisationspolitische Synergieeffekte bei der gemeinsamen Bearbeitung von qualitativen Ausbildungsthemen, die uns mittel- und langfristig von Nutzen sein werden.

Maßnahmen

In den kommenden Jahren verfolgt die IG Metall folgende Ziele für junge Beschäftigte und entwickelt Strategien zur Umsetzung unter Beteiligung und Aktivierung der jeweils betroffenen Zielgruppen:

1. Die IG Metall wird in den Geschäftsstellen die Arbeit mit und für junge Beschäftigte anhand folgender Aufgabenstellungen weiter intensivieren:
 - Die Arbeit mit jungen Beschäftigten und damit die verstärkte Ansprache und Gewinnung ist Aufgabe jeder/s hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall.
 - Die Zugänge zu den Betrieben differenzieren sich immer stärker. Eine konsequente Ansprache aller jungen Beschäftigten in den ersten Wochen, nach dem Vorbild der Begrüßungsrunden bei Auszubildenden, wird flächendeckend sichergestellt.
 - Die Beteiligung von jungen Beschäftigten wird gewährleistet. Dies betrifft alle Strukturen und Gliederungen der IG Metall, nicht nur die expliziten Jugendstrukturen.
 - Die (junge) IG Metall bringt sich aktiv in relevante Zukunftsthemen unter Beteiligung der Betroffenen ein, z. B. bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes, der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe, der Enquetekommission berufliche Bildung etc.
2. Die IG Metall wird temporäre Formate entwickeln, mit denen sie junge Beschäftigte aktivieren und beteiligen kann.
 - Wir finden Antworten darauf, dass ein Engagement in starren Strukturen bei jungen Beschäftigten sukzessive an Attraktivität verliert.
 - Für eine gute digitale Zukunft werden wir junge Menschen, ausgehend von ihren Inter-

essen, für die Ziele und die konkrete Arbeit der IG Metall begeistern.

3. Die IG Metall wird die Gleichstellung von Auszubildenden und dual Studierenden in Gesetz und Tarif forcieren. Insbesondere tarifvertraglich werden wir Regelungen schaffen, die zu den Anforderungen der dual Studierenden passen.
 - Beteiligung der dual Studierenden bei der Identifikation der Themen durch Umfragen
 - Diskussion in den jeweils zuständigen Gremien
 - Erarbeitung von Strategien zur Umsetzung
4. Die IG Metall wird durch eine Erhöhung der tariflichen Ausbildungsvergütungen und durch die stetige Verbesserung der Ausbildungsqualität die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung steigern.
 - Entwicklung einer mittelfristigen Strategie zur Erhöhung der Ausbildungsvergütungen
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Betrieben und Berufsschulen
 - Implementierung der Aktivitäten über die zuständigen Strukturen
5. Die IG Metall wird sich für sichere Perspektiven jungen Menschen stark machen und dazu die Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden konsequenter in allen Branchen umsetzen.
6. Die IG Metall wird die Praxis der Qualifizierungstarifverträge evaluieren.
 - Anwendung der Bildungsteilzeit einer Überprüfung unterziehen und ggf. Maßnahmen zur Verbesserung erarbeiten
 - eine Plattform zum Austausch guter Beispiele schaffen
7. Die IG Metall wird sich für mehr und bessere Bildung stark machen.
 - Wir fordern eine verbesserte Durchlässigkeit der Bildungssysteme.
 - Wir denken Ausbildung neu und gestalten einen entsprechenden Prozess hin zu einer entwicklungsorientierten Aus- und Weiterbildung.

[1] Stand 31.12.2018

[2] 29.325 im Vergleich zum 31.12.2014

Antrag L2.002: Berufliche Bildung

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die beginnenden Prozesse der Transformation der unterschiedlichsten Branchen und Zweige der industriellen Fertigung, stellt auch die IG Metall vor besondere Herausforderungen. Die fortschreitende und immer weiter, zunehmende Digitalisierung, die umfassende Vernetzung, die Nutzung von künstlicher Intelligenz und viele, weitere, neue Arbeits- und Produktionsformen sind nur die wichtigsten Beispiele dieser massiven Veränderungen.

Dadurch werden die Anforderungen an die berufliche Erstausbildung, aber auch an die berufliche Weiterbildung, einen völlig neuen Stellenwert erhalten. Um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden, muss auch die IG Metall nach innen und außen, dem Rechnung tragen.

Dadurch gewinnt die IG Metall auf mehreren Ebenen.

Durch eine klare Aufwertung des Ressorts „Bildungs- und Qualifizierungspolitik“ und der damit gleichzeitig, einhergehenden Aufstockung der entsprechenden Ressourcen, kann die IG Metall ihre betrieblichen Funktionäre (Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsrät*innen und gewerkschaftliche Vertrauensleute) mit dem notwendigen, inhaltlichen Rüstzeug ausstatten, um die anstehenden betrieblichen Diskussions- und Veränderungsprozesse zu gestalten.

Unsere Gewerkschaft muss sich hierbei als treibende Kraft verstehen und dies dauerhaft etablieren. Ganz im Sinne unseres Satzungsauftrages; die Arbeit und Lebensbedingungen unserer Mitglieder zu verbessern und insbesondere im Sinne der mittel- und langfristigen Verantwortung gegenüber unseren heutigen und zukünftigen Mitgliedern.

Gleichzeitig aber wird auch die Organisation selbst langfristig von dieser inhaltlichen Arbeit profitieren. Beispielsweise vergleichbar mit den hochqualifizierten, inhaltlichen Debatten der Neunzigerjahre, wird diese Arbeit mittel und langfristig dazu führen, dass junge Menschen über diesen inhaltlichen Diskurs sich in unsere Organisation einbringen, in

ihr sozialisiert werden und damit langfristig als tragende Säulen in unserer Gewerkschaft integriert sind.

Dazu ist es aber auch notwendig, eine deutlich engere Verzahnung zwischen der Bildungs- und Qualifizierungspolitik, sowie dem Ressort „Junge IG Metall“ wiederherzustellen.

Politische Kampagnen und musikalische Events können nur ein Teil unserer gewerkschaftlichen Jugend- und Qualifizierungspolitik sein. Gleichzeitig muss aber auch der inhaltliche Weiterentwicklungsprozess mit einer hohen Kompetenz ausgestattet sein. Hierzu bedarf es einer neuen Ausrichtung in diesen beiden Kernbereichen. Die emotionale Bindung gegenüber unserer Gewerkschaft muss unterlegt werden mit einem fundierten Wissen in der Frage von zukünftiger Bildung und damit Teilhabe.

Antrag L2.003: BBiG-Reform – gesetzliche Mindestausbildungsgütung

Antragsteller/in:
GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, sich im Rahmen der BBiG-Reform dafür einzusetzen, dass für die Vergütung von Auszubildenden grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsgütung maßgeblich ist.

Gemäß der aktuellen BAG Rechtsprechung, darf die Ausbildungsgütung nicht unter 80 Prozent der tariflichen Ausbildungsgütung betragen. Die Ausbildungsgütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt.

Sachleistungen etc. sind nicht auf die tariflichen Vergütungen anzurechnen.

Überstunden sind gesondert zu vergüten. In keinem Fall darf die Höhe der obigen Mindestausbildungsgütung unterschritten werden.

Antrag L2.004: Betriebliches Ausbildungspersonal stärken

Antragsteller/in:
GS Passau (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der digitale Wandel der Arbeitswelt stellt auch neue Anforderungen an die betriebliche Ausbildungsgestaltung. Das Ausbildungspersonal nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein. Deren Anforderungen hinsichtlich Lernbegleitung im digitalen Wandel müssen von der IG Metall aufgegriffen werden. Die IG Metall muss dem Ausbildungspersonal eine Basis zum Austausch bieten und ihre Anforderungen aufnehmen. Hierzu braucht es genaue Kenntnisse der Anforderungen. Eine systematische Untersuchung zur Situation des Ausbildungspersonals und dessen Anforderungen soll von der IG Metall angestoßen werden. Außerdem müssen Netzwerkangebote der IG Metall, wie die bundesweite Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung weiter ausgebaut werden.

Antrag L2.005: Betriebliches Ausbildungspersonal stärken

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Austauschplattformen und Netzwerke für Ausbilderinnen und Ausbilder vor allem zu den Themen der Transformation im Ausbildungskontext anzubieten.

Antrag L2.006: Plattform für Ausbilder/innen

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausbilder*innen sind wichtige Multiplikatoren für die IG Metall. Außerdem nehmen sie eine Schlüsselrolle für eine gute betriebliche Berufsausbildung ein. Veränderte Kompetenzanforderungen infolge der Digitalisierung verstärken den Wandel der Anforderungen an das Ausbildungspersonal. Ausbilder*innen entwickeln sich zu Lernbegleitern. Digitale Medien spielen dabei ebenso eine immer größere Rolle in der Ausbildung. Die IG Metall muss Ausbilder*innen eine Plattform bieten, ihre Anforderungen aufzunehmen sowie Vernetzung zu organisieren. Wir fordern den Vorstand auf, dass Ausbildungspersonal stärker in den Fokus zu nehmen, deren Anforderungen systematisch aufzunehmen und die Vernetzung auch bundesweit sicherzustellen.

Antrag L2.007: Mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für förderbedürftige Jugendliche

Antragsteller/in:
GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, größere Anstrengungen hinsichtlich der Integration förderbedürftiger Jugendlicher in den Arbeitsmarkt zu unternehmen. Zwar wurden hierzu bereits tarifpolitische Instrumente geschaffen (z.B. der TV Förderjahr). Diese müssen aber stärker betrieblich verankert werden.

Antrag L2.008: Stärkung der Berufsschulen

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir befinden uns mitten in der Transformation der Arbeitswelt. Und Transformation der Arbeitswelt bedeutet auch besondere Anforderungen und Transformation der Ausbildungswelt.

Viele Betriebe digitalisieren ihre Arbeitsprozesse und dementsprechend müssen auch Ausbildungsinhalte und Ausbildungskonzepte hier Schritt halten.

Unser duales Ausbildungssystem gilt weltweit als Exportschlager und vorbildlich. Jedoch stellen wir fest, dass ein wesentliches Standbein in der dualen Berufsausbildung – die Berufsschulen – wie das „fünfte Rad am Wagen“ der Bildungspolitik sehr stiefmütterlich behandelt wird.

Das Institut Allensbach hat in einer Studie ermittelt, dass digitale Medien in den Berufsschulen in Deutschland bisher deutlich unterrepräsentiert sind. Digitales Lernen hinkt den Möglichkeiten oft hinterher. Berufsschulen wissen oft zu wenig über die konkreten Lerninhalte der Ausbildungsbetriebe, heißt es in der Studie.

Als IG Metall sind wir in den Betrieben für die Auszubildenden und Ausbilder*innen oft erste Ansprechpartnerin. Jedoch nehmen die Probleme in den Berufsschulen flächendeckend weiter zu. Berufsschulen und Lehrerkollegien schotten sich gegenüber Gewerkschaften und betrieblichen Mitbestimmungsorganen (BR und JAV) ab, verweigern den Diskurs und verweisen auf entsprechende Landesbehörden.

Bei der Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte und insbesondere der Zukunft der Berufsschulen, muss die IG Metall ihren kompetenten Führungsanspruch übernehmen und gezielt mit Studien und Umfragen die aktuelle Situation deutlich herausarbeiten. Regionale Runde Tische auf Landesebene oder an einzelnen Berufsbildungszentren müssen unter Beteiligung der Arbeitgeber, der Schulen und unserer IG Metall Lösungen entwickeln und ihre Umsetzung nachverfolgen.

Auch muss die IG Metall zur Erfüllung dieser Ziele in der Öffentlichkeit deutlich sichtbarer werden. Hierzu müssen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt und Konzepte in enger Abstimmung mit den Geschäftsstellen entwickelt und umgesetzt werden.

Antrag L2.009: Hochschultour mit Berufsschultour gleichbehandeln

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Hochschultour wird mit der Berufsschultour in allen Bereichen gleichgestellt, um eine konsequente Ansprache von Studierenden in den nächsten Jahren zu verbessern.

Antrag L2.010: Junge Menschen mit Schultour über Gewerkschaften aufklären

Antragsteller/in:
GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Berufsschultour der IG Metall hat bisher schon einen großen Beitrag geleistet, dass Auszubildende ohne betriebliche Interessenvertretung über ihre Rechte aufgeklärt werden und für die Ziele der IG Metall gewonnen wurden. Ohne sie würde in manchen Bereichen die gewerkschaftliche Ansprache leider fehlen. Aber auch an allgemeinbildenden Schulen fehlt oftmals die Aufklärung über die Aufgaben der Gewerkschaften und der Funktion von Tarifverträgen. Im Gegenteil: In manchen Schulbüchern werden Gewerkschaften sogar mittlerweile als schädlicher Faktor für unser Wirtschaftssystem beschrieben.

Deswegen muss das Konzept der Berufsschultour deutlich gestärkt und ausgebaut werden. Auch an

allgemeinbildenden Schulen müssen wir mit unserer Aufklärungsarbeit neben dem DGB aktiv werden. Eine bundesweite Schultour (analog der IG Metall Roadshow) muss deswegen etabliert werden. Die Geschäftsstellen vor Ort sollten mit einem professionellen Kampagnenmobil und einem festen Team unterstützt werden, wobei die Buchung für die Geschäftsstellen kostenneutral sein soll.

Entscheidend für den Erfolg ist dabei aber auch, dass der Zugang zu den Schulen ermöglicht wird. Dabei kämpfen die Geschäftsstellen vor Ort allzu oft gegen massive Widerstände der Rektoren an, wohingegen Arbeitgeberverbände und Bundeswehr sehr gerne eingeladen werden. Deswegen braucht es hier die Unterstützung des Vorstands, damit der Zugang für unsere Schultour sichergestellt ist. Mit den politischen Akteuren auf Landesebene muss Einverständnis hergestellt werden, damit unsere Schultour vor Ort zum Erfolg wird.

Antrag L2.011: Duales Studium und Ausbildung fit machen für die Transformation

Antragsteller/in:
Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich gemeinsam mit den Betriebsrät*innen, Vertrauensleuten und den Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen für gute Ausbildungsbedingungen in den Betrieben, Berufsschulen und Hochschulen ein. Aufgrund von Digitalisierung und Strukturwandel stehen den Ausbildungsbedingungen große Veränderungen bevor. Deshalb ist es wichtig, dass wir grundlegende Regelungen tariflich sowie auch gesetzlich erzielen, um die Qualität der Ausbildung zu erhalten und zu verbessern. Wir möchten eine gute Ausbildungsqualität, eine Ausbildung 4.0 im Sinne der Auszubildenden und dual Studierenden sowie eine finanzielle Umverteilung der Ausbildungskosten. Deshalb setzen wir uns verstärkt für folgende Punkte ein:

1. Dual Studierende müssen in die Geltungsbereiche der Tarifverträge mit aufgenommen werden. In diesem Zuge sind die spezifischen Bedürfnisse der dual Studierenden zu berücksichtigen,

wie z. B. kostenfreie Lehr- und Lernmittel, die Abschaffung von Rückzahlungsklauseln, die Übernahme von anfallenden Gebühren sowie die Regelung der Studien- und Arbeitszeiten. Darüber hinaus fordern wir auch eine rechtliche Gleichstellung der dual Studierenden mit den Auszubildenden durch das Berufsbildungsgesetz.

2. Aufgrund der eingeforderten Flexibilität durch die Ausbildungsbetriebe, nehmen die Entfernungen zu diesen sowie den Berufsschulen/Hochschulen zu. Da die anfallenden Kosten nicht für die Auswahl des Ausbildungsberufes/Studienganges maßgeblich sein sollten, fordern wir eine Übernahme der Fahrtkosten ab dem ersten Kilometer. Dies gilt für die Übernahme der Kosten für den ÖPNV sowie für das Kraftfahrzeug.
3. Wir sprechen uns klar gegen Wochenend-, Feiertags- und Schichtdienst von Auszubildenden und dual Studierenden aus. Dabei setzen wir uns dafür ein, Kolleg*innen über die Auswirkungen von Schichtarbeit aufzuklären und zu sensibilisieren.
4. Wir fordern, dass Auszubildende und dual Studierende einen tariflich geregelten Zuschuss für Wohnkosten bekommen.
5. Wir setzen uns für den Erhalt und einen Ausbau der Zahl der Ausbildungsplätze ein, um allen jungen Menschen eine Perspektive zu geben.

Antrag L2.012: Tarifbindung für dual Studierende

Antragsteller/in:
GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wirkt darauf hin, dass in allen Tarifgebieten und Branchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall die dual Studierenden in die Geltungsbereiche der bereits bestehenden und zukünftigen Tarifverträge aufgenommen werden.

Antrag L2.013: Dual Studierende in den Geltungsbereich der Tarifverträge

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, einen koordinierenden Prozess zwischen den Bezirken der IG Metall anzustoßen mit dem Ziel dual Studierende in den Geltungsbereich der Tarifverträge aufzunehmen.

Die Zahl der dual Studierenden steigt von Jahr zu Jahr stetig an. Teilweise bestehen bereits über 50 % der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze aus dual Studierenden. Da es für diese Kolleginnen und Kollegen bisher noch keine flächendeckenden Tarifverträge gibt, weichen ihre Arbeitsbedingungen teilweise stark von denen anderer Auszubildender ab. Hinzu kommt, dass ihre Entgelte und Urlaubsansprüche ohne bestehende tarifvertragliche Regelungen nicht einklagbar sind und daher auch keine Rechtssicherheit besteht.

Wir als IG Metall müssen uns dieser Herausforderung stellen und mit guten tariflichen Leistungen punkten, um auch diesen Bereich der jugendlichen Beschäftigten für uns zu gewinnen und die Kampfkraft in diesem Bereich zu erhöhen. Viele Auszubildende treten zu Beginn ihrer Ausbildung mit der Gewissheit bei, gute Tarifverträge im Rücken zu haben und über die Themen mitbestimmen zu können.

Zukünftig wird es sehr wichtig werden, auch dual Studierenden in der Gewerkschaft etwas zu bieten. Bei der steigenden Zahl der Studenten sinkt gleichzeitig der Anteil Auszubildender. Wenn durch die Digitalisierung dieser Bereich verkleinert wird, besteht die Gefahr, dass die IG Metall in Zukunft an Einfluss verliert. Durch tarifliche Regelungen und ein breiteres Engagement könnte man zudem Vorurteile gegenüber gewerkschaftlicher Arbeit bei den hochqualifizierten Personengruppen abbauen und die IG Metall als Gewerkschaft für Studierende etablieren.

Haustarifverträge, wie bei Volkswagen oder ZF beweisen, dass Regelungen möglich sind. Doch müssen diese Regelungen einheitlich über Flächentarifverträge vereinbart werden, um einheitliche Standards zu setzen.

Antrag L2.014: Integration von Dual Studierenden in den Geltungsbereich unserer Tarifverträge

Antragsteller/in:

GS Bonn-Rhein-Sieg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dual Studierenden in die einschlägigen Tarifverträgen im persönlichen Geltungsbereich mit aufnehmen.

Die IG Metall stellt sich dem Fortschritt und Wandel der Zeit, hat diesen stets im Fokus und sollte sich somit auch der Frage stellen: Warum wird hier ein Unterschied zwischen „Auszubildenden“ und „Dual Studierenden“ gemacht? Die IG Metall ist die Gewerkschaft für klassische Produktionsstätten, aber auch für Verwaltungsbereiche. Gerade in den Verwaltungsbereichen ist der klassische Auszubildende zwar noch vorhanden, aber der Fokus liegt bereits seit einigen Jahren extrem stark auf dem Ausbildungsbereich „Dual Studierende“. Somit sollte sich die IG Metall nicht der Realität verwehren und diese Art der Ausbildung integrieren. Denn wer sich nicht wiederfindet in einer Gewerkschaft, der wird auch nicht eintreten.

Hierbei geht es insbesondere um die Übernahme nach dem Studium. Durch die Anspruchsgewährung im Manteltarifvertrag besteht zurzeit mindestens eine einjährige Übernahmezusage für Auszubildende, die sich somit auch auf Dualstudierende auswirken würde. Mit der Gleichstellung wird es einfacher, diese Personengruppe für die IG Metall zu gewinnen und daran zu binden.

Antrag L2.015: Dauerhafte Studierendenarbeit

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, die als Projekt organisierte Studierendenarbeit in dauerhafte Strukturarbeit umzustellen.

Wir brauchen eine dauerhaft kontinuierliche Studierendenarbeit in der IG Metall. Die Zahl der Studierenden in unseren Betrieben, Hochschulen und Universitäten wächst beständig. Die Transformation der beruflichen Bildung ist ein langfristiger Trend, auf den wir als Gewerkschaften reagieren müssen, ansonsten können wir unsere Stellung in den Betrieben verlieren. Des Weiteren werden Universitäten und Hochschulen als Ausbildungsbetriebe für die IG Metall ein zunehmend wichtigerer Ort für politischen Bildung und Mitgliedergewinnung.

Eine Überführung des Projekts in die dauerhaften Aufgaben und Arbeiten der IG Metall ermöglicht eine höhere Kontinuität handelnder Personen sowie mehr Sicherheit in der politischen Planung unserer ehrenamtlichen Studierenden Mitglieder. Die kommenden Herausforderungen und das Wachstum des Tertiären Sektors erfordern mindestens eine Verstärkung der jetzigen Arbeit in den Bezirken, wenn nicht sogar eine verstärkte Implementierung auf Geschäftsstellenebene für die regionale Studierendenarbeit.

Antrag L2.016: Gesetzliche Ausbildungsquote von 8%

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Eine gesetzliche Ausbildungsverpflichtung ist ein wirksames Mittel, um dem bejammerten Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Daher wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, auf den Gesetzgeber einzuwirken, damit eine gesetzliche Ausbildungsquote von acht Prozent eingeführt wird.

Antrag L2.017: Kostenlose Nutzung des ÖPNV für Auszubildende

Antragsteller/in:
GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, dass bundesweit allen Auszubildenden eine kostenlose Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) ermöglicht wird.

In Zeiten des Klimawandels sollte jede Möglichkeit in Betracht gezogen werden, zusätzliche Emissionen zu vermeiden. Stellt man Auszubildenden eine kostenlose Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung, werden viele von dem Kauf eines eigenen Fahrzeuges absehen. Somit würde der Ausstoß von Schadstoffen langfristig verringert und das Verkehrsnetz deutlich entlastet. Voraussetzung dafür ist, dass die öffentlichen Verkehrsmittel weiter ausgebaut werden.

Mit einer logistischen Umlagerung auf die öffentlichen Verkehrsmittel und einem Ausbau derselben, ließe sich erreichen, dass die Betriebe in ländlichen Regionen als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen, da die Wahl des Ausbildungsbetriebs oder der Bildungseinrichtung nicht mehr so stark von der Entfernung zum Wohnort abhängig wäre. Junge Menschen könnten freier nach Ausbildungsplätzen suchen, die vorher durch eine schlechte Anbindung nicht in Betracht gezogen worden sind. Das Ausbildungsangebot würde noch besser genutzt und die Zahl erfolgreicher Abschlüsse erhöht. Die logistischen Möglichkeiten eines jungen Menschen dürfen keinen Hinderungsgrund für seine freie Bildung darstellen!

Im Zuge der Forderungen zur Lehr- und Lernmittelfreiheit sollte sich die IG Metall deshalb ebenfalls für einen kostenneutralen Arbeitsweg für Auszubildende einsetzen und eine gesetzliche oder tarifliche Lösung für einen freien Zugang zum ÖPNV fordern.

Antrag L2.018: Arbeitgeber- finanziertes Azubiticket / Fahrt- kostenerstattung für Auszu- bildende

Antragsteller/in:

GS Kaiserslautern (Bezirk Mitte)

**Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge
beschließen:**

Täglich müssen viele Auszubildenden weite Strecken zur Berufsschule oder zum Betrieb zurücklegen. Aufgrund der immer höher werdenden Lebenshaltungskosten und mit Blick auf unsere Umwelt soll für Auszubildende ein vom Arbeitgeber finanziertes Azubiticket für den ÖPNV zur Verfügung gestellt werden. Da in weiten Teilen Deutschlands das Verkehrsnetz jedoch nicht gerade optimal ist, muss in den meisten Fällen ein Auto angeschafft werden. Dieses muss natürlich auch unterhalten werden, oder es muss der Ausbildungsplatz nach Erreichbarkeit gewählt werden.

Der Vorstand der IG Metall soll ein Konzept erstellen, welches Handlungen aufzeigt und Diskussionen anstößt, zu einem vom Arbeitgeber getragenen Azubiticket für den ÖPNV. Dieses Azubiticket soll aus einem Topf finanziert werden, in den alle Betriebe einzahlen.

Dies soll für sämtliche Ausbildungsberufe und -formen gestaltet werden. Ebenso sollen Fahrtkosten von Auszubildenden in Form von Kilometerpauschalen zur Arbeitsstelle sowie zur Berufsschule übernommen werden, die nicht den ÖPNV nutzen können.

Antrag L3.001: Leitantrag 3 Alterssicherung

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Für einen neuen Generationenvertrag!

Soziale Sicherheit im Alter...

Die soziale Absicherung im Alter ist ein Kernversprechen des Sozialstaates. Der Generationenvertrag der gesetzlichen Rentenversicherung bildet dabei die Grundlage für die solidarische Finanzierung der Alterssicherung in Deutschland. Die jüngere Generation finanziert durch ihre Beiträge die Rentenzahlungen an die ältere Generation. Wer über einen langen Zeitraum Beiträge einzahlt, muss im Gegenzug auch darauf vertrauen können, dass Er oder Sie am Ende des Berufslebens eine auskömmliche Rente beziehen wird. Eine Erwartung, die noch immer einen breiten gesellschaftlichen Konsens widerspiegelt und generationenübergreifend geteilt wird.

Die zahlreichen Rentenreformen der letzten Jahre konnten die strukturellen Probleme der Alterssicherung nicht lösen, sondern haben eher zu einer Problemverschärfung geführt. Ein grundsätzlicher Kurswechsel in der Rentenpolitik ist daher dringend erforderlich. Die IG Metall wird sich daher auch in Zukunft für den Erhalt und die Weiterentwicklung des Solidarvertrages zwischen den Generationen einsetzen und sich im Interesse aller Beschäftigten und der Rentner*innen für eine sozialstaatlich ausgestaltete und fair finanzierte Absicherung im Alter engagieren.

... auch in Zeiten der Transformation

Ein grundlegender Kurswechsel in der Rentenpolitik ist gerade angesichts des tiefgreifenden Strukturwandels der Arbeitswelt und der bevorstehenden Transformation der Industriearbeit besonders dringlich. Das Alterssicherungssystem ist bislang unzureichend auf die bevorstehenden strukturellen Umbrüche vorbereitet. Die gesetzliche Rentenversicherung ist noch immer stark auf das sogenannte Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet, das sich durch zeitlich unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung auszeichnet.

Die Arbeitswelt ist aber bereits heute deutlich vielschichtiger, und der Trend zu immer individuelleren Erwerbsverläufen wird sich im Zuge der Transformation wohl noch weiter verstärken. Erziehungs-, Weiterbildungs- oder auch Pflegezeiten werden zum Normalfall. Ein zeitgemäßes Rentensystem muss sich an die neue Realität einer dynamischeren Arbeitswelt anpassen und auch in Zeiten von Struktur- und Wertewandel soziale Sicherheit für alle gewährleisten.

Verbesserung bei der Rente – Erfolge der IG Metall

Auf dem Weg zu einem zukunftssicheren und solidarischen System der Alterssicherung konnte die Rentenkampagne der IG Metall in den letzten Jahren einige Erfolge verbuchen. Zentrale Kernforderungen der IG Metall wurden mit den beiden Rentenpaketen 2014 und 2018 bereits umgesetzt:

- Das Rentenniveau bleibt zumindest bis 2025 stabil.
- Leistungsverbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente wurden eingeführt.
- Die Erziehungsleistung von Eltern wird zusätzlich honoriert.
- Die Rente ab 63 sorgt zumindest für mehrere Jahrgänge für flexiblere Übergänge aus dem Erwerbsleben.

Auch wenn damit noch kein Kurswechsel eingeleitet worden ist, sollten die Reformmaßnahmen als erste Schritte auf dem Weg zu einer solidarischen Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung gesehen werden – und als Beleg dafür, dass sich die Aktivitäten der IG Metall lohnen.

Weichen bleiben falsch gestellt – langfristig werden Versorgungslücken größer

Gleichwohl können die einzelnen Leistungsverbesserungen bei der gesetzlichen Rente in den letzten Jahren nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Versorgungsperspektive im Alter gerade für die heute noch jüngeren Generationen kaum Anlass zum Optimismus bietet. Insbesondere die Idee eines Drei-Säulen-Modells der Alterssicherung und der damit verbundenen Teilprivatisierung ist gescheitert. Nur wenigen gelingt es, die wachsenden Versorgungslücken infolge des programmierten Leistungsabbaus der gesetzlichen Rentenversicherung durch private Vorsorge zu schließen. Und eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge gibt es nicht flächendeckend. Außerdem sind aktuell lediglich

25 Prozent der Anwartschaften in der bAV rein arbeitgeberfinanziert. 50 Prozent sind anteilig arbeitgeberfinanziert, allerdings nicht immer paritätisch. Damit wurde und wird der Generationenvertrag schwer beschädigt – vor allem zu Lasten der Jungen.

In der Folge droht der gesetzlichen Rentenversicherung eine schwere Legitimationskrise. Während auf der einen Seite die Pflichtbeiträge deutlich steigen werden, leistet die gesetzliche Rentenversicherung ohne ein fundamentales Eingreifen des Gesetzgebers eine immer niedrigere Absicherung im Alter. Vor diesem Hintergrund wirkt der von Teilen der Politik sowie insbesondere der Arbeitgeber und ihrer Lobbyverbände wie der sogenannten Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) inszenierte Generationenkonflikt wie ein Brandbeschleuniger und erschwert den Weg zu notwendigen solidarischen Reformen.

Für einen grundlegenden Strategiewechsel in der Alterssicherungspolitik

Die Eingriffe auf der Leistungsseite der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere nach der Jahrtausendwende, folgten dem Dogma eines möglichst niedrigen Beitragssatzes. Dieser Weg führt für die Versicherten in eine Sackgasse, in der den marginalen Entlastungen in der Erwerbsphase sozialer Abstieg oder gar Armut im Alter folgen. Hier fordert die IG Metall einen Paradigmenwechsel und eine Rückbesinnung auf das Versorgungsprinzip sozialer Sicherung: Auskömmliche Renten müssen wieder primäres Sicherungsziel des Sozialstaates werden, nicht möglichst niedrige Beiträge.

Einzig die gesetzliche Rentenversicherung kann dabei eine hälftige Finanzierung durch die Arbeitgeber sicherstellen. Zugleich nutzt sie den Vorteil möglichst großer, solidarischer Kollektive bestmöglich aus. Letztlich hat insbesondere die Zeit seit der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise ab 2008 deutlich die Stärke eines umlagefinanzierten Sicherungssystems unterstrichen. Daher plädiert die IG Metall für die Stärkung der gesetzlichen Rente und den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung.

Als Ergänzung zu einer gestärkten gesetzlichen Rente könnte eine arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersversorgung (bAV) als zweite tragende Säule im System der Alterssicherung einen zentralen Beitrag zur individuellen Absicherung im Alter, bei Erwerbsminderung sowie zur Hinterbliebenenversorgung leisten.

Die rentenpolitische Reformagenda der IG Metall

Für eine nachhaltige Verbesserung der Versorgung im Alter ist der Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung unerlässlich. Daher fordert die IG Metall eine umfassende Reform, die das Sicherungssystem insgesamt in den Blick nimmt und nicht nur auf einzelne Elemente beschränkt bleibt.

• Rentenniveau über 2025 hinaus stabilisieren und wieder anheben

Mit Blick auf die Leistungsseite der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht zuletzt dank der rentenpolitischen Initiative der IG Metall das Rentenniveau zu einem Dreh- und Angelpunkt der Diskussion um die Zukunft der Alterssicherung geworden. Doch die Stabilisierung des Sicherungsniveaus vor Steuern auf 48 Prozent bis 2025 kann nur ein erster Schritt in die richtige Richtung sein, dem weitere Schritte folgen müssen.

Ziel der Alterssicherung muss es sein, den im Erwerbsleben durchschnittlich erreichten Lebensstandard auch im Alter weitgehend erhalten zu können und entsprechend einen sozialen Abstieg im Alter zu verhindern. Dieses Versorgungsziel muss vorrangig durch die gesetzliche Rentenversicherung ermöglicht werden. So wurde über viele Jahrzehnte ein Netto-Rentenniveau von etwa 70 Prozent erreicht – was nach heutiger Berechnungsmethode einem Sicherungsniveau netto vor Steuern von etwa 53 Prozent entspricht. Dieses Niveau gilt es wieder anzustreben. Dafür sind zwei Maßnahmen zwingend erforderlich:

- Zentrale Bezugsgröße bei der Berechnung des Rentenniveaus ist die sogenannte Standardrente mit 45 Entgeltpunkten für 45 Jahre Durchschnittseinkommen. Diese Standardrente sollte auf der Basis der von langjährig Versicherten im Schnitt tatsächlich erreichten Entgeltpunkte (derzeit etwa 43 Entgeltpunkte) neu definiert werden.
- Das von der Bundesregierung angenommene Gesamtversorgungsniveau unterstellt, dass die gesetzliche Rente von einer Riester-Rente ergänzt wird. Doch auf viele Beschäftigte trifft diese Annahme gar nicht oder zumindest nicht in dieser Höhe zu, da sie über keine entsprechenden Anwartschaften verfügen. Zudem geht die Bundesregierung von überzogen optimistischen Annahmen hinsichtlich

Rendite, Dynamisierung und Kosten aus. Diese unterstellte Zusatzvorsorge aus einem Riester-Vertrag sollte daher in entsprechender Höhe wieder als Bestandteil der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden.

Das daraus abzuleitende Sicherungsniveau als Verhältnis von neuer Standardrente zu entsprechendem Durchschnittseinkommen muss zum Zielniveau werden, welches zügig wieder erreicht und dann dauerhaft gehalten werden muss. In dem Kontext ist auch der im Jahr 2005 begonnene Übergang zur nachgelagerten Besteuerung der Renten bei schrittweiser Steuerfreistellung der Rentenbeiträge zu betrachten. Insgesamt ist es weiterhin positiv zu bewerten, dass die Steuerentlastung perspektivisch die Besteuerung der Renten überkompensieren wird. Doch die IG Metall wird die wachsende Zahl an Zugangsrenten mit einer Doppelbesteuerung von Beiträgen in der Vergangenheit und Rentenzahlungen in Gegenwart und Zukunft nicht akzeptieren und auf eine Neuregelung drängen. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die wachsende Besteuerung der gesetzlichen Rente bis zum Jahr 2040 selbst ein dauerhaft stabiles Rentenniveau (Sicherungsniveau vor Steuern) im Zeitverlauf zu einem sinkenden Vergleichsniveau (netto) führen kann.

- **Altersarmut wirksam bekämpfen**

Durch den umfangreichen Abbau von Normalarbeitsverhältnissen bei gleichzeitigem Aufbau von prekären bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie unzureichenden Anstrengungen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund blieben aber selbst bei deutlich steigendem Rentenniveau viele Menschen von akuter Armut im Alter bedroht. Und diese Entwicklung droht sich angesichts des massiven Wandels der Arbeitswelt im Zuge der Transformation weiter zu verschärfen.

In der Rentenversicherung greifen Elemente des Äquivalenzprinzips und des sozialen Ausgleichs ineinander. In diesem Sinn ist eine Anhebung des Rentenniveaus von geeigneten Maßnahmen gegen Altersarmut außerhalb des staatlichen Fürsorgesystems der Grundsicherung zu flankieren. Die IG Metall fordert zur besseren Absicherung derjenigen, die im Laufe ihrer Erwerbsbio-

grafie keine ausreichenden Rentenanwartschaften aufbauen konnten, insbesondere

- eine wirksame Freibetragsregelung auch für die gesetzliche Rente bei der Berechnung des individuellen Grundsicherungsbedarfs,
 - die Verlängerung einer modernisierten Rente nach Mindestentgeltpunkten als mögliche Form einer Grundrente zur Hochwertung von Beschäftigungszeiten mit Niedrigeinkommen,
 - deutliche Verbesserungen bei der Anerkennung von familiärer Sorgearbeit wie Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen,
 - eine stärkere und umfassende Berücksichtigung von individuellen Zeiten der Aus- und Weiterbildung sowie
 - die rentensteigernde Berücksichtigung von Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit.
- **Nein zum Arbeiten ohne Ende, Nein zur Rente mit 67**

Dessen ungeachtet werden alle Diskussionen um Verbesserungen bei Rentenniveau wie Armutsbekämpfung konterkariert durch die nicht enden wollende Debatten um eine immer höhere Regelaltersgrenze. Die IG Metall erteilt nicht nur allen Versuchen, durch ein weiter steigendes Rentenalter zusätzliche Rentenkürzungen durch die Hintertür vorzunehmen, eine klare Absage. Bereits die Rente mit 67 geht an der Realität der Beschäftigten vorbei. Wir lehnen sie weiterhin ab!

Eine realistisch in Arbeit erreichbare Regelaltersgrenze muss gerade vor dem Hintergrund der Transformation der (Industrie-)Arbeit verstärkt von passgenauen Optionen für die Gestaltung sozial abgesicherter Übergänge während des Erwerbslebens sowie beim Ausstieg aus dem Erwerbsleben begleitet werden. Denn Lücken in der Erwerbsbiografie haben in der Regel auch negative Auswirkungen auf die Versorgungssituation im Alter. Mögliche Instrumente für den Übergang in den Ruhestand sind hier insbesondere die Stärkung der Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit, ein dauerhafter Rentenzugang ohne Abschläge mit 63 Jahren und nach mindestens 45 Beitragsjahren für alle Generationen sowie in einem begrenzten Rahmen die Einbringung von freiwilligen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung für rentennahe Jahrgänge.

- **Erwerbsminderungsschutz verbessern**

In dem Zusammenhang fordert die IG Metall weitere Verbesserungen beim Invaliditätsschutz der gesetzlichen Rentenversicherungen. Neben der beschlossenen Verlängerung der Zurechnungszeiten bei der Erwerbsminderungsrente müssen in einem weiteren Schritt die ungerechtfertigten Abschläge beseitigt und die Zugangskriterien zur Erwerbsminderungsrente an die realen Bedingungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Niemand sucht sich eine Erwerbsminderung freiwillig aus. Gleichzeitig müssen die Angebote und Möglichkeiten der Prävention und Rehabilitation auch durch die gesetzliche Rentenversicherung ausgeweitet werden, um alters- und altersgerechte Arbeit zu fördern und gesundheitsbedingte vorgezogene Erwerbsaustritte möglichst lange zu verhindern.

- **In Zukunft: Erwerbstätigenversicherung**

Mittel- bis langfristig stellt die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung einen zentralen Reformansatz dar. Mit der Einbeziehung von Selbstständigen können gerade in einer Zeit brüchiger Erwerbsbiografien und häufigen Wechseln zwischen verschiedenen Formen der Beschäftigung, insbesondere zwischen abhängiger Beschäftigung und mitunter ungewollter Selbstständigkeit ohne obligatorische Alterssicherung Sicherungslücken geschlossen und ein durchgehender Versicherungsschutz erreicht werden. Durch die Einbeziehung auch von Berufsgruppen, die derzeit in eigenen Systemen für das Alter abgesichert sind, kann zudem die von vielen als ungerecht empfundene Mehrgliedrigkeit der Sicherungssysteme mit der Privilegierung weniger überwunden werden.

Gute Renten solidarisch finanziert

Hinsichtlich der Finanzierung der geforderten Leistungsausweitungen plädiert die IG Metall für einen solidarischen Beitragsweg, der sich aus mehreren Bausteinen zusammensetzt. Höhere Kosten für die Alterssicherung sind aus Sicht der IG Metall akzeptabel, wenn im Gegenzug die Leistungen wie von uns gefordert ebenfalls erhöht werden. Für diese Position gibt es, belegt durch mehrere Befragungen, eine breite Unterstützung in der Gesellschaft. Im Einzelnen schlägt die IG Metall vor:

- Höherer Steuerzuschuss und systemgerechte Finanzierung sogenannter versicherungsfremder Leistungen als gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die zudem sichtbarer von versicherungskonformen Leistungen abgegrenzt werden müssen.
- Einsatz der temporären Einnahmenüberschüsse durch die schrittweise Einbeziehung auch der zukünftigen Beamten, Freiberufler und Selbstständigen in der Rentenbezugsphase der geburtenstarken Jahrgänge.
- Beseitigung oder zumindest deutliche Anhebung der gesetzlichen Obergrenze für Rücklagen der gesetzlichen Rentenversicherung von aktuell 1,5 Monatsausgaben.
- Moderate Anhebung des paritätischen Beitragsatzes perspektivisch auch oberhalb von 22 Prozent.

Außerdem sollten höhere Einkommen und Vermögen stärker zur Finanzierung der Kosten für Alterssicherung herangezogen werden. Hierfür sind grundsätzlich zwei Wege denkbar:

- Durch eine Ausweitung der Finanzierung aus Steuermitteln kann das Rentensystem stabilisiert werden. Dieser Weg wird von der IG Metall unter der Voraussetzung präferiert, dass eine solidarische Steuerreform die staatliche Einnahmepolitik neu justiert.
- Alternativ kann auch eine deutliche Anhebung oder gar Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze sowie eine Ausweitung der Beitragspflicht auf weitere Einkommens- und Vermögenswerte erörtert werden. Hieraus würden sich allerdings nur dann positive Effekte für die Solidargemeinschaft der Versicherten insgesamt ergeben, wenn ab einer noch zu definierenden Einkommenschwelle die mit den Beiträgen verbundenen Rentenanwartschaften degressiv abgeflacht würden.

Generationendialog statt Generationenkonflikt

Der Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung, wie die IG Metall fordert, kann nur gelingen, wenn es dafür einen breiten gesellschaftlichen Konsens über alle Generationen hinweg gibt. Dies gilt selbstverständlich auch für die IG Metall als generationenübergreifende, solidarische Organisation. Daher werden wir den begonnenen Generationendialog über die Zukunft der Alterssicherung fortführen und

auch weiterhin allen Versuchen, die Generationen gegeneinander auszuspielen, konsequent entgegenzutreten. Vielmehr geht es um eine Abwägung zwischen Leistungszielen und dafür notwendigen Aufwendungen, um die gerechte Verteilung der Tragelasten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie um die Justierung und Ausgestaltung der Säulen der Alterssicherung. Hierfür werden wir die Diskussion entlang der Kriterien „Verteilungsgerechtigkeit – Leistungsgerechtigkeit – Generationengerechtigkeit“ vorantreiben.

Fortsetzung der Rentenkampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“

Denn die gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch hohe Relevanz des Themas „Zukunft der Alterssicherung“ macht es notwendig, die Kampagne der IG Metall für eine nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung auch in den kommenden Jahren fortzuführen. Unser Ziel bleibt ein umfassender Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik. Auskömmliche Renten müssen dauerhaft wieder zum zentralen Ziel der Rentenpolitik werden – und nicht möglichst niedrige Beiträge für die Arbeitgeber bei Zusatzbelastungen durch Privatvorsorge allein für die Beschäftigten. Daher orientiert sich die Rentenkampagne der IG Metall auch ausdrücklich auf die Arbeit der Rentenkommission der Bundesregierung. Diese soll im Frühjahr 2020 ihre Vorschläge für die Rente der Zukunft vorlegen – und wird sich dabei an den Forderungen der IG Metall messen lassen müssen: Faire Renten, flexible Übergänge in den Ruhestand statt „Rente ab 67“ und eine nachhaltige und gerechte Finanzierung – das sind unverändert die zentralen Eckpunkte einer guten und soliden Rentenpolitik.

Für eine ergänzende betriebliche Altersversorgung – Betriebsrente für alle!

Die IG Metall setzt sich darüber hinaus für eine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung (bAV) ein. Diese ergänzende Leistung steht heute der Mehrzahl der Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen nicht zur Verfügung. Sie soll den Beschäftigten über rentable Durchführungswege eine sichere Betriebsrente im Alter ermöglichen. Dafür sind unterschiedliche Durchführungswege in der betrieblichen Altersvorsorge denkbar, wobei die Zusagen für die Beschäftigten so belastbar wie möglich sein müssen. In diese Richtung wirken heute garantierte Mindestleistung und eine Arbeitgeberhaftung. Dafür

werden die tarifpolitischen Möglichkeiten aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz nach intensiver Diskussion über mögliche Chancen wie Risiken bewertet. Auf dieser Basis wird die IG Metall entscheiden, ob und wie sie tarifpolitisch aktiv werden wird.

Denn zweifellos ist die bAV der staatlich geförderten Privatvorsorge, der sogenannten Riester-Rente, deutlich überlegen. Ihre Vorteile liegen in den institutionellen Strukturen, der Tradition der Arbeitgeberfinanzierung, den geringeren Kosten und der Möglichkeit zu internen Solidarausgleichen. Dabei sind klare Mindestanforderungen an die Durchführungswege unerlässlich, um die ergänzende betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten vor Risiken an den Kapitalmärkten zu schützen, aber gleichzeitig die Chancen nutzen zu können.

Um insgesamt eine bessere rechtliche Absicherung der Betriebsrenten zu erreichen, fordert die IG Metall den Ausbau der Mitbestimmung der Betriebsräte über Auswahl des Durchführungsweges, die Auswahl der Anbieter sowie bei Auslagerungen der Pensionsverpflichtungen. Für eine bessere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fordert die IG Metall die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die die Arbeitgeber verpflichten, allen Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte bAV anzubieten (Arbeitgeberobligatorium). Ziel tariflicher Vereinbarungen sollte weiterhin die Vermeidung teurer Kostenstrukturen zu Lasten der Versorgungsleistung der Beschäftigten sein. In diesem Kontext plädiert die IG Metall auch für den Ausbau der steuerlichen Förderung einer Arbeitgeberfinanzierung zugunsten der Betriebsrenten für Beschäftigte mit geringen Einkommen. Hier müssen die Einkommensgrenzen erhöht und dynamisiert werden. Darüber hinaus müssen das Verfahren für die betriebliche Zulagenförderung erleichtert und die Übertragungsmöglichkeiten von Betriebsrentenansprüchen im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Portabilität verbessert werden.

Damit sich der Aufbau einer bAV auch in der Auszahlungsphase hinreichend lohnt, lehnt die IG Metall unsachgemäße Belastungen von Betriebsrenten durch eine volle Tragung der Beitragspflicht für Betriebsrentner und doppelte Verbeitragung von Betriebsrenten zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung kategorisch ab. Insgesamt ist die IG Metall der Überzeugung, dass eine sozialstaatlich weiterentwickelte bAV dabei helfen kann, in Ergänzung zu einer gestärkten gesetzlichen Rente einen Beitrag zur individuellen Absicherung im Alter besser zu leisten. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund,

dass sich die Höhe der gesetzlichen Rente am durchschnittlichen Einkommen der gesamten Erwerbsphase orientiert und nicht am letzten Einkommen vor dem Rentenzugang.

Das Zusammenwirken von gesetzlicher Rente sowie einer Betriebsrente als individuelle Ergänzung umschreibt unsere Vorstellung vom Alterssicherungssystem der Zukunft.

Maßnahmen

Die IG Metall wird ihre Rentenkampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“ fortsetzen und sich mit erhöhtem Druck für einen umfassenden Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik einsetzen. Dafür müssen wir die Menschen über alle Generationen hinweg von unseren Ideen überzeugen. Entsprechend werden wir im Rahmen der Rentenkampagne eine Reihe von Aktivitäten umsetzen:

- Die IG Metall wird den begonnen Generationen-dialog über die Zukunft der Alterssicherung fortsetzen und dabei den Austausch mit möglichst vielen Ehrenamtlichen und Mitgliedern suchen.
- Die IG Metall wird verstärkt Aktivitäten vor Ort durchführen und dabei auch mit regionalen Verbänden und Bündnispartnern zusammenarbeiten.
- Die IG Metall wird verstärkt die Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern suchen, damit diese sich nicht vor ihrer Verantwortung für eine solidarische Alterssicherung drücken.
- Die rentenpolitische Reformagenda der IG Metall umfasst dabei eine Fülle von programmatischen Kernforderungen:
- Die IG Metall wird sich für eine deutliche Anhebung des Rentenniveaus einsetzen.
- Die IG Metall wird sich für wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersarmut einsetzen.
- Die IG Metall lehnt die Rente mit 67 weiterhin ab und wird sich für eine realistisch in Arbeit erreichbare Regelaltersgrenze einsetzen.
- Die IG Metall wird sich für passgenau und sozial abgesicherte Übergänge in den Ruhestand einsetzen. Insbesondere in Zeiten der Transformation gehört dazu eine Stärkung der Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit.
- Die IG Metall wird sich für die Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung einsetzen, in der alle Berufsgruppen gemeinsam versichert sind.

- Die IG Metall wird sich für eine solidarische Finanzierung der Alterssicherung einsetzen, wozu neben höheren Steuerzuschüssen auch eine moderate Anhebung des paritätischen Beitragssatzes gehört.
- Die IG Metall wird sich für eine sozialstaatlich weiterentwickelte Betriebsrente für alle einsetzen, die eine Ergänzung zu einer gestärkten gesetzlichen Rente bietet. Diese sollte möglichst vollständig durch die Arbeitgeber finanziert werden.

Antrag L3.002: Akzeptanz des staatlichen Rentensystems stärken

Antragsteller/in:
GS Emden (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert auf die Rentenkommission einzuwirken, die gesetzliche Rente zu stärken. Strategie und Zielrichtung der IG Metall ist es, ein staatliches Rentensystem zu etablieren, das den Lebensstandard im Alter sichert. Materialien und alle Publikationen zur Rentenkampagne sind so aufzubauen, dass der Fokus auf der Stärkung der gesetzlichen Rente liegt.

Zweiter Fokus dabei ist die paritätische Finanzierung. Die Abkehr davon war ein Fehler und muss als solches auch benannt werden! Arbeitgeber werden entlastet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen mehr – mit schwerwiegenden Folgen. Die Kosten der Alterssicherung haben sich nicht verändert, sie sind lediglich einseitig auf die Arbeitnehmerschaft verschoben worden. Die Rückkehr zu einer paritätischen Finanzierung der Rente ist für die soziale Sicherheit, das Vertrauen in den deutschen Sozialstaat und die Legitimation der gesetzlichen Rentenversicherung von immens hoher Bedeutung und steht damit als zweiter wesentlicher Pfeiler der Strategie der IG Metall. Altersvorsorge ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in Zukunft wieder von Arbeit und Kapital paritätisch zu finanzieren ist.

Dritter wesentlicher Pfeiler einer IG Metall Strategie ist das Rentenniveau. Ursächlich für den kontinuierlichen Rückgang der Rentenhöhen sind vor allem die Veränderungen bei der Rentenanpassung bzw. in der Rentenanpassungsformel. Die seit 2001 in die Rentenanpassungsformel eingefügten zusätzlichen Faktoren – insbesondere der Riester-Faktor und der Nachhaltigkeitsfaktor – führen dazu, dass die Rentenanpassung der Lohnentwicklung nur noch abgebremst folgt. Diese Faktoren müssen aus der Berechnung genommen werden.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, diese Strategie weiter zu verfolgen und in den Mittelpunkt der sozialpolitischen Ausrichtung zu stellen. Die tarifpolitische Etablierung einer betrieblichen

Altersvorsorge kann nur Ergänzung sein, niemals Ersatz für ein zu niedriges gesetzliches Renten-niveau.

Alle Gliederungen der IG Metall sind aufgefordert, nach ihren Möglichkeiten örtliche Veranstaltungen, Diskussionen mit Bundestagsabgeordneten etc. durchzuführen.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss wieder die Säule für die Alterssicherung auf lebensstandardsicherndem Niveau werden.

Antrag L3.003: Alterssicherungssystem stabilisieren und ausbauen

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ziel gewerkschaftlicher Rentenpolitik ist die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem Umlageverfahren.

Die Rente mit 67 halten wir nach wie vor für eine falsche Entscheidung.

Alle Versuche, dieses bewährte System als nicht zukunftsfähig zu diskreditieren und private Altersvorsorgemodelle als grundsätzliche Alternative zu propagieren, müssen zurückgewiesen werden.

Der Generationenvertrag, der unserem Rentensystem zu Grunde liegt, darf nicht zu einer von Arbeitgebern und Versicherungswirtschaft inszenierten Spaltung der Generationen missbraucht werden, dagegen setzen wir auf eine solidarische Gesellschaft und auf einen Dialog der Generationen.

Die gewerkschaftlichen Rentenmodelle sind eine Kombination zur Stabilisierung und Anhebung der zukünftigen Rentenhöhe, um wieder eine Lebensstandardsicherung zu ermöglichen, von moderater Beitragserhöhung, der Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen durch Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Rentenversicherung sowie der Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten. Diese Modelle müssen unter den Mitgliedern verstärkt bekannt gemacht werden. So kann der Verunsicherung in dieser Frage entgegengewirkt werden.

Da die Rentenversicherung, wie alle Sozialsysteme, die Bruttolohnsummen als Finanzierungsbasis haben, muss dieser Faktor der Einnahmeseite insgesamt gestärkt werden. Die Gewerkschaften können dazu beitragen mit Tarifabschlüssen, die Reallohnsteigerungen enthalten. Der Staat kann dazu beitragen durch die Erhöhung des Mindestlohnes, der Eindämmung des Niedriglohnbereiches und dem Abbau der Arbeitslosigkeit.

Die betriebliche Altersvorsorge kann nur die Aufgabe haben, eine gute gesetzliche Rente zu ergänzen. Sie ist als zusätzliche Säule dann sinnvoll, wenn sie von den Arbeitgebern finanziert wird. Eine Eigenbeteiligung durch die Arbeitnehmer dagegen kann genauso gut als Zusatzbeitrag für die gesetzliche Rentenversicherung erfolgen.

Antrag L3.004: Solidarisch für eine gute Rente

Antragsteller/in:
GS Augsburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussionen zeigen, dass das Thema Altersarmut ein Angstthema für die Arbeitnehmer in Deutschland darstellt.

Die IG Metall sieht sich daher in der Verantwortung, für Ihre Mitglieder Lösungen zu erarbeiten, um das finanzielle Auskommen im Ruhestand zu sichern.

Fast zwei Drittel der Menschen in Deutschland wollen die gesetzliche Rente stärken und wären auch bereit, dafür höhere Beiträge zu zahlen. Die IG Metall ist daher aufgefordert, sich weiterhin für die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung einzusetzen, z.B. durch Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung hin zu einer Bürgerversicherung, in die alle erwerbstätigen Menschen einbezahlen.

Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird von dreiviertel aller Menschen abgelehnt, da dies in der Praxis zu Rentenkürzungen führen wird. Deshalb bleibt es dabei:

Die IG Metall lehnt eine Erhöhung des Renteneintrittsalters genauso wie eine weitere Absenkung des Rentenniveaus ab.

Tarifpolitisch hat die IG Metall den Handlungsbedarf zum Thema Alterssicherung erkannt und die vermögenswirksamen Leistungen (TV VWL) in altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) umgewandelt. Die bisher vereinbarten Arbeitgeberzuschüsse reichen aber nicht annähernd aus, um eine wirksame Rentenleistung zu erzielen.

Der Gewerkschaftstag beschließt daher, die gesetzliche Rente weiterhin zu stärken, die Rente mit 67 und eine weitere Erhöhung des Eintrittsalters abzulehnen, das Rentenniveau nicht weiter abzusenken, sondern schrittweise zu erhöhen sowie den TV AVWL durch deutlich höhere Arbeitgeberzuschüsse zu stärken bzw. bei weiteren Tarifverhandlungen auszubauen.

Antrag L3.005: Für eine solidarische Alterssicherung – Rentenpolitische Forderungen der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne fortzusetzen und in den Betrieben und der Öffentlichkeit zu mobilisieren mit dem Ziel der Erreichung einer solidarischen Alterssicherung durch:

- die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung
- der Durchsetzung einer Erwerbstätigenversicherung
- der weiteren Anhebung des Rentenniveaus
- der Aufwertung von Niedrigeinkommen und Ausfallzeiten infolge von Sorgearbeit
- Entgeltpunkte für Erziehungszeiten ohne Stichtagsregelung

- Festsetzung eines existenzsichernden Mindestlohnes, der zugleich einen Anspruch auf Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung erzielt
- der Stärkung der betrieblichen Altersversorgung durch Umwidmung

Der Arbeitgeber vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) in Bausteine der betrieblichen Altersversorgung

- Aufbau eines staatlichen organisierten flächendeckenden arbeitgeberfinanzierten Vorsorgepakets als Ergänzung zur staatlichen Rente
- Rücknahme der Rente mit 67 Jahren
- Rücknahme der (Doppel-)besteuerung der Renten
- keine Finanzierung von versicherungsfremden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Auswirkungen des Transformationsprozesses in der Metall- und Elektroindustrie auf den Arbeitsmarkt und die Anzahl und Struktur der Arbeitsplätze fordern wir die Sicherung der Finanzierung der Renten und des Sozialsystems durch die Erhebung einer Transformationssteuer.

Die von der SPD diskutierten Vorschläge einer Respektrente sind ein Schritt in die richtige Richtung des Neuaufbaus einer solidarischen Alterssicherung.

Antrag L3.006: Gesetzliche Rente ausbauen

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert im Rahmen einer Kampagne die Bundesregierung auf, von dem Ziel der Erhöhung der Rüstungsausgaben auf 2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts Abstand zu nehmen und frei werdende Bundesmittel verpflichtend der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuführen.

Die wichtigsten Eckpunkte einer solidarischen Rentenreform sind:

- Schaffung einer Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen.

- Anhebung des Rentenniveaus auf mindestens 53 Prozent Sicherungsniveau vor Steuern und Kopplung an die Lohnentwicklung.
- Rücknahme der Gesetze zur Rente mit 67. Die Regelaltersgrenze muss wieder bei 65 Jahren liegen.
- Die Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können.
- Leistungsorientierte Beitragssatz- Gestaltung, die eine moderate Anhebung der paritätischen Beitragssätze einschließt.
- Keine Absenkung des Beitragssatzes bei höheren Einnahmen der Rentenversicherung.
- Die Kampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“ wird fortgesetzt.

Antrag L3.007: Eine solidarische Rente für die Zukunft

Antragsteller/in:
GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die gesetzliche Rente das Fundament der Altersversorgung bleibt, mit dem klaren Ziel der Lebensstandartsicherung auch nach dem aktiven Berufsleben.

Die IG Metall muss ihr Engagement für eine solidarische Rente, die für ein gutes Leben reicht, stärker ausbauen.

Dazu gehört:

- Einbeziehen aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung, auch z.B. Beamte, Selbständige und Parlamentarier.
- Das Rentenniveau muss stabilisiert und wieder deutlich angehoben werden. Die Höhe des Rentenniveaus muss wieder das Ziel der Lebensstandartsicherung verfolgen. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen notwendig, um Armut im Alter wirkungsvoll zu bekämpfen.
- Die Rentenversicherung muss von versicherungsfremden Leistungen befreit werden, diese müs-

sen vom Steuerzahler finanziert und können sinnvollerweise von der Rentenversicherung verwaltet werden.

- Das Rentenniveau muss wieder dauerhaft an Entgeltsteigerungen gekoppelt werden. Dies kann z.B. erfolgen, indem die sogenannten Dämpfungsfaktoren aus der Rentenanpassungsformel entfernt werden.
- Keine Rentenabschläge bei Erwerbsminderungsrenten.

Antrag L3.008: Eine solidarische Rente für die Zukunft

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die gesetzliche Rente ist und bleibt das Fundament der Altersversorgung mit dem klaren Ziel der Lebensstandardsicherung auch nach dem aktiven Berufsleben. Die IG Metall muss ihr Engagement für eine solidarische Rente, die für ein gutes Leben reicht, stärker ausbauen.

Dazu gehört:

- Das Rentenniveau muss stabilisiert und wieder deutlich angehoben werden. Die Höhe des Rentenniveaus muss wieder das Ziel der Lebensstandardsicherung verfolgen. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen notwendig, um Armut im Alter wirkungsvoll zu bekämpfen.
- Die Rentenversicherung muss von den versicherungsfremden Leistungen befreit werden. Diese müssen vom Steuerzahler finanziert werden. Sie können von der Rentenversicherung verwaltet werden.
- Die Steigerung der Renten muss wieder dauerhaft an die Entgeltsteigerungen gekoppelt werden. Dies kann z. B. erfolgen, indem die so genannten Dämpfungsfaktoren aus der Rentenanpassungsformel entfernt werden.
- Einbeziehen aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung, auch z. B. Beamte und Selbständige.
- Keine Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten.

Antrag L3.009: Eine solidarische Rente für die Zukunft

Antragsteller/in:

GS Alfeld-Hameln-Hildesheim (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die gesetzliche Rente ist und bleibt das Fundament der Altersversorgung mit dem klaren Ziel der Lebensstandardsicherung auch nach dem aktiven Berufsleben.

Die IG Metall muss ihr Engagement für eine solidarische Rente, die für ein gutes Leben reicht, stärker ausbauen.

Dazu gehört:

- Das Rentenniveau muss stabilisiert und wieder deutlich, mindestens auf 53 Prozent, angehoben werden. Die Höhe des Rentenniveaus muss wieder das Ziel der Lebensstandardsicherung verfolgen. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen notwendig, um Armut im Alter wirkungsvoll zu bekämpfen.
- Die sogenannten versicherungsfremden Leistungen der Versicherung müssen vollständig aus Steuermitteln finanziert werden (z.B. die Mütterrente u.a., da diese als gesamtgesellschaftliche Leistungen anzusehen sind) und können sinnvollerweise von der Rentenversicherung verwaltet werden.
- Das Rentenniveau muss wieder dauerhaft an Entgeltsteigerungen gekoppelt werden. Dies kann z.B. erfolgen, indem die sogenannten Dämpfungsfaktoren aus der Rentenanpassungsformel entfernt werden, die dazu führen, dass die Rente perspektivisch immer weiter von der Lohnentwicklung abgekoppelt wird.
- Einbeziehen aller Erwerbstätigen in eine Erwerbstätigenversicherung in der alle (pflicht-) versichert werden sollen, also auch Beamte und Selbständige, wie z. B. in Österreich
- Keine Rentenabschläge bei Erwerbsminderungsrenten, denn niemand sucht sich seine Erwerbsminderung freiwillig aus.

Antrag L3.010: Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung

Antragsteller/in:

GS Bamberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall beschließt die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung durch folgende Maßnahmen:

1. **Niedrigrenten aufwerten:** Menschen, die trotz regelmäßiger Beschäftigung nur eine Rente auf dem Niveau der Grundsicherung zu erwarten haben, sollen künftig eine aufgewertete Grundrente erhalten. Als Vorlage hierfür können die Vorschläge von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil dienen. Die aus geringen Einkommen erworbenen Rentenpunkte sollen demnach auf das bis zu zweifache angehoben werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet und in die Rentenkassen einbezahlt haben, am Ende ihres Arbeitslebens nicht auf den Gang zum Sozialamt angewiesen sind.
2. **Weitere Stabilisierung und Steigerung des Rentenniveaus:** Mit dem Rentenpaket der Großen Koalition wurde das Rentenniveau bis 2025 stabilisiert. Das ist ein guter erster Schritt, der jedoch die langfristigen Probleme der Rentenversicherung nicht löst. Um das Rentenniveau langfristig zu sichern, müssen die Renten sich künftig wieder direkt an der Lohnentwicklung orientieren. Die Rentenformel ist entsprechend anzupassen.
3. **Einnahmehasis verbreitern – Einführung einer Erwerbstätigenversicherung:** Um die Einnahmehasis der Gesetzlichen Rentenversicherung mittel- und langfristig zu sichern, muss die Einnahmehasis verbreitert werden. Dies kann unter anderem durch eine Erweiterung des in die Rentenversicherung einzahlenden Personenkreises erfolgen. Hierzu soll eine Erwerbstätigenversicherung eingeführt werden in die künftige Freiberufler, Selbstständige und Beamte einbezahlen.

Antrag L3.011: Für eine Rentenreform, die den Lebensstandard sichert und vor Armut schützt

Antragsteller/in:

GS Wiesbaden-Limburg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Durch die zahlreichen Rentenreformen im 1. Jahrzehnt dieses Jahrtausends wurde ein Teil der Alterssicherung privatisiert und zahlreichen Menschen droht Altersarmut. Der Lebensstandard ist im Alter im Regelfall nicht gesichert.

Die IG Metall engagiert sich für eine Alterssicherung, die die gesetzliche Rentenversicherung stärkt und durch diese Lebensstandardsicherung und Schutz vor Armut gewährleistet.

1. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, unbeschadet vieler weiterer Reformnotwendigkeiten im Rentenrecht, sich insbesondere für folgende Forderungen einzusetzen.
 - Nein zur Rente mit 67 – Wiederherstellung der ursprünglichen Altersgrenzen.
 - Zügige, deutliche Anhebung des Rentenniveaus, mindestens auf das Niveau vor der Agenda 2010
 - Einführung einer Versicherung, in die alle Erwerbstätigen einzahlen.
 - Einführung einer Mindestrente nach einer Mindestzahl an Beitragsjahren ohne Bedarfsprüfung, deutlich oberhalb der Armutsgrenze.
2. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, zu prüfen, inwieweit weitere Finanzierungs- (z.B. höherer Arbeitgeberanteil) und Leistungselemente aus anderen Ländern (insbesondere Österreich und Schweiz) in das Rentenkonzept der IG Metall integriert werden können.
3. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, eine Kampagne zum Erhalt und Ausbau des Sozialstaates durchzuführen und diese Forderungen in die Kampagne zu integrieren.

Antrag L3.012: Armutsfeste Alterssicherung

Antragsteller/in:
GS Dresden (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, das Ziel einer solidarischen, armutsfesten Alterssicherung, in die alle Mitglieder der Gesellschaft entsprechend ihres Einkommens einbezogen werden, in den Mittelpunkt der Rentenkampagne zu stellen.

Antrag L3.013: Mindestrente zur Vermeidung von Altersarmut

Antragsteller/in:
GS Weser-Elbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich dafür einzusetzen, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird.

Antrag L3.014: Armutsvermeidende Rente

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird.

Antrag L3.015: Mindestrente über der Armutsschwelle einführen

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird.

Die Armutsgefährdungsschwelle, 60 % des Medianeinkommens, soll dafür die nicht zu unterschreitende dynamische Maßzahl sein.

In zahlreichen anderen Staaten werden Mindestrentensysteme angewendet. In Deutschland werden Kleinstrenten mit einem viel zu niedrigen Grundicherungsbetrag (Sozialhilfe) aufgestockt. Voraussetzung für diese Sozialhilfe sind aufwändige und entwürdigende Bedürftigkeitsprüfungen, die zudem nur ein minimales Schonvermögen zulassen.

Nach einem langen Arbeitsleben mit Sozialhilfe abgespeist zu werden, ist unerträglich.

In Österreich werden für Menschen mit Rentenanwartschaften (15 Jahre Beitragszeiten) niedrige Renten durch staatlichen Zuschüsse auf eine Mindestrente von 910 € aufgestockt. Für Rentnerinnen und Rentner, die 30 Jahre Beiträge gezahlt haben, wird die Mindestrente auf 1.022 € erhöht (Zahlen für 2018). Hinzu kommt die 13. und 14. individuelle Rentenzahlung, die nicht auf die Mindestrente angerechnet wird.

Dieses Verfahren gibt eine gute Orientierung für die Einführung einer Mindestrente in Deutschland.

Die Differenz zwischen niedrigem Rentenzahlbetrag und der Mindestrente ist als sozialstaatliche Leistung zu behandeln und muss deshalb aus Steuermitteln finanziert werden.

Darüber hinaus sind mindestens folgende Schritte erforderlich um zu verhindern, dass Menschen nach einem langen Erwerbsleben Renten in Höhe der Armutsgrenze erhalten:

- Sozialversicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse
- Aufwertung der Anwartschaften von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens

- Anwartschaften für Arbeitslosengeld-II Empfängern von 75 % des Durchschnittseinkommens einführen
- Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrente
- Abschlagsfreie Rente ab 60 nach 40 Versicherungsjahren.
- Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre zurücksetzen.
- Anwartschaften für Ausbildungszeiten von 75 % des Durchschnittseinkommens ohne zeitliche Begrenzung.

Antrag L3.016: In Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente einführen. Die Armutgefährdungsschwelle, 60 % des Medianeinkommens, soll dafür die nicht zu unterschreitende dynamische Maßzahl sein.

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In zahlreichen anderen Staaten werden Mindestrentensysteme angewendet. In Deutschland werden Kleinstrenten mit einem viel zu niedrigen Grundversicherungsbetrag (Sozialhilfe) aufgestockt. Voraussetzung für diese Sozialhilfe sind aufwändige und entwürdigende Bedürftigkeitsprüfungen, die zudem nur ein minimales Schonvermögen zulassen.

Nach einem langen Arbeitsleben mit Sozialhilfe abgespeist zu werden, ist unerträglich.

In Österreich werden für Menschen mit Rentenanwartschaften (15 Jahre Beitragszeiten) niedrigere Renten durch staatliche Zuschüsse auf eine Mindestrente von € 910,00 aufgestockt. Für Rentnerinnen und Rentner, die 30 Jahre Beiträge gezahlt haben, wird die Mindestrente auf € 1.022,00 erhöht (Zahlen für 2018). Hinzukommt die 13. und 14. individuelle Rentenzahlung, die nicht auf die Mindestrente angerechnet wird.

Dieses Verfahren gibt eine gute Orientierung für die Einführung einer Mindestrente in Deutschland.

Die Differenz zwischen niedrigem Rentenzahlbetrag und der Mindestrente ist als sozialstaatliche Leistung zu behandeln und muss deshalb aus Steuermitteln finanziert werden.

Darüber hinaus sind mindestens folgende Schritte erforderlich um zu verhindern, dass Menschen nach einem langen Erwerbsleben Renten in Höhe der Armutsgrenze erhalten:

- Sozialversicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse
- Aufwertung der Anwartschaften von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens
- Anwartschaften für Arbeitslosengeld-II Empfängern von 75 % des Durchschnittseinkommens einführen
- Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten
- Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre zurücksetzen
- Anwartschaften für Ausbildungszeiten von 75 % des Durchschnittseinkommens ohne zeitliche Begrenzung

Antrag L3.017: Mindestrente über der Armutsschwelle – gegenwärtig 1.050 Euro – einführen

Antragsteller/in:

GS Schwerin (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird. Die Armutgefährdungsschwelle, 60 % des Medianeinkommens, soll dafür die nicht zu unterschreitende dynamische Maßzahl sein.

In zahlreichen anderen Staaten werden Mindestrentensysteme angewendet. In Deutschland werden Kleinstrenten mit einem viel zu niedrigen Grundversicherungsbetrag auf Sozialhilfeniveau aufgestockt.

Voraussetzung für die Sozialhilfe sind aufwändige und entwürdigende Bedürftigkeitsprüfungen, die zudem nur ein minimales Schonvermögen zulassen.

In Österreich werden für Menschen mit Rentenanwartschaften (12 Jahre Beitragszeiten) niedrige Renten durch staatliche Zuschüsse auf eine Mindestrente von 1060,- Euro aufgestockt. Für Rentnerinnen und Rentner, die 30 Jahre Beiträge gezahlt haben, wird die Mindestrente auf 1190,- Euro erhöht.

Diese Verfahren gibt eine gute Orientierung für die Einführung einer Mindestrente in Deutschland.

Antrag L3.018: Mindestrente über der Armutsschwelle einführen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird.

Die Differenz zwischen niedrigem Rentenzahlbetrag und der Mindestrente ist als sozialstaatliche Leistung zu behandeln und muss deshalb aus Steuermitteln finanziert werden.

Die Armutsgefährdungsschwelle, 60 % des Medianeinkommens, soll dafür die nicht zu unterschreitende dynamische Maßzahl sein.

Darüber hinaus sind mindestens folgende Schritte erforderlich, um zu verhindern, dass Menschen nach einem langen Erwerbsleben Renten in Höhe der Armutsgrenze erhalten:

- Sozialversicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse
- Aufwertung der Anwartschaften von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens
- Anwartschaften für Arbeitslosengeld-II-Empfänger von 75 % des Durchschnittseinkommens einführen
- Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten

- Abschlagsfreie Rente ab 60 nach 40 Versicherungsjahren
- Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre zurücksetzen
- Anwartschaften für Ausbildungszeiten von 75 % des Durchschnittseinkommens ohne zeitliche Begrenzung

In zahlreichen anderen Staaten werden Mindestrentensysteme angewendet. In Deutschland werden Kleinstrenten mit einem viel zu niedrigen Grundversicherungsbetrag (Sozialhilfe) aufgestockt. Voraussetzung für diese Sozialhilfe sind aufwändige und entwürdigende Bedürftigkeitsprüfungen, die zudem nur ein minimales Schonvermögen zulassen.

Nach einem langen Arbeitsleben mit Sozialhilfe abgespeist zu werden, ist unerträglich.

Antrag L3.019: Die Rentenentwicklung an die Entwicklung der Löhne koppeln

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ein weiteres Abdriften der Rentenentwicklung von der Entwicklung der Löhne und Gehälter führt zu einer weiteren Verschärfung der Altersarmut. Mit einer Koppelung der Rentenentwicklung an die Entwicklung der Löhne und Gehälter muss sichergestellt sein, dass auch die Generationen, die nicht mehr im Arbeitsprozess stehen, an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung partizipieren.

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen, den Vorstand der IG Metall aufzufordern, gegenüber der Politik Einfluss darauf zu nehmen, dass die Rentenentwicklung wieder an die Entwicklung der Löhne und Gehälter angekoppelt wird.

Das Rentenniveau befindet sich seit den 2000er Jahren nahezu ungebrochen im Sinkflug. So sind seit 2003 die Rentenerhöhungen um 4,4 Prozentpunkte hinter der Lohnentwicklung zurückgeblieben und bis 2030 werden es noch mal zusätzliche weitere acht Prozentpunkte sein. Dieser Wertverlust

der Renten gegenüber den Löhnen muss gestoppt werden und die gesetzliche Rente muss wieder einen deutlich höheren Beitrag zur Lebensstandardsicherung für alle Beschäftigten leisten.

Antrag L3.020: Rentenniveau anheben

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin aktiv für eine soziale, solidarische und leistungsgerechte Absicherung der zukünftigen und der Bestandsrentner einzusetzen. Ziel muss es sein, das Rentenniveau, ggf. durch Zuschüsse aus dem Steueraufkommen, wieder auf einen Lebensstandard sicherndes Niveau anzuheben.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 zeigt eindeutig, dass es kein Vertrauen der Beschäftigten in die Rentenpolitik der Regierung gibt. Die statistischen Auswertungen der Rentenversicherung zeigen, dass die Renten der Neurentner von Jahr zu Jahr sinken.

Um das Vertrauen wieder herzustellen ist es notwendig die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) auf eine Basis zu stellen, die von den Versicherten als Lebensniveau sichernd und nachvollziehbar als leistungsgerecht und verlässlich akzeptiert wird. Leistungsgerecht ist in erster Linie eine Rente, die sich an der Beitragshöhe, der Zeit in der die Beiträge geleistet werden und der zu erwartenden Rentenbezugsdauer orientiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich Preise und Löhne verändern, während das Verhältnis von Beitragsleistung zur Arbeitsleistung gleich bleibt. Das heißt, dass die Versicherten vor z. B. 40 Jahren, im Vergleich, die gleiche Leistung erbracht haben wie die Versicherten heute. Deshalb müssen, wenn man die Leistungen generationengerecht würdigen will, die Beiträge von früher, unabhängig von der Anlageform (Kapitaldeckung- oder Umlage) auf das stets aktuelle lebensleistungssichernde Rentenniveau übertragen werden.

Für die gesetzliche Rentenversicherung heißt das: Wenn z. B. im Umlageverfahren zu viele Rentner

wenigen Beitragszahlern gegenüberstehen darf das kein Grund dafür sein, dass man die Lebensleistung der Rentner abwertet. Schließlich beruht der Lebensstandard der gesamten Gesellschaft auf den Leistungen der älteren Generationen. Ohne ihren Einsatz wäre dieses Niveau nicht möglich. Deshalb sollte es selbstverständlich sein, dass die gesamte Gesellschaft ihren Beitrag zur Lebensstandardsicherung der Rentner leistet. Sollten die Beiträge aus dem Umlageverfahren dafür nicht ausreichen sind sie gesamtgesellschaftlich durch Steuermittel zu ergänzen.

Bei Einführung der gesetzliche Rentenversicherung übernahm der Staat übrigens ein Drittel der Beitragsleistung. Mit Einführung des Umlageverfahrens wurde die Leistung des Staates mehr und mehr verringert.

Antrag L3.021: Das Rentenniveau auf eine Nettoersatzquote von mindestens 75 Prozent anheben

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung auf mindestens 75 % der im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommen (Nettoersatzquote) anzuheben.

Der IG Metall Vorstand hatte im Juli 2016 erklärt, es sollte „eine schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente auf ein neues Sicherungsziel erfolgen. Dessen Höhe wäre ebenso in einer gesellschaftlichen Debatte zu definieren wie die Geschwindigkeit, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.“

Mit der klaren Forderung nach mindestens 75 % Nettorentenniveau setzt die IG Metall eine klare Zielmarke für die gesellschaftliche Debatte.

Das Drei-Säulen Modell aus gesetzlichen Renten, Privatrenten und Betriebsrenten ist gescheitert.

Für auskömmliche, das heißt den Lebensstandard im Alter sichernden Renten, soll in Zukunft allein die gesetzliche umlagefinanzierte Rentenversicherung sorgen.

Das Sicherungsniveau soll in Zukunft über die Nettoersatzquote beschrieben werden. Diese Größe ist real mit den tatsächlich verfügbaren Rentenbeträgen verbunden und damit transparenter und verständlicher. Die Nettoersatzquote ermöglicht und erleichtert auch die internationale Vergleichbarkeit. Mit den bisher verwendeten Begriffen „Nettorentenniveau vor Steuern“ und „Bruttorentenniveau“ können nur Rentenexperten etwas anfangen.

Die Nettoersatzquote, also das Rentenniveau nach Abzug der Sozialversicherungen und der Steuern, beträgt zur Zeit ca. 60 %. Sie wird für heute 20jährige, wenn sie in Rente gehen, auf ca. 50 % gefallen sein (OECD-Berechnungen).

In anderen Staaten in der EU sieht es völlig anders aus.

In Österreich beträgt die Nettoersatzquote 90 %, in Frankreich 75 %, in neun weiteren EU-Staaten über 80 % (OECD-Zahlen 2017).

Das ökonomisch stärkste Land in Europa muss dafür sorgen, dass die Menschen die in Jahrzehntelangem Engagement den Wohlstand und die gesellschaftlichen Grundlagen geschaffen und verbessert haben, im Alter ein Leben in Würde weiterführen können und nicht mit einem Gnadenbrot abgespeist werden.

Antrag L3.022: Das Rentenniveau auf eine Nettoersatzquote von mindestens 75 Prozent anheben

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung auf mindestens 75 % der im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommen (Nettoersatzquote) anzuheben.

Der IG Metall Vorstand hat im Juli 2016 erklärt, es sollte „eine schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente auf ein neues Sicherungsziel erfolgen. Dessen Höhe wäre ebenso in

einer gesellschaftlichen Debatte zu definieren, wie die Geschwindigkeit, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.“

Mit der klaren Forderung nach mindestens 75 % Nettoersatzquote setzt die IG Metall eine klare Zielmarke für die gesellschaftliche Debatte.

Das Drei-Säulen Modell aus gesetzlicher Rente, Privatrente und Betriebsrente ist gescheitert.

Für auskömmliche, das heißt den Lebensstandard im Alter sichernden, Renten soll in Zukunft allein die gesetzliche umlagefinanzierte Rentenversicherung sorgen.

Das Sicherungsniveau soll in Zukunft über die Nettoersatzquote beschrieben werden. Diese Größe ist real mit den tatsächlich verfügbaren Rentenbeträgen verbunden und damit transparenter und verständlicher. Die Nettoersatzquote ermöglicht und erleichtert auch die internationale Vergleichbarkeit.

Die Nettoersatzquote, also das Rentenniveau nach Abzug der Sozialversicherungen und der Steuern, beträgt zur Zeit ca. 60 %. Sie wird für heute 20jährige, wenn sie in Rente gehen, auf ca. 50 % gefallen sein (OECD-Berechnungen).

In anderen Staaten in der EU sieht es völlig anders aus.

In Österreich beträgt die Nettoersatzquote 90 %, in Frankreich 75 %, in neun weiteren EU-Staaten über 80 % (OECD-Zahlen 2017).

Das ökonomisch stärkste Land in Europa muss dafür sorgen, dass die Menschen, die in jahrzehntelangem Engagement den Wohlstand und die gesellschaftlichen Grundlagen geschaffen und verbessert haben, im Alter ein Leben in Würde weiterführen können und nicht mit einem Gnadenbrot abgespeist werden.

Antrag L3.023: Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung stufenweise auf mindestens 75 % der im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommen (Nettoersatzquote) anheben

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand hatte im Juli 2016 erklärt, es sollte „eine schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente auf ein neues Sicherungsziel erfolgen. Dessen Höhe wäre ebenso in einer gesellschaftlichen Debatte zu definieren wie die Geschwindigkeit, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.“

Mit der klaren Forderung nach mindestens 75 % Nettoersatzquote setzt sich die IG Metall eine klare Zielmarke für die gesellschaftliche Debatte.

Das Drei-Säulen Modell aus gesetzlichen Renten, Privatrenten und Betriebsrenten ist gescheitert.

Für auskömmliche, das heißt den Lebensstandard im Alter sichernden Renten, soll in Zukunft allein die gesetzliche umlagefinanzierte Rentenversicherung sorgen.

Das Sicherungsniveau soll in Zukunft über die Nettoersatzquote beschrieben werden. Die Größe ist real mit den tatsächlich verfügbaren Rentenbeträgen verbunden und damit transparenter und verständlicher. Die Nettoersatzquote ermöglicht und erleichtert auch die internationale Vergleichbarkeit. Mit den bisher verwendeten Begriffen „Nettorentenniveau vor Steuern“ und „Bruttorentenniveau“ können nur Rentenexperten etwas anfangen.

Die Nettoersatzquote, also das Rentenniveau nach Abzug der Sozialversicherungen und der Steuern, beträgt zurzeit ca. 60 %. Sie wird für heute 20-jährige, wenn sie in Rente gehen, auf ca. 50 % gefallen sein (OECD-Berechnungen).

In anderen Staaten in der EU sieht völlig anders aus.

In Österreich beträgt die Nettoersatzquote 90 %, in Frankreich 75 %, in neun weiteren EU-Staaten über 80 % (OECD-Zahlen 2017).

Das ökonomisch stärkste Land in Europa muss dafür sorgen, dass die Menschen die in jahrzehntelangem Engagement den Wohlstand und die gesellschaftlichen Grundlagen geschaffen und verbessert haben, im Alter ein Leben in Würde weiterführen können und nicht mit einem Gnadenbrot abgespeist werden.

Antrag L3.024: Das Rentenniveau auf eine Nettoersatzquote von mindestens 75 % anheben

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung auf mindestens 75 % der im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommen (Nettoersatzquote) anzuheben.

Der IG Metall Vorstand hatte im Juli 2016 erklärt, es sollte:

„eine schrittweise Anhebung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente auf ein neues Sicherungsziel erfolgen. Dessen Höhe wäre ebenso in einer gesellschaftlichen Debatte zu definieren wie die Geschwindigkeit, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.“

Mit der klaren Forderung nach mindestens 75 % Nettorentenniveau setzt die IG Metall eine klare Zielmarke für die gesellschaftliche Debatte.

Das Drei-Säulen-Modell aus gesetzlichen Renten, Privatrenten und Betriebsrenten ist gescheitert.

Für auskömmliche, das heißt den Lebensstandard im Alter sichernden Renten, soll in Zukunft allein die gesetzliche umlagefinanzierte Rentenversicherung sorgen.

Das Sicherungsniveau soll in Zukunft über die Nettoersatzquote beschrieben werden. Diese Größe ist real mit den tatsächlich verfügbaren Rentenbeträgen verbunden und damit transparenter und verständlicher. Die Nettoersatzquote ermöglicht und erleichtert auch die internationale Vergleichbarkeit. Mit den bisher verwendeten Begriffen „Nettorentenniveau vor Steuern“ und „Bruttorentenniveau“ können nur Rentenexperten etwas anfangen.

Die Nettoersatzquote, also das Rentenniveau nach Abzug der Sozialversicherungen und der Steuern, beträgt zurzeit ca. 60 %. Sie wird für heute 20-jährige, wenn sie in Rente gehen, auf ca. 50 % gefallen sein (OECD-Zahlen 2017).

Das ökonomisch stärkste Land in Europa muss dafür sorgen, dass die Menschen, die in jahrzehntelangem Engagement den Wohlstand und die gesellschaftlichen Grundlagen geschaffen und verbessert haben, im Alter ein Leben in Würde weiterführen können und nicht mit einem Gnadensbrot abgespeist werden.

Antrag L3.025: Einkommen entlasten, armutsfeste Renten sichern

Antragsteller/in:

GS Nordhausen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall steht wie kaum eine andere politische Großorganisation für die Stärkung und den Erhalt der gesetzlichen Rente, für einen Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung und die gerechte Bewertung von Erwerbsbiografien. Solidarische Lösungsansätze zur Vermeidung von Altersarmut, als entscheidende gesellschaftspolitische Frage, stehen dabei im Fokus unserer Konzepte und Kampagnen.

Der Vorstand der IG Metall wird daher zur Umsetzung folgender Punkte aufgefordert.

1. Die Stärkung der Betriebsrente hat im Forderungskonzept der IG Metall lediglich einen ergänzenden Charakter zur gesetzlichen Rentenversicherung und deren Neuordnung entsprechend der Kampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“. Priorität hat die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Ziel einer Erwerbstätigenversicherung, in der alle Erwerbstätigen pflichtversichert sind. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist die Tarifbindung an den Flächentarifvertrag vergleichsweise niedrig, Betriebsrenten sind in der Praxis relativ unbekannt und somit wenig mobilisierungsfähig, was die Forderung nach einer Priorisierung der gesetzlichen Rente untersetzt.

2. Die IG Metall wird im Rahmen ihres Konzepts für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung verstärkt für die Hochwertung niedriger Einkommen bei der Berechnung der individuellen gesetzlichen Rente eintreten. Durch die Abschmelzung des Hochwertungs-faktors der Ost-Einkommen bis spätestens 2025, entsteht eine Lücke, die einer gesamtdeutschen Lösung zugeführt werden muss. Die IG Metall fordert die Hochwertung niedriger Einkommen, wobei eine Regionalisierung zu überwinden und somit eine armutsfeste Alterssicherung für die Bundesrepublik Deutschland ermöglicht wird. Eine konkrete Definition eines angemessenen Hochwertungs-faktors und der Einkommensgrenzen die als niedrig zu bewerten sind, wird durch den Funktionsbereich Sozialpolitik und den Vorstand der IG Metall erarbeitet.

Antrag L3.026: Abschlagsfrei nach 40 Jahren in Rente

Antragsteller/in:

GS Weser-Elbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, dass Erwerbstätige nach 40 Beitragsjahren abschlagsfrei mit 60 Jahren in Rente gehen können.

Antrag L3.027: Recht auf Rente ab 60 ohne Abschläge nach 40 Versicherungsjahren

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass nach 40 Jahren beitragsrelevanter Einzahlung in die Rentenkasse Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschlagsfrei ab 60 Jahren in Rente gehen können.

Wer lange hart arbeitet und mit wenig Geld lebt, stirbt früher, aber jeder muss eine Chance auf einen angemessenen Lebensabend haben. Niemand darf

durch willkürliche Abschläge gezwungen werden, länger arbeiten zu müssen, als er kann oder als es ihm gut tut. Wer vor der Regelaltersgrenze in Rente geht, zahlt bereits weniger Beiträge und erhält ohnehin eine geringere Rente.

Antrag L3.028: Recht auf Rente ab 60 ohne Abschläge nach 40 Versicherungsjahren

Antragsteller/in:

GS Schwerin (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass nach 40 Jahren beitragsrelevanter Einzahlung in die Rentenkasse, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschlagsfrei ab 60 Jahren in Rente gehen können.

Antrag L3.029: Rentenzugang

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich in der Öffentlichkeit und beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass der abschlagsfreie Rentenzugang unabhängig vom Lebensalter gegeben ist, wenn die/ der Versicherte 45 Beitragsjahre auf seinem Rentenversicherungskonto hat.

Antrag L3.030: 45 Versicherungsjahre sind genug

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich im Rahmen der Kampagne zum Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung für einen abschlagsfreien Rentenzugang nach

45 Beitragsjahren ein. Diese neue Rentenzugangsart soll für sich alleine stehen, unabhängig vom Lebensalter.

Antrag L3.031: Abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte verstetigen

Antragsteller/in:

GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf den Bundesgesetzgeber einzuwirken und in der Öffentlichkeit zu fordern, dass besonders langjährig Versicherte eine abschlagsfreie Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente erhalten. Als Voraussetzung soll eine Wartezeit von 45 Jahren ausreichen.

Die seit 2014 geltende Regelung aus § 236b SGB VI zur sogenannten Rente ab 63 ist von Beginn an ein auslaufendes Modell, weil es nur Versicherte, die vor dem 1. Januar 1964 geboren wurden, beanspruchen können. Wer 45 Jahre Wartezeit komplettiert, soll unabhängig vom Geburtsjahr einen Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente erhalten. Als Mindestalter für einen solchen Anspruch hat sich das 63. Lebensjahr bewährt.

Das Äquivalenzprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung erlaubt die Privilegierung besonders langjährig Versicherter für eine abschlagsfreie Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente. Wer 45 Jahre Beiträge in das solidarische System der gesetzlichen Alterssicherung entrichtet hat, soll keine Rentenabschläge bei Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente hinnehmen müssen. Einschränkungen bei der Anrechenbarkeit auf die 45 Jahre Wartezeit, wie sie bisher gesetzlich normiert sind, müssen auf ihre Plausibilität und Wirksamkeit überprüft werden.

Antrag L3.032: Erwerbsminderungsrente deutlich verbessern und Berufsunfähigkeitsrente wiedereinführen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein,

- dass die Abschläge bei Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente für Bestands- und Neurentner komplett abgeschafft werden und die Voraussetzungen für die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten deutlich vereinfacht werden.
- und prüft, ob eine rechtmäßige gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente wiedereingeführt werden kann.

Die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente sind mit nichts zu rechtfertigen.

Das gesundheitliche Schicksal der Erwerbsgeminderten darf nicht zusätzlich über unsoziale Abschläge bestraft werden.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten sind deutlich niederschwelliger zu definieren, als nach den seit 2001 geltenden Vorschriften.

Der Schutz der im Arbeitsleben erworbenen beruflichen Qualifikationen und dem damit erreichten Einkommensniveau, darf nicht durch krankheitsbedingte Beeinträchtigungen vollständig verloren gehen.

Private Versicherungen springen in diese durch Gesetz geschaffene Versorgungslücke und bieten teure Berufsunfähigkeitsversicherungen an.

Absicherung gegen Berufsunfähigkeit darf in einem Sozialstaat nicht zur Privatsache gemacht werden.

Antrag L3.033: Erwerbsminderungsrente deutlich verbessern – Berufsunfähigkeitsrente wieder einführen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein,

- dass die Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente komplett abgeschafft werden und die Voraussetzungen für die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten deutlich vereinfacht werden.
- dass die gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente wieder eingeführt wird.

Die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente sind mit nichts zu rechtfertigen.

Das gesundheitliche Schicksal der Erwerbsgeminderten darf nicht zusätzlich über unsoziale Abschläge bestraft werden.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten sind deutlich niederschwelliger zu definieren als nach den seit 2001 geltenden Vorschriften.

Der Schutz der im Arbeitsleben erworbenen beruflichen Qualifikationen und dem damit erreichten Einkommensniveau, darf nicht durch krankheitsbedingte Beeinträchtigungen vollständig verloren gehen.

Private Versicherungen springen in diese durch Gesetz geschaffene Versorgungslücke und bieten teure Berufsunfähigkeitsversicherungen an.

Absicherung gegen Berufsunfähigkeit darf in einem Sozialstaat nicht zur Privatsache gemacht werden.

Antrag L3.034: Verbesserung der Erwerbsminderungsrente und Wiedereinführung der Berufsunfähigkeitsrente

Antragsteller/in:

GS Schwerin (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein:

- dass die Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente komplett abgeschafft werden und die Voraussetzungen für die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten deutlich vereinfacht werden.
- dass die gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente wieder eingeführt wird.

Schicksal der Erwerbsgeminderten darf nicht zusätzlich über unsoziale Abschläge bestraft werden.

Der Schutz der im Arbeitsleben erworbenen beruflichen Qualifikationen und den damit erreichten Einkommensniveau, darf nicht durch krankheitsbedingte Beeinträchtigungen vollständig verloren gehen.

Private Versicherungen springen in diese durch Gesetz geschaffene Versorgungslücke und bieten teure Berufsunfähigkeitsversicherungen an. Die Absicherung gegen Berufsunfähigkeit darf in einem Sozialstaat nicht zur Privatsache verkommen.

Die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente sind mit nichts zu rechtfertigen.

Antrag L3.035: Keine Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente. Voraussetzung für die Gewährung der Erwerbsminderungsrenten vereinfachen und Wiedereinführung Berufsunfähigkeitsrente

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente sind mit nichts zu rechtfertigen.

Das gesundheitliche Schicksal der Erwerbsgeminderten darf nicht zusätzlich über unsoziale Abschläge bestraft werden.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten sind deutlich niederschwelliger zu definieren als nach den seit 2001 geltenden Vorschriften.

Der Schutz der im Arbeitsleben erworbenen beruflichen Qualifikationen und dem damit erreichten Einkommensniveau, darf nicht durch krankheitsbedingte Beeinträchtigungen vollständig verloren gehen.

Private Versicherungen springen in diese durch Gesetz geschaffene Versorgungslücke und bieten teure Berufsunfähigkeitsversicherungen an.

Absicherung gegen Berufsunfähigkeit darf in einem Sozialstaat nicht zur Privatsache gemacht werden.

Antrag L3.036: Renteneintrittsalter Schwerbehinderter

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Da schwerbehinderte Menschen behinderungsbedingt viele Nachteile erleiden, werden vom Gesetzgeber verschiedene Nachteilsausgleiche gewährt. Viele Jahrzehnte konnten Schwerbehinderte fünf Jahren vor der üblichen Regelaltersgrenze – also mit 60 Jahren – in die abschlagsfreie Rente gehen. Dieser Nachteilsausgleich wurde durch verschiedene Reformen auf zwei Jahre abgesenkt, was sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Die IG Metall setzt sich auch weiterhin für die Abschaffung der Rente mit 67 ein. Zugleich ist es das Ziel, schnellstmöglich wieder einen angemessenen Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte herzustellen, so dass diese wieder fünf Jahre vor der üblichen Regelaltersgrenze in die abschlagsfreie Rente gehen können.

Antrag L3.037: Absenkung des Renteneintrittsalters für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller/in:

GS Homburg-Saarpfalz (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Senkung des Renteneintrittsalters für schwerbehinderte Menschen einzusetzen. Dies bedeutet konkret:

- Abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen ab dem (maximal) 62. Lebensjahr.
- Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente soll mit dem (maximal) 60. Lebensjahr möglich sein (0,3 % Abschlag pro Monat der Differenz zum (maximal) 62. Lebensjahr).

Antrag L3.038: Stärkung der Rente für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller/in:

GS Hagen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Stärkung der Rente für schwerbehinderte Menschen einzusetzen. Die schwerbehinderten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, in der entsprechenden Rentenart (langjährig Versicherte, besonders langjährig Versicherte), jeweils zwei Jahre früher abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Antrag L3.039: Stärkung der Rente

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Stärkung der Rente für schwerbehinderte Menschen einzusetzen. Die schwerbehinderten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, in der entsprechenden Rentenart (langjährig Versicherte, besonders langjährig Versicherte), jeweils zwei Jahre früher abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Antrag L3.040: Früherer Rentenbeginn für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Stärkung der Rente für schwerbehinderte Menschen einzusetzen. Die schwerbehinderten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, in jeder Rentenart (langjährig Versicherte, besonders langjährig Versicherte), jeweils zwei Jahre früher abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Antrag L3.041: Frühere Rente für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Stärkung der Rente für schwerbehinderte Menschen einzusetzen. Die schwerbehinderten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, in der entsprechenden Rentenart (langjährig Versicherte, besonders langjährig Versicherte, usw.) jeweils zwei Jahre früher abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Antrag L3.042: Erwerbsminderung – Zugangsvoraussetzungen verbessern

Antragsteller/in:

GS Herborn (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Verlieren Beschäftigte aufgrund einer Krankheit ihre Erwerbsfähigkeit kann eine Erwerbsminderungsrente eine entsprechende soziale Absicherung

gewährleisten. Doch der Invaliditätsschutz der gesetzlichen Rentenversicherungen ist reformbedürftig. Neben der bereits beschlossenen und teilweise umgesetzten Verlängerung der Zurechnungszeiten müssen die ungerechten Abschläge beseitigt werden. Niemand sucht sich seine Krankheit selbst aus. Niemand entscheidet sich freiwillig für eine Erwerbsminderungsrente. Warum dann die Abschläge?

Darüber hinaus müssen auch die Zugangsvoraussetzungen zur Erwerbsminderungsrente reformiert werden. Die Verweispraxis kann heute dazu führen, dass gesundheitlich eingeschränkte Betroffene auf einen allgemeinen Arbeitsmarkt verwiesen werden, der ihnen aber konkret keinen gesundheitlich adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Am Ende heißt es dann: „Zu krank für die Arbeit – zu gesund für die Rente – Endstation Hartz IV!“. Das darf nicht sein!

Daher wird sich die IG Metall im Rahmen ihrer Kampagne zur Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung auch für eine Reform des Erwerbsminderungsrechts einsetzen. Dazu gehört auch eine Reform der Zugangskriterien, die sicherstellt, dass die Anspruchsvoraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente auch dann gegeben sind, wenn die Arbeitsagenturen nicht in der Lage sind, Erwerbsgeminderten adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. In dem Zusammenhang sollte die Beweislast für das Vorliegen einer vollständigen Erwerbsminderung umgekehrt werden, damit nicht mehr die Betroffenen nachweisen müssen, dass ihnen der konkrete Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Erkrankung verschlossen ist

Antrag L3.043: Gesetzliche Rentenversicherung stärken

Antragsteller/in:

GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall tritt dafür ein, dass die Alterseinkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung angemessen und nachhaltig ausgestaltet werden müssen, um sicher vor Altersarmut schützen zu können. Auch das Europäische Parlament hat bereits mit Beschluss vom 21. Mai 2013 angenommen, dass im Drei-Säulen-

Modell der Alterseinkommen die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung die wichtigste Einkommensquelle bleiben muss. Betriebliche und private Modelle können hier als Ergänzung dienen, dürfen jedoch nicht gesetzliche Ansprüche ersetzen oder verschlechtern.

Das Äquivalenzprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung in der Bundesrepublik, also Ansprüche auf Rentenleistungen und deren Höhe gemäß Beiträgen im Versicherungsverlauf, muss erhalten bleiben. Andere Systeme in anderen Ländern basieren auf Grundabsicherungen. Das ist dem bundesdeutschen System fremd und soll es auch bleiben. Deswegen müssen für ein nachhaltig ausfinanziertes und gegen Altersarmut leistungsfähiges Rentensystem mindestens drei Weichenstellungen gelingen:

1. Alle Einkommen aus Beschäftigung müssen in einer Erwerbstätigenversicherung verbeitragt werden. Auch Einkommen Beamter, Abgeordneter oder Freiberufler sind zu berücksichtigen. Die Vielzahl heutiger Versorgungswerke sind in einem System der Alterssicherung zusammen zu führen.
2. Im Versicherungsverlauf der Menschen müssen während des Arbeitslebens von der Ausbildung an bis zum Renteneintritt gute Entgelte erzielt werden, die entsprechend verbeitragt eine gute Basis für die spätere gesetzliche Rente garantieren. Niedriglöhne sind zurück zu drängen und durch gute Tariflöhne zu ersetzen.
3. Die Höhe der Rentenzahlungen muss angehoben werden und sich zukünftig stärker an der Entwicklung der Bruttoeinkommen orientieren. Das sogenannte Rentenniveau kann hier als Orientierungsgröße dienen, muss aber deutlich steigen. Das Dogma eines besonders niedrigen Beitragssatzes muss dem Selbstverständnis auskömmlicher Einkommen im Alter weichen. Für Brüche im Versicherungsverlauf eines Arbeitslebens braucht es auch weiterhin flankierende Maßnahmen nach Gesetz. Insbesondere ist hier die Erwerbsminderungsrente auszubauen. Auch dürfen Ansprüche auf Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe nicht reduziert werden, um Leistungsverbesserungen bei Renten zu erreichen.

Flankierend zur gesetzlichen Rente können betriebliche Modelle zum Einkommen im Alter beitragen. Hier ist sicher zu stellen, dass diese nicht aus Bruttoansprüchen der Beschäftigten und damit zu Lasten der Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung ausgestaltet werden. Hingegen können arbeit-

geberfinanzierte Ansprüche – wie (alters-)vermögenswirksame Leistungen – dynamisch ausgestaltet werden.

Antrag L3.044: Eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rente ermöglichen

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Finanzierung der gesetzlichen Lebensstandardsicherung im Alter gewährleisten zu können. Hierzu sind insbesondere folgende sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen:

- Die sogenannten versicherungsfremden Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
- Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
- Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze.
- Die Erwerbstätigenversicherung wird zügig eingeführt, um eine deutliche Steigerung des Beitragsvolumens zu ermöglichen.

Die erhöhten Belastungen durch die sogenannten Baby-Boomer-Jahrgänge werden über einen begrenzten Zeitraum durch steuerfinanzierte Zuschüsse ausgeglichen. Diese Stellschrauben haben grob gerechnet folgende Finanzpotentiale:

1. Mit den Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherungen sollen die Leistungen für die Versicherten bezahlt werden. Gewährt der Sozialstaat für andere Personengruppen oder Fälle (sinnvolle) Leistungen und lässt diese über den Verwaltungsapparat der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) mit abwickeln, muss er die entsprechenden Kosten voll übernehmen. Nach Untersuchungen der GRV wurden die versicherungsfremden Leistungen von Anfang an immer nur teilweise kompensiert. Erfolgt die Kompensation in voller Höhe, würde die GRV derzeit um ca. 20 bis 25 Mrd. € im Jahr entlastet.

2. Zur Förderung der privaten Vorsorge werden derzeit über 3 Mrd. € pro Jahr aus dem Bundeshalt bezahlt (Riester-Zulagen). Die Steuerausfälle durch entsprechende Vorsorgefreibeträge dürfte auch im Milliardenbereich liegen. Würden, wie ja gesetzlich beabsichtigt, sämtliche Riester-Berechtigten mit Zulagen bedient, würde allein die Riester-Förderung zwischen 9 und 10 Mrd. € kosten. Die Steuerausfälle wären dann noch hinzuzurechnen. Werden diese Mittel in die gesetzliche Rentenversicherung umgeleitet würde das ein Zuschuss von rund 15 Mrd. € pro Jahr bedeuten.
3. Eine moderate Anhebung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von z.B. 0,3 % in den kommenden Jahren würde ein jährliches Plus von 4,2 Mrd. € bringen, dass bis zum Jahr 2030 auf ca. 50 Mrd.€ angewachsen wäre, bei einem Beitragssatz von dann 22 %.
4. Bei der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung werden zunächst Beiträge eingezahlt. Leistungen aus der Versicherung erfolgen erst zu einem späteren Zeitpunkt. Damit kann die nur zeitweise erhöhte Belastung durch die Baby-Boom-Jahrgänge besser bewältigt werden.
5. Das „Problem“ der Baby-Boom-Jahrgänge muss als gesamtgesellschaftliche Herausforderung aufgegriffen werden. Für diese Belastung, die ab ca. 2025 bis 2035 durch höhere Rentenzugänge ausgelöst wird, sollte der Staat mit gesonderten Beiträgen in die Verantwortung genommen werden. Aus den Maßnahmen 1. bis 3. würden jährliche Mehreinnahmen für die GRV von ca. 35 Mrd. € zu Beginn bis 85 Mrd. € im Jahr 2030 erwachsen.

Des Weiteren ist zu prüfen, ob eine Erhebung der Arbeitgeberbeiträge in die Rentenkasse durch nicht nach dem Einkommen der Arbeitnehmer, sondern nach dem Umsatz der Unternehmen zu erfolgen hat. Um dem Abbau der Arbeitsplätze, dem Einsetzen von Leiharbeitern, sowie der Verlagerung in andere Länder entgegenzuwirken wäre dies ein starkes Gegenargument.

Antrag L3.045: Eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rente ermöglichen

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Finanzierung der gesetzlichen er Lebensstandardsicherung im Alter gewährleisten zu können. Hierzu sind insbesondere folgende sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen:
- Die sogenannten versicherungsfremden Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
- Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
- Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze. Die Erwerbstätigenversicherung wird zügig eingeführt um eine deutliche Steigerung des Beitragsvolumens zu ermöglichen.

Die erhöhten Belastungen durch die sogenannten Baby-Boomer-Jahrgänge werden über einen begrenzten Zeitraum durch steuerfinanzierte Zuschüsse ausgeglichen. Diese Stellschrauben haben grob gerechnet folgende Finanzpotentiale:

1. Mit den Beiträgen der gesetzlichen 1. Rentenversicherungen sollen die Leistungen für die Versicherten bezahlt werden. Gewährt der Sozialstaat für andere Personengruppen oder Fälle (sinnvolle) Leistungen und lässt diese über den Verwaltungsapparat der GRV mit abwickeln, muss er die entsprechenden Kosten voll übernehmen. Nach Untersuchungen der GRV wurden die versicherungsfremden Leistungen von Anfang an immer nur teilweise kompensiert. Erfolgt die Kompensation in voller Höhe, würde die GRV derzeit um ca. 20 bis 25 Mrd. € im Jahr entlastet.
2. Zur Förderung der privaten Vorsorge werden derzeit über 3 Mrd.€ pro Jahr aus dem Bundeshalt bezahlt (Riester-Zulagen). Die Steuerausfälle durch entsprechende Vorsorgefreibeträge dürfte

auch im Milliardenbereich liegen. Würden, wie ja gesetzlich beabsichtigt, sämtliche Riester-Berechtigten mit Zulagen bedient, würde allein die Riester-Förderung zwischen 9 und 10 Mrd. € kosten. Die Steuerausfälle wären dann noch hinzuzurechnen. Werden diese Mittel in die gesetzliche Rentenversicherung umgeleitet würde das ein Zuschuss von rund 15 Mrd. € pro Jahr bedeuten.

3. Eine moderate Anhebung der Beiträge 3. zur gesetzlichen Rentenversicherung von z.B. 0,3 % in den kommenden Jahren würde ein jährliches Plus von 4,2 Mrd. € bringen, dass bis zum Jahr 2030 auf ca. 50 Mrd.€ angewachsen wäre, bei einem Beitragssatz von dann 22 %.
4. Bei der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung werden zunächst Beiträge eingezahlt. Leistungen aus der Versicherung erfolgen erst zu einem späteren Zeitpunkt. Damit kann die nur zeitweise erhöhte Belastung durch die Baby-Boom-Jahrgänge besser bewältigt werden.
5. Das „Problem“ der Baby-Boom-Jahrgänge muss als gesamtgesellschaftliche Herausforderung aufgegriffen werden. Für diese Belastung, die ab ca. 2025 bis 2035 durch höhere Rentenzugänge ausgelöst wird, sollte der Staat mit gesonderten Beiträgen in die Verantwortung genommen werden. Aus den Maßnahmen 1. bis 3. würden jährliche Mehreinnahmen für die GRV von ca. 35 Mrd. € zu Beginn bis 85 Mrd. € im Jahr 2030 erwachsen.

Des Weiteren ist zu prüfen, ob eine Erhebung der Arbeitgeberbeiträge in die Rentenkasse nicht nach dem Einkommen der Arbeitnehmer, sondern nach dem Umsatz der Unternehmen zu erfolgen hat. Um dem Abbau der Arbeitsplätze, dem Einsetzen von Leiharbeitern, sowie der Verlagerung in andere Länder entgegenzuwirken wäre dies ein starkes Gegenargument.

Antrag L3.046: Eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rente ermöglichen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung nachhaltig zu stärken um die Aufgabe der Lebensstandardsicherung im Alter gewährleisten zu können. Hierzu sind insbesondere folgende sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen:

- Die sogenannten versicherungsfremden Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
- Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
- Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze.
- Die Erwerbstätigenversicherung wird zügig eingeführt um eine deutliche Steigerung des Beitragsvolumen zu ermöglichen.
- Die erhöhten Belastungen durch die sogenannten Baby-Boomer-Jahrgänge werden über einen begrenzten Zeitraum durch steuerfinanzierte Zuschüsse ausgeglichen.

Diese Stellschrauben haben grob gerechnet folgende Finanzpotentiale:

1. Mit den Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherungen sollen die Leistungen für die bezahlt werden. Gewährt der Sozialstaat für andere Personengruppen oder Fälle (sinnvolle) Leistungen und lässt diese über den Verwaltungsapparat der GRV mit abwickeln, muss er die entsprechenden Kosten voll übernehmen. Nach Untersuchungen der GRV wurden die versicherungsfremden Leistungen von Anfang an immer nur teilweise kompensiert.

Erfolgt die Kompensation in voller Höhe, würde die GRV derzeit um ca. 20 bis 25 Mrd. € im Jahr entlastet.

2. Zur Förderung der privaten Vorsorge werden derzeit über 3 Mrd. € pro Jahr aus dem Bundeshalt bezahlt (Riester-Zulagen). Die Steuerausfälle durch entsprechende Vorsorgefreibeträge dürfte auch im Milliardenbereich liegen. Würden, wie ja gesetzlich beabsichtigt, sämtliche Riesterberechtigten mit Zulagen bedient, würde allein die Riester-Förderung zwischen 9 und 10 Mrd. € kosten. Die Steuerausfälle wären dann noch hinzuzurechnen. Werden diese Mittel in die gesetzliche Rentenversicherung umgeleitet würde das ein Zuschuss von rund 15 Mrd. € pro Jahr bedeuten.
3. Eine moderate Anhebung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von z.B. 0,3 % in den kommenden Jahren würde ein jährliches Plus von 4,2 Mrd. € bringen, dass bis zum Jahr 2030 auf ca. 50 Mrd. € angewachsen wäre, bei einem Beitragssatz von dann 22 %.
4. Bei der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung werden zunächst Beiträge eingezahlt. Leistungen aus der Versicherung erfolgen erst zu einem späteren Zeitpunkt. Damit kann die nur zeitweise erhöhte Belastung durch die Baby-Boom-Jahrgänge besser bewältigt werden.
5. Das „Problem“ der Baby-Boom-Jahrgänge muss als gesamtgesellschaftliche Herausforderung aufgegriffen werden. Für diese Belastung, die ab ca. 2025 bis 2035 durch höhere Rentenzugänge ausgelöst wird, sollte der Staat mit gesonderten Beiträgen in die Verantwortung genommen werden.

Aus den Maßnahmen 1. bis 3. würden jährliche Mehreinnahmen für die GRV von ca. 35 Mrd. € zu Beginn bis 85 Mrd. € im Jahr 2030 erwachsen.

Antrag L3.047: Eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rente ermöglichen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung nachhaltig zu stärken, um die Aufgabe der Lebensstandardsiche-

rung im Alter gewährleisten zu können. Um dies umzusetzen, sind insbesondere folgende sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen:

- Die sogenannten versicherungsfremden Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
- Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
- Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze.
- Die Erwerbstätigenversicherung wird zügig eingeführt, um eine deutliche Steigerung des Beitragsvolumens zu ermöglichen.
- Die erhöhten Belastungen durch die sogenannten Baby-Boom-Jahrgänge werden über einen begrenzten Zeitraum durch steuerfinanzierte Zuschüsse ausgeglichen.

Diese Stellschrauben haben grob gerechnet folgende Finanzpotentiale:

- Mit den Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherungen sollen die Leistungen für die Versicherten bezahlt werden. Gewährt der Sozialstaat für andere Personengruppen oder Fälle (sinnvolle) Leistungen und lässt diese über den Verwaltungsapparat der GRV mit abwickeln, muss er die entsprechenden Kosten voll übernehmen. Nach Untersuchungen der GRV wurden die versicherungsfremden Leistungen von Anfang an immer nur teilweise kompensiert.
- Erfolgt die Kompensation in voller Höhe, würde die GRV derzeit um ca. 20 bis 25 Mrd. € im Jahr entlastet.
- Zur Förderung der privaten Vorsorge werden derzeit über 3 Mrd. € pro Jahr aus dem Bundeshalt bezahlt (Riester-Zulagen). Die Steuerausfälle durch entsprechende Vorsorgefreibeträge dürfte auch im Milliardenbereich liegen. Würden, wie ja gesetzlich beabsichtigt, sämtliche Riesterberechtigten mit Zulagen bedient, würde allein die Riester-Förderung zwischen 9 und 10 Mrd. € kosten. Die Steuerausfälle wären dann noch hinzuzurechnen. Werden diese Mittel in die gesetzliche Rentenversicherung umgeleitet würde das einen Zuschuss von rund 15 Mrd. € pro Jahr bedeuten.
- Eine moderate Anhebung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von z.B. 0,3 % in den

kommenden Jahren würde ein jährliches Plus von 4,2 Mrd. € bringen, dass bis zum Jahr 2030 auf ca. 50 Mrd. € angewachsen wäre, bei einem Beitragssatz von dann 22 %.

- Bei der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung werden zunächst Beiträge eingezahlt. Leistungen aus der Versicherung erfolgen erst zu einem späteren Zeitpunkt. Damit kann die nur zeitweise erhöhte Belastung durch die Baby-Boom-Jahrgänge besser bewältigt werden.
- Das „Problem“ der Baby-Boom-Jahrgänge muss als gesamtgesellschaftliche Herausforderung aufgegriffen werden. Für diese Belastung, die ab ca. 2025 bis 2035 durch höhere Rentenzugänge ausgelöst wird, sollte der Staat mit gesonderten Beiträgen in die Verantwortung genommen werden.

Aus den Maßnahmen 1. bis 3. würden jährliche Mehreinnahmen für die GRV von ca. 35 Mrd. € zu Beginn bis 85 Mrd. € im Jahr 2030 erwachsen.

Antrag L3.048: Erwerbstätigenversicherung

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich verstärkt dafür ein, dass in allen Sozialversicherungssystemen die Erwerbstätigenversicherung unter Einbeziehung aller abhängig Beschäftigten, Selbständigen, Freiberufler, Beamten und Parlamentarier eingeführt wird.

Antrag L3.049: Erwerbstätigenversicherung der Schlüssel für zukunftsfeste Renten

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, das die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet.

Schlüssel für das Erreichen dieses Zieles ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.

Nur durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet.

Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird.

Die Verbreiterung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab.

Durch die Stichtagsregelung wird sichergestellt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintreten.

Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden, um einerseits zu vermeiden, dass es mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung „Verlierer“ gibt und andererseits die Erwerbstätigenversicherung an Attraktivität gewinnt.

Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen beitragen.

Das österreichische Rentensystem mit seiner Erwerbstätigenversicherung zeigt, dass ein wesentlich höheres Sicherungsniveau als gegenwärtig in Deutschland möglich und finanzierbar ist.

Antrag L3.050: Erwerbstätigenversicherung der Schlüssel für zukunftsfeste Renten

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, das die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet. Schlüssel für das Erreichen dieses Zieles ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.

Nur durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet.

Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird.

Die Verbreiterung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab.

Durch die Stichtagsregelung wird sichergestellt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintreten.

Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden, um einerseits zu vermeiden, dass es mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung „Verlierer“ gibt und andererseits die Erwerbstätigenversicherung an Attraktivität gewinnt.

Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen beitragen.

Das österreichische Rentensystem mit seiner Erwerbstätigenversicherung zeigt, dass ein wesentlich höheres Sicherungsniveau als gegenwärtig in Deutschland möglich und finanzierbar ist.

Antrag L3.051: Erwerbstätigenversicherung der Schlüssel für zukunftsfeste Renten

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, das die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet. Schlüssel für das Erreichen dieses Zieles ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.

Nur durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet.

Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird.

Die Verbreiterung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab.

Durch die Stichtagsregelung wird sichergestellt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintreten.

Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden, um einerseits zu vermeiden, dass es mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung „Verlierer“ gibt und andererseits die Erwerbstätigenversicherung an Attraktivität gewinnt.

Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen beitragen.

Das österreichische Rentensystem mit seiner Erwerbstätigenversicherung zeigt, dass ein wesentlich höheres Sicherungsniveau als gegenwärtig in Deutschland möglich und finanzierbar ist.

Antrag L3.052: Erwerbstätigenversicherung – der Schlüssel für zukunftsfeste Renten

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, das die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet.

Schlüssel für das Erreichen dieses Zieles ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.

Durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet.

Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird.

Die Verbreiterung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab.

Durch die Stichtagsregelung wird sichergestellt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintritt.

Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden, um einerseits zu vermeiden, dass es mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung „Verlierer“ gibt und andererseits die Erwerbstätigenversicherung an Attraktivität gewinnt.

Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen beitragen.

Antrag L3.053: Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, dass die Lebensstandsicherung im Alter gewährleistet.

Schlüssel für das Erreichen dieses Zielen ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.

Nur durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet.

Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird.

Die Verbreitung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab.

Durch die Stichtagsregelung wird sichergestellt, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintreten.

Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden, um einerseits zu vermeiden, dass es mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung „Verlierer“ gibt andererseits die Erwerbstätigenversicherung an Attraktivität gewinnt.

Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen beitragen.

Das österreichische Rentensystem mit seiner Erwerbstätigenversicherung zeigt, dass ein wesentlich höheres Sicherungsniveau als gegenwärtig in Deutschland möglich und finanzierbar ist.

Antrag L3.054: Erwerbstätigenversicherung als Schlüssel für zukunftsfeste Renten

Antragsteller/in:

GS Flensburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss es sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, dass die Lebensstandartsicherung im Alter gewährleistet.

Schlüssel für das Erreichen dieses Zieles ist die Einführung der Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigte einbezieht, einschließlich Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier. Nur durch sie und die strikte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln, ist die Zukunftsfähigkeit des gesetzlichen Rentensystems gewährleistet. Die demografische Entwicklung erfordert es, dass schnellstmöglich die Erwerbstätigenversicherung über eine Stichtagsregelung eingeführt wird. Die Verbreitung der Versichertenbasis federt die Kosten der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch den Renteneinstieg der geburtenstarken Jahrgänge entstehen, ab. Durch die Stichtagsregelung wird gewährleistet, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahlenden erst 35 bis 40 Jahre später in die Rente eintreten. Eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente ist damit zu verbinden. Eine deutliche Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze kann zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserung beitragen.

Antrag L3.055: Tarifpolitische Bausteine für die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung ausbauen und nutzen

Antragsteller/in:

GS Alfeld-Hameln-Hildesheim (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall tritt für die Stärkung und den Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Die ungekürzte Rente mit 67 ist gesellschaftspolitisch und betriebspolitisch ein Irrweg und muss weiterhin durch die IG Metall bekämpft werden.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich in den kommenden Tarifverhandlungen für tarifvertragliche Möglichkeiten in allen Tarifbereichen einzusetzen, die im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung Verbesserungen ermöglichen, die die zur Zeit noch bestehenden Rentenabschläge durch vorzeitigen Renteneintritt mindern.

Folgende Eckpunkte gilt es in den Tarifkommissionen zu beraten und in den Tarifverhandlungen zu verfolgen:

- Die Möglichkeiten des § 187 a SGB VI gilt es tarifvertraglich auszuschöpfen. Kern der gesetzlichen Regelung ist die freiwillige Möglichkeit der Einzahlung von Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung, die Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters, mindern.
- Die freiwilligen Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung zur Abmilderung von Rentenabschlägen müssen vom Arbeitgeber übernommen werden.
- Eine tarifvertraglich zu verfolgende Möglichkeit der freiwilligen Einzahlungen sollte beinhalten, dass die Beschäftigten die Beiträge der Arbeitgeber aufstocken können.

Antrag L3.056: Gesetzliche Rente stärken – mehr Einzahlung ermöglichen

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wirkt auf den Gesetzgeber ein mit dem Ziel, die Altersgrenze von 50 Jahren, die im § 187 a (1a) SGB VI zur Einzahlung der Versicherten zur Minderung von Rentenabschlägen (bis zu -18 %) bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Regelaltersrente zugrunde gelegt wird, aufzuheben. Darüber hinaus setzt der Vorstand der IG Metall sich für die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung ein.

Antrag L3.057: Abschaffung Beitragsbemessungsgrenze

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen zu prüfen. Zu untersuchen sind dabei die Auswirkungen auf die Finanzierung, Leistungshöhen und Gerechtigkeit.

Antrag L3.058: Versicherungsfremde Leistungen

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, einen Katalog über versicherungsfremde Leistungen zu erstellen. In einer Debatte mit den Beteiligten (Bei-

tragszahler, Rentenversicherung und Bundesregierung) ist der Katalog als verbindlich festzulegen. Die Regierung wird damit aufgefordert, die versicherungsfremden Leistungen ausschließlich aus Steuermitteln zu erbringen.

Die gesetzliche Rentenversicherung bezahlt eine Vielzahl gesamtgesellschaftlich begründeter Leistungen (allgemein unter der Bezeichnung versicherungsfremde Leistungen bekannt).

Da die Höhe der Renten und Beiträge auch aus der Summe der Leistungen, welche die gesetzliche Rentenversicherung zu erbringen hat ermittelt wird, ist es notwendig zu wissen, welche Leistungen von der Versicherung und welche Leistungen aus Steuermitteln beglichen werden sollen.

Eine Studie des IMK (ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 60 218) hat errechnet, dass die Beiträge gesenkt, oder die Renten erhöht werden könnten, wenn alle versicherungsfremden Leistungen aus Steuergeldern gezahlt werden würden. Leider gibt es keinen verbindlichen Katalog darüber, welche Leistungen versicherungsfremd sind und welche nicht.

Die Bundesregierung weigert sich bisher, solch einen Katalog zu erstellen.

Um dieses Manko auszugleichen und die Debatte auf einer für alle berechenbare Grundlage führen zu können, ist es notwendig, dass sich die IG Metall hier eindeutig positioniert. Ziel soll es sein, von der Bundesregierung eine verbindliche Festlegung aller versicherungsfremden Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu erlangen.

Antrag L3.059: Besteuerung der Renten

Antragsteller/in:

GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall akzeptiert grundsätzlich das System der nachgelagerten Besteuerung, dass seit 2005 gilt. Ab 2016 sind Rentnerinnen und Rentner aus etlichen Rentenzugangsjahren von einer Doppelbesteuerung betroffen und damit verschärft sich die Problematik der Altersarmut. Die IG Metall fordert

von der Bundesregierung eine Regelung ein, die bei allen Jahrgängen eine Doppelbelastung ausschließt.

Antrag L3.060: Rentenpolitik

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, auf den Gesetzgeber einzuwirken:

- Die Abschaffung des doppelten Krankenkassenbeitrags bei Betriebsrenten!
- Gegen das Absinken des Rentenniveaus auf 43 % und für die Erhöhung des Rentenniveaus auf mindestens 60 %!
- Für eine gesetzliche Rente ohne Abzüge mit 63 Jahren, spätestens aber nach 45 Beitragsjahren, also Abschaffung der Rente mit 67 und für die Rente mit 60 Jahren für Kollegen in Wechsel-schicht und mit Schwerbehinderung!

Antrag L3.061: Für eine solidarische Alterssicherung

Antragsteller/in:

GS Halberstadt (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- Die IG Metall setzt sich im Rahmen ihrer aktuellen Rentenkampagne dafür ein, dass das derzeitige Rentenniveau sofort auf ein den Lebensstandard sicherndes Niveau angehoben wird und nicht erst ab 2025 oder später.
- Die IG Metall setzt sich im Rahmen ihrer aktuellen Rentenkampagne deutlich für eine abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren sowie mit 63 Jahren bei 45 Versicherungsjahren ein.
- Die IG Metall setzt sich im Rahmen ihrer aktuellen Rentenkampagne dafür ein, dass allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Zugang zu einer Betriebsrente ermöglicht wird, welche die

den Lebensstandard erhaltende gesetzliche Rente lediglich ergänzt, nicht aber ersetzt, auch nicht teilweise.

- Die IG Metall setzt sich im Rahmen ihrer aktuellen Rentenkampagne dafür ein, dass bei künftigen Rentensteigerungen neben einer prozentualen Erhöhung ein Mindestfestbetrag gezahlt wird.
- Die IG Metall setzt sich im Rahmen ihrer aktuellen Rentenkampagne für einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie für eine finanzielle Förderung der Altersteilzeit durch den Staat ein.

Schon heute reicht vielen Rentnerinnen und Rentnern die gesetzliche Rente nicht mehr, um ihren Lebensstandard zu sichern. Häufig reicht die Rente sogar nicht mehr zum Leben. Die Ursachen liegen insbesondere im Osten bei geringen Verdiensten im Erwerbsleben und/oder gebrochene Erwerbsbiographien. Statt eine den Lebensstandard sichernde Rente gehört Altersarmut zu ihrem Rentneralltag. Dieser Entwicklung muss sofort Einhalt geboten werden, indem das Rentenniveau bereits heute wieder angehoben wird, nicht erst 2025 oder später.

Viele Menschen schaffen es nicht, bis zur Regelaltersrente zu arbeiten und müssen deshalb Rentenkürzungen hinnehmen. Für viele bedeutet das der direkte Weg in die Altersarmut. Deshalb ist eine Neuregelung des Renteneintrittes sowie eines vereinfachten Zugangs zur gesetzlichen Altersteilzeit unabdingbar.

Der Zugang aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer betrieblichen Altersversorgung, aber auch eine Neugestaltung der künftigen Rentenerhöhungen sind für die Bekämpfung der Altersarmut ebenfalls dringend erforderlich.

Antrag L3.062: Stärkung der Rentenforderungen

Antragsteller/in:

GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich kompromisslos für eine solidarische Alterssicherung ein, was bedeutet: die Stärkung der gesetzlichen Rente, das Rentenniveau deutlich anzuheben, ablehnen von höheren Renten-

eintrittsalter, einschließlich der Ablehnung der Rente mit 67, Angleichung der Ost-Rente an die Westrente, Kampf gegen Altersarmut.

Der Vorstand wird aufgefordert, um diesen gerechten Forderungen der IG Metall Ausdruck zu verleihen und in der Gesellschaft mehr Wirksamkeit zu erreichen, bis hin zu unseren Mitglieder, die bisherige Rentenkampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ nicht nur weiterzuführen, sondern mit verstärkter Anstrengung und mit langen Durchhaltevermögen weitere öffentlichkeitswirksame Aktionen zu initiieren, beginnend in der Medienlandschaft bis hin zu regionalen und zentralen Veranstaltungen.

Dabei sind alle Gliederungen unserer Organisation in die Verantwortung zu nehmen. Gleichzeitig sind dazu die Voraussetzungen zu schaffen und auch finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

Der Druck von uns muss entscheidend in der Öffentlichkeit gegenüber der Politik und Wirtschaft erhöht werden.

Antrag L3.063: Stärkung der gesetzlichen Rente

Antragsteller/in:

GS Bruchsal (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne mit noch größerem Engagement fortzuführen. Hauptziel muss die Stärkung der gesetzlichen Rente sein.

Wir fordern:

- Die längst überfällige Einführung einer Erwerbstätigenversicherung, die alle Beschäftigten einbezieht, also auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier.
- Die Renten müssen wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung angekoppelt werden. Die sogenannten Kürzungsfaktoren müssen abgeschafft werden.
- Das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente muss auf mindestens 75 % Nettoniveau angehoben werden. Dementsprechend müssen die Anwartschaften von niedrigen sozialversiche-

rungspflichtigen Einkommen auf 75 % des Durchschnittseinkommens aufgestockt werden.

- Das Renteneintrittsalter darf auf keinen Fall weiter erhöht werden, vielmehr muss es auf 65 Jahre zurückgesetzt werden. Der finanzielle Ausgleich der Abschläge bei früherem Ausscheiden (der heute schon möglich ist) sollte über Tarifvertrag unter Einbindung einer Arbeitgeberzahlung geregelt werden.
- Die Versteuerung der gesetzlichen Rente muss aufgehoben werden.
- Zur Finanzierung dieser Leistungsverbesserungen (neben der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung) sind alle versicherungsfremden Leistungen (z.B. „Mütterrente“) aus Steuermitteln zu bezahlen.
- Die Erwerbsminderungsrente muss weiter reformiert werden. Die Abschläge müssen abgeschafft und der Zugang erleichtert werden.

Das 3-Säulen Modell in der jetzigen Form ist gescheitert, für die Lebensstandardsicherung muss eine Säule reichen (die gesetzliche Rente). Private Altersvorsorge und Betriebsrenten auf Basis einer Kapitaldeckung, wie sie heute möglich sind, gehen zu Lasten der gesetzlichen Rente. Die Altersvorsorge der Beschäftigten kann nicht den unregulierten Kapitalmärkten überlassen werden.

Die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze bzw. die deutliche Erhöhung kann ebenfalls zur Finanzierung herangezogen werden.

Antrag L3.064: Faire und gerechte Rente

Antragsteller/in:

GS Schweinfurt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich weiter dafür ein, unseren Kolleginnen und Kollegen mit einer fairen und gerechten, lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente eine würdevolle Zeit nach ihrer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Trotz unserer gemeinsamen Bemühungen ist die gesetzliche Rentenversicherung nach wie vor unter großem politischen Druck. Wir fordern deshalb den

Vorstand auf, die Kampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft. Für die Rente – jetzt und wir!“, mit mehr Engagement wie in der jüngeren Vergangenheit fortzusetzen.

Ein wesentliches Ziel unserer Kampagne sollte dabei kurzfristig die weitere Stabilisierung des Rentenniveaus, mittelfristig aber auch den Kampf um eine deutliche Anhebung des Rentenniveaus im Blick behalten. Für viele unserer Kolleginnen und Kollegen würde die Drohung von Armut im Alter ansonsten unweigerliche Realität. Und das selbst wenn Sie eine relativ durchgängige Erwerbsbiographie vorweisen können.

Unsere Vorschläge zur Erwerbstätigenversicherung müssen von uns weiter thematisiert und auf die politische Agenda der uns politisch nahestehenden Parteien gebracht werden. Ziel sollte eine den Lebensstandard der Erwerbstätigkeit sichernde gesetzliche Altersversorgung sein.

Die IG Metall muss ihr Engagement für mehr Wahlmöglichkeiten fortsetzen. Statt der Fixierung auf die Rente mit 67 oder den unsäglichen Diskussionen um einen noch späteren Start der gesetzlichen Rente geht es vielmehr um den abschlagsfreien Rentenzugang für langjährige Versicherte, frühere abschlagsfreie Rente für Schwerbehinderte schon ab dem 62. Lebensjahr, geförderte Altersteilzeit und wieder verbesserte Zugänge zur Erwerbsminderungsrente.

Antrag L3.065: Gesetzliche Rente stärken

Antragsteller/in:

GS Würzburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Renten-Kampagne der IG Metall hat durchaus zur Verbesserungen in der gesetzlichen Rente geführt.

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, die Kampagne weiter zu führen und zu verstärken.

Um unser Rentenkonzept weiter voran zu bringen, ist es notwendig, unserer Kampagne unter Einbeziehung des DGB und weiterer Bündnispartner weiter zu führen und zu verstärken. Auch Aktionen vor den

Werktoeren und auf den Marktplätzen können dazu beitragen unsere Forderungen erfolgreich umzusetzen. Ziel der Kampagne muss es sein, die Bundesregierung und die Politik zu weiteren Verbesserungen in der gesetzlichen Renten Versicherung zu bewegen.

Unsere Forderungen sind und bleiben

1. Eine Bürgerversicherung einzuführen
2. Das Rentenniveau deutlich anzuheben
3. Ungekürzte Rente ab 43 Versicherungsjahren
4. Versicherungsfremde Leistungen werden ausschließlich durch den Steuerzahler finanziert

Antrag L3.066: „Nein“ zur Rente mit 67

Antragsteller/in:

GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommision debattiert über die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland. Arbeitgeberlobbyisten und neoliberale Wissenschaftler nutzen die Gelegenheit, um für ihre Vorstellungen von weiteren Rentenkürzungsreformen zu werben: Dabei plädieren sie mit Nachdruck für eine weitere Erhöhung der Regelaltersgrenzen über das 67ste Lebensjahr hinaus.

Diesem Ansinnen stellt sich die IG Metall entgegen! Bereits die Rente mit 67 geht an der Lebenswirklichkeit der Menschen und den Bedingungen in der Arbeitswelt und am Arbeitsmarkt vorbei. Das zeigen auch repräsentative Umfragen: Danach halten es rund 60 Prozent aller Befragten für nicht realistisch, ihre derzeitige Tätigkeit bis zu einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren ausüben zu können. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sind es sogar 72 Prozent. Auch ein Blick auf die Beschäftigungszahlen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt: Zwar hat sich die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ab 55 Jahren in den letzten Jahren erhöht, doch ein Großteil der Beschäftigten scheidet weiterhin zu einem erheblichen Teil deutlich vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze aus

dem Erwerbsleben aus – häufig aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Erwerbsminderung.

Daher lehnt die IG Metall die Rente mit 67 ebenso ab wie alle Versuche, noch höhere Regelaltersgrenzen durchzusetzen. Stattdessen plädiert die IG Metall für flexible Übergänge in den Ruhestand und ein realistisch erreichbares Renteneintrittsalter. Dafür wird sie sich im Rahmen ihrer Kampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“ weiter einsetzen.

Antrag L3.067: Altersarmut bekämpfen – keine Absenkung des Rentenniveaus nach 2025

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Rentenniveau ist im Koalitionsvertrag nur bis 2025 festgeschrieben. Die Bundesregierung will noch vor 2025 ein Rentenkonzept für die Zeit danach erarbeiten. Insofern ist die weitere konsequente Einflussnahme der IG Metall auf eine Rentenpolitik im Sinne der Beschäftigten und Rentner*innen geboten. Ein Absenken des Rentenniveaus muss verhindert werden. Altersarmut muss durch eine Erhöhung des Rentenniveaus verhindert werden.

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen, den Vorstand der IG Metall aufzufordern, die Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ konsequent fortzusetzen. Im Rahmen dieser Kampagne ist die Erhöhung des Rentenniveaus auf mindestens 53 % (Nettorentenniveau vor Steuern) in den Mittelpunkt zu stellen und die bereits beschlossene Absenkung des Rentenniveaus auf 43 % im Jahre 2030 rückgängig zu machen.

Im Koalitionsvertrag haben CDU und SPD die Stabilisierung der Rente auf 48 Prozent bis 2025 beschlossen. Mit der Anerkennung der vor 1992 geborenen Kinder wurde eine Verbesserung bei der Mütterrente und mit der Neuberechnung der Zurechnungszeiten eine Verbesserung bei der Erwerbsunfähigkeitsrente eingeleitet. Dies allein genügt aber nicht, um die Altersrente auch über 2025 hinaus stabil zu halten; besser noch das Rentenniveau zu erhöhen. Nach 2025 besteht die Gefahr der Absenkung des

Rentenniveaus auf 43 Prozent, wenn die Politik an der Beschlusslage festhält. Die IG Metall ist also nach wie vor gefordert, auf die Politik Einfluss zu nehmen und einer Absenkung des Rentenniveaus entgegenzuwirken.

Antrag L3.068: Verbesserung der Altersabsicherung

Antragsteller/in:

GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Interesse ihrer Mitglieder setzt die IG Metall ihre Kampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ zur Stärkung der gesetzlichen Rente fort.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss in eine einheitliche, übergreifende Erwerbstätigenversicherung umgebaut und das Rentenniveau deutlich angehoben werden. Um diejenigen besser im Alter abzusichern, die keine ausreichenden Anwartschaften im Erwerbsleben aufbauen konnten, brauchen wir:

- eine rentensteigernde Berücksichtigung der Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit,
- eine bessere Anerkennung etwa von Pflege und Kindererziehung sowie von Ausbildungs- und Studienzeiten bei der Rentenberechnung,
- Freibeträge auch für Einkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Berechnung der Grundsicherung und
- eine Aufwertung von Zeiten niedriger Einkommen (Grundrente).

Nötig ist zudem eine grundlegende Reform der Grundsicherung mit existenzsichernden Regelsätzen und einem individuellen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung, unabhängig von Einkommen oder Vermögen des Partners, der Partnerin oder der Eltern, d.h. keine Bedürftigkeitsprüfung.

Antrag L3.069: Verbesserung der Altersabsicherung

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Interesse ihrer Mitglieder setzt die IG Metall ihre Kampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ zur Stärkung der gesetzlichen Rente fort.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss in eine einheitliche, übergreifende Erwerbstätigenversicherung umgebaut und das Rentenniveau deutlich angehoben werden. Um diejenigen besser im Alter abzusichern, die keine ausreichenden Anwartschaften im Erwerbsleben aufbauen konnten, brauchen wir:

- eine rentensteigernde Berücksichtigung der Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit,
- eine bessere Anerkennung etwa von Pflege und Kindererziehung sowie von Ausbildungs- und Studienzeiten bei der Rentenberechnung,
- Freibeträge auch für Einkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Berechnung der Grundsicherung und
- eine Aufwertung von Zeiten niedriger Einkommen (Grundrente).

Nötig ist zudem eine grundlegende Reform der Grundsicherung mit existenzsichernden Regelsätzen und einem individuellen Anspruch auf Leistungen aus der Grundsicherung, unabhängig von Einkommen oder Vermögen des Partners, der Partnerin oder der Eltern, d.h. keine Bedürftigkeitsprüfung.

Antrag L3.070: Die gesetzliche Rente stärken

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die gesetzliche Rente ist die zentrale Säule der Alterssicherung in Deutschland. Die IG Metall setzt sich weiter dafür ein, die gesetzliche Rente zu stärken.

Gute Entgelte sind die Grundlage für eine gute Rente. Als Tarifvertragspartei haben wir unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung der Entgelte in unseren Branchen. Die IG Metall setzt sich für deutliche Entgeltsteigerungen ein. So wirken wir aktiv einer drohenden Altersarmut entgegen.

Mit ihrer Kampagne „Für die Rente: Jetzt und WIR!“ und als Teil des DGB setzt sich die IG Metall bundespolitisch zusätzlich für die Stärkung der Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rente ein. Dazu zählen die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung, die deutliche Anhebung des Rentenniveaus, eine klare Absage an die Erhöhung des Renteneintrittsalters – verbunden mit der Forderung nach einer einseitigen Flexibilisierung des Renteneintrittsalters für Arbeitnehmer*innen – sowie die Verringerung der Rentenbesteuerung.

Eine zusätzliche Unterstützung der gesetzlichen Alterssicherung stellt die betriebliche Altersvorsorge dar. Eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge kann für die IG Metall nur unter Ausschluss finanzieller Risiken für die Beschäftigten erfolgen. Eine Enthftung der Arbeitgeber ist für die IG Metall keine Grundlage einer Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge. Arbeitnehmer*innen müssen eine Garantie haben, welche Rentenleistung sie im Alter erwarten können.

Die IG Metall erzeugt aktiv Öffentlichkeit für ihre Aktivitäten zur Stärkung der gesetzlichen Rente. Die jungen Beschäftigten stellen dabei eine besondere Zielgruppe dar. Die IG Metall setzt sich dafür ein, die jungen Beschäftigten für das Thema der Alterssicherung zu sensibilisieren. Dafür wird sie geeignete Anspracheformen entwickeln.

Antrag L3.071: Weiterführung der Rentenkampagne und Konzentration auf die gesetzliche Rente

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die mit dem letzten Gewerkschaftstag eingeleitete Rentenkampagne fortzuführen. Hierbei ist eine Konzentration auf die gesetzliche Alterssicherung erforderlich.

Ziel für die gesetzliche Alterssicherung muss sein, ein Sicherungsniveau zu erreichen, dass die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet.

Durch die bisherige Rentenkampagne sind zwar einige Erfolge erzielt worden, der erforderliche Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung steht jedoch noch aus. Dies erfordert es, die Stärken und Schwächen der bisherigen Kampagne zu analysieren. Für eine erfolgreiche Weiterführung der Kampagne ist es erforderlich, dass die Bezirke und Geschäftsstellen konkrete Pläne zur Umsetzung der Kampagne in ihren Bereichen aufstellen. Diese Pläne sollten insbesondere darauf zielen, die betrieblichen Aktivitäten zu erhöhen. Nur wenn es gelingt der Sozialpolitik, besonders der Rentenpolitik, einen ähnlich hohen Stellenwert wie der Tarifpolitik zu geben, wird es möglich sein, die Mitglieder ausreichend zu mobilisieren. Diese Mobilisierung ist unabdingbar für den Erfolg der Kampagne.

Antrag L3.072: Fortführung der Kampagne zur Stärkung der gesetzlichen Rente

Antragsteller/in:

GS Mannheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall führt die Kampagne zur Stärkung der gesetzlichen Rente fort. Dadurch soll vor allem eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters verhindert und die bisherige Beitragsdeckelung bei 20 % abgeschafft werden. Zudem muss eine deutliche Erhöhung des Rentenniveaus erfolgen.

Um diese Ziele zu erreichen, müssten verstärkt unsere Belegschaften in die Kampagne mit eingebunden werden. Auf Betriebs- und Vertrauensleuteversammlungen sollte das Kampagnenthema angesprochen und mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen unterstützt werden.

Antrag L3.073: Versachlichung der Rentendebatte

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, zeitnah nach dem Gewerkschaftstag 2019 eine Broschüre für Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute aufzulegen, in der das deutsche Altersversorgungssystem auch für „Rentenlaien“ verständlich, erklärt wird.

Zum Inhalt gehören dabei:

- eine kurze Darstellung des bestehenden Systems der Altersversorgung (gesetzlich, betrieblich, privat) unter Einbeziehung der zwischenzeitlich ergangenen Neuerungen, insbesondere durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz.
- Hinweise auf die bestehenden Flächentarifverträge im Bereich der Altersversorgung sowie
- die detaillierte Herausarbeitung der jeweiligen politischen Positionen der IG Metall.

Antrag L3.074: Betriebsrenten nicht als Ersatz der gesetzlichen Rente

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, dass Betriebsrenten nicht die Aufgabe erhalten, die umlagefinanzierte gesetzliche Rente ganz oder teilweise zu ersetzen. Die gesetzliche Rente muss für auskömmliche Einkommen im Alter sorgen.

Antrag L3.075: Gesetzliche Rente stärken

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall kämpft mit allen Mitteln für die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung. Betriebliche Altersvorsorge wird den Bedarf an die gesetzliche Rente nicht ersetzen können.

Aktuelle Erfahrungen mit Betriebsrenten zeigen:

1. Sind die Belegschaften gespalten: Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind davon ausgenommen.
2. Werden in vielen Betrieben die Regelungen immer wieder verändert, so dass es häufig unterschiedliche Faktoren zur Betriebsrente gibt. Diese Anpassungen verschlechtern in den meisten Fällen die Betriebsrentenregelung.
3. Eingezahlte Geldbeträge die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nutzen sollten, werden über private Rentenversicherungsanbieter den Finanzmärkten zugeführt, die wiederum ständig steigende Erwartungen an die betrieblichen Ergebnisse stellen und somit die Arbeitsnetze in den Betrieben verschärfen.

Insbesondere das Betriebsrentenstärkungsgesetz kann dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gar keine Betriebsrente bekommen, da die Rentenzahlung nicht mehr garantiert wird. Stattdessen muss das Niveau der gesetzlichen Rente erhöht werden.

Antrag L3.076: Zukunft der Alterssicherung

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Teile der Politik, arbeitgebernahe Wissenschaftler und Kommentatoren sehen bei der Alterssicherung in Zukunft vor allem die Tarifvertragsparteien am Zug. Diese sollen mit Tarifverträgen die Entgeltumwandlung für alle erzwingen, Geld an den Finanzmärkten zur Altersvorsorge anlegen und so die Lücke bei der gesetzlichen Rente schließen. Eine solche Alterssicherungspolitik aber, die die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente akzeptiert und daraufsetzt, dass die Tarifvertragsparteien tarifliche Weg finden die Rentenlücke zu schließen, führt in die rentenpolitische Sackgasse: Tarifliche Lösungen sind anders als die gesetzliche Rente nicht universell für alle gültig, sondern es bleiben Lücken dort wo eine Tarifbindung gänzlich fehlt oder die gewerkschaftliche Kraft nicht ausreicht angemessene Regelungen durchzusetzen.

Daher setzt die IG Metall ihre Rentenkampagne zur Stärkung der gesetzlichen Rente „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ fort und verstärkt diese durch große öffentliche Aktionen und Demonstrationen. Die Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigenversicherung für alle umgebaut werden. Das Rentenniveau muss deutlich angehoben und wieder dauerhaft an die Entgeltsteigerung gekoppelt werden. Niedrigrenten müssen aufgewertet werden. Darüber hinaus ist die Rentenversicherung von versicherungsfremden Leistungen zu befreien.

Zudem spricht sich die IG Metall für eine Stärkung von arbeitgeberfinanzierten und verlässliche Betriebsrenten für alle nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung der gesetzlichen Rente aus. Eine tarif-

politische Initiative kann dieses Ziel unterstützen. Voraussetzung für eine tarifliche Lösung ist, dass die Haftung der Arbeitgeber erhalten bleibt und keine schwankende Zielrente, sondern im Alter eine verlässliche Rente verbindlich gezahlt wird.

Antrag L3.077: Klare Anforderungen und Ziele für gute Betriebsrenten

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt für Betriebsrenten klare Maßstäbe:

Betriebsrenten haben nicht die Aufgabe einen Ersatz oder teilweisen Ersatz für eine umlagefinanzierte gesetzliche Rente zu schaffen. Die gesetzliche Rente muss für auskömmliche Einkommen im Alter sorgen.

Betriebsrenten sind als zusätzliche Versorgungswerke anzustreben:

- Wenn der Beitragsanteil der Firmen mindestens 50 % beträgt.
- Wenn die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse oder Pensionskasse gewählt werden.
- Wenn die angesparten Mittel in sichere, nicht spekulative Anlagen angelegt werden.
- Wenn die Firmen für die Zusagen garantieren bzw. eine Insolvenzsicherung wirksam wird.
- Wenn über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Regeln der Betriebsrenten durch die Beschäftigten mitgestaltet und kontrolliert werden können.
- Wenn im Fall der Finanzierungsbeteiligung der Beschäftigten nicht der Weg der Entgeltumwandlung gewählt wird.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz regelt nicht Betriebsrenten, sondern lediglich eine weitere Form der privaten Vorsorge, die nur freiwillige bzw. sehr eingeschränkte Beteiligungen der Firmen vorsehen. Ein Obligatorium (Opt-Out-Regelung) für diese Rente wird abgelehnt.

Gute Betriebsrenten haben eine lange Tradition und bieten häufig eine gute zusätzliche Versorgung für jetzige und zukünftige Rentnerinnen und Rentner.

Gute Betriebsrenten müssen wir verteidigen und weiterhin fordern.

In den letzten zwei Jahrzehnten werden die guten Betriebsrenten aber zusehends durch Versorgungswerke verdrängt, die immer weniger den Namen Betriebsrente verdienen.

Seit 2001 werden neue Betriebsrenten überwiegend über Entgeltumwandlung aus den Bruttoeinkommen finanziert. Firmen reduzieren nicht nur immer stärker ihren Finanzierungsanteil, sie sparen darüber hinaus noch ihren Sozialversicherungsbeitrag.

Entgeltumwandlungen entziehen den Sozialversicherungen riesige Summen an Beitragsgeldern, sie mindern die gesetzliche Rente in erheblichem Umfang und reduzieren die Kaufkraft mit negativen Folgen für die Konjunktur und damit Arbeitsplätzen.

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz treibt die Demontage der Betriebsrenten auf die Spitze, indem die Firmen völlig aus der Haftung genommen werden und statt einer garantierten Rente nur noch eine völlig unverbindliche Zielrente versprochen werden muss. Die Fonds können damit in spekulative Anlageformen investieren mit unabsehbaren Folgen.

Die Finanzkrise 2008/2009 hat das Vermögen vieler Rentenfonds weltweit um mehr als 50 % vernichtet.

Eine solche Aussicht ist unbedingt zu vermeiden. Sie kann vermieden werden, indem alle Kraft auf die Stärkung der gesetzlichen, umlagefinanzierten und solidarischen Rente eingesetzt wird.

Antrag L3.078: Klare Maßstäbe für Betriebsrenten

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Betriebsrenten sind als zusätzliche Versorgungswerke anzustreben:

- Wenn der Beitragsanteil der Firmen mindestens 50 % beträgt.

- Wenn die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse oder Pensionskasse gewählt werden.
- Wenn die angesparten Mittel in sichere, nicht spekulative Anlagen angelegt werden.
- Wenn die Firmen für die Zusagen garantieren bzw. eine Insolvenzversicherung wirksam wird.
- Wenn über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Regeln der Betriebsrenten durch die Beschäftigten mitgestaltet und kontrolliert werden können.
- Wenn im Fall der Finanzierungsbeteiligung der Beschäftigten nicht der Weg der Entgeltumwandlung gewählt wird.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz regelt nicht Betriebsrenten, sondern lediglich eine weitere Form der privaten Vorsorge, die nur freiwillige bzw. sehr eingeschränkte Beteiligungen der Firmen vorsehen. Ein Obligatorium (Opt-Out-Regelung) für diese Rente wird abgelehnt.

Gute Betriebsrenten haben eine lange Tradition und bieten häufig eine gute zusätzliche Versorgung für jetzige und zukünftige Rentnerinnen und Rentner.

Gute Betriebsrenten müssen wir verteidigen und weiterhin fordern.

In den letzten zwei Jahrzehnten werden die guten Betriebsrenten aber zusehends durch Versorgungswerke verdrängt, die immer weniger den Namen Betriebsrente verdienen.

Seit 2001 werden neue Betriebsrenten überwiegend über Entgeltumwandlung aus den Bruttoeinkommen finanziert. Firmen reduzieren nicht nur immer stärker ihren Finanzierungsanteil, sie sparen darüber hinaus noch ihren Sozialversicherungsbeitrag.

Entgeltumwandlungen entziehen den Sozialversicherungen riesige Summen an Beitragsgeldern, sie mindern die gesetzliche Rente in erheblichem Umfang und reduzieren die Kaufkraft mit negativen Folgen für die Konjunktur und damit Arbeitsplätzen.

Antrag L3.079: Betriebsrentenstärkungsgesetz – alle Kraft auf die Stärkung der gesetzlichen, umlagefinanzierten und solidarischen Rente – ein klares NEIN zu einem möglichen Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersvorsorge

Antragsteller/in:

GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die gesetzliche Rente muss für auskömmliche Einkommen im Alter sorgen.

Betriebsrenten haben nicht die Aufgabe einen Ersatz oder teilweisen Ersatz für eine umlagefinanzierte gesetzliche Rente zu schaffen.

Ein mögliches sogenanntes Sozialpartnermodell in dem Unternehmen und Gewerkschaften per Tarifvertrag eine Betriebsrente vereinbaren ist abzulehnen.

Betriebsrenten sind als zusätzliche Versorgungswerke nur dann anzustreben, wenn unter anderem:

- der Beitragsanteil der Firmen mindestens 50 Prozent beträgt;
- die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse oder Pensionskasse gewählt werden;
- die angesparten Mittel in sichere, nicht spekulative Anlagen angelegt werden;
- die Firmen für die Zusagen garantieren bzw. eine Insolvenzversicherung wirksam wird (keine Form von „pay and forget“);
- über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Regeln der Betriebsrenten durch die Beschäftigten mitgestaltet und kontrolliert werden können;
- im Fall der Finanzierungsbeteiligung der Beschäftigten nicht der Weg der Entgeltumwandlung gewählt wird.

Antrag L3.080: Eine Betriebsrente für alle

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Manche Beschäftigte haben Versorgungsansprüche auf eine Betriebsrente – andere nicht.

Manche Arbeitgeber finanzieren eine Betriebsrente zumindest teilweise – andere lassen die Beschäftigten ihre Betriebsrente über Entgeltumwandlung selbst finanzieren. Und die Zahl der Arbeitgeber, die sich aus ihrer sozialen Verantwortung stehlen wollen und bestehende Versorgungssysteme kündigen und ihre Zusagen absenken oder gänzlich streichen, nimmt zu.

Dieser Trend muss gestoppt werden. Die IG Metall plädiert daher für eine verlässliche, sichere und arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle. Dies als Ergänzung – nicht als Ersatz zur gesetzlichen Rente.

Das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffene Sozialpartnermodell ist dafür nicht geeignet. Denn damit werden die Haftungsrisiken des Arbeitgebers auf eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien übertragen. Letztendlich übernimmt damit die IG Metall die politische Haftung für einen wichtigen Teil der Alterseinkünfte der Beschäftigten.

Einzelne Betriebe werden gegründet und stillgelegt, gehen aber auch insolvent; die IG Metall wäre dadurch der einzige beständige und politisch angreifbare Partner in diesem Modell. Die beteiligten Unternehmen würden nach der Methode „bezahle und vergiss es“ („pay and forget“) die definierten Beiträge einzahlen, sich aber aller darüber hinausgehenden Verpflichtungen entziehen.

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass bereits existierende betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen damit infrage gestellt werden und sich der Drang entwickelt, diese betrieblichen Versorgungswerke in das Sozialpartnermodell zu überführen und sich somit der Verantwortung und Haftungsrisiken zu entziehen.

Als tarifliche Alternative zum Sozialpartnermodell bietet sich eine Weiterentwicklung des Tarifvertra-

ges zur altersvorsorgewirksamen Leistung (AVWL) an. Dieser sollte sicherstellen, dass jeder Arbeitgeber, entweder in eine von ihm durchzuführende Betriebsrente oder in die gesetzliche Rentenversicherung (heute für Beschäftigte gesetzlich nach Vollendung des 50. Lebensjahres möglich) für die Beschäftigten einzahlen muss.

Dieser Themenkomplex ist eine außerordentliche, bedeutende und damit grundlegende Angelegenheit für die IG Metall. Deshalb muss der Gewerkschaftstag der IG Metall hierzu eine eindeutige Entscheidung treffen. Es kann nicht durch Entscheidungen von einzelnen Tarifkommissionen präjudiziert werden.

Antrag L3.081: Perspektive der Alterssicherung und Betriebsrenten

Antragsteller/in:
GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Rentenkürzungsreformen haben die gesetzliche Rente schwer beschädigt. Ein schon in der Vergangenheit gesunkenes und vor allem nach 2025 weiter sinkendes Rentenniveau und die Erhöhung der Regelaltersgrenzen lassen das Risiko des sozialen Abstiegs im Alter für immer mehr Menschen zu einer realen Bedrohung werden. Die Versuche, die Versorgungslage im Alter durch private, kapitalgedeckte Vorsorge zu verbessern, sind gescheitert. Teilweise fehlen die finanziellen Mittel, um eine ausreichende private Altersvorsorge aufzubauen. Zudem ist das Vertrauen in die Finanzmärkte massiv erschüttert. Und auch bei den Betriebsrenten sind die Ansprüche höchst unterschiedlich verteilt. Manche Beschäftigte haben eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente, andere finanzieren ihre Betriebsrente durch Entgeltumwandlung selbst und wieder andere haben überhaupt keinen Anspruch auf eine Betriebsrente.

Daher ist ein grundlegender Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik nötig. Die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung hat dabei oberste Priorität.

Dazu gehören:

- die Wiederanhebung des Rentenniveaus,
- wirksame Maßnahmen zur Armutsvermeidung
- und die schrittweise Einführung einer Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen.

Eine betriebliche Altersversorgung für alle kann dazu eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Auch tarifliche Regelungen können dabei einen Beitrag zur Verbreitung von Betriebsrenten liefern. Voraussetzung für ein entsprechendes tarifpolitisches Engagement der IG Metall ist allerdings, dass die Haftung der Arbeitgeber erhalten bleibt und Betriebsrentenansprüche verlässlich und sicher sind. Das sogenannte Sozialpartnermodell nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und die dazugehörige Zielrente erfüllen diese Voraussetzungen allerdings nicht.

Antrag L3.082: Durchführungswege des Betriebsrentengesetzes

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit dem sogenannten Sozialpartnermodell im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat der Gesetzgeber neue Anreize zum Abschluss von betrieblichen Altersvorsorge-Tarifverträgen (bAV-Tarifverträgen) geschaffen. Die Tarifverträge sollen gemeinsame Versorgungseinrichtungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften vorsehen („Sozialpartner-Modell“) und sie sollen alle Beschäftigten zur Entgeltumwandlung verpflichten, soweit sie nicht individuell widersprechen („Opt-out“).

Wichtigster Anreiz für die Arbeitgeber zum Abschluss von bAV-Tarifverträgen ist die Vereinbarung einer reinen Beitragszusage („pay and forget“), bei der sie sich vollständig aus Garantie- und Haftungsverpflichtungen für (Mindest-) Leistungen verabschieden. Dies ist ein Bruch mit dem das Betriebsrentenrecht bislang prägenden Prinzip der Arbeitgeberhaftung. Über die Höhe der Betriebsrenten entscheidet dann alleine der von der IG Metall mitverantwortete Erfolg oder Misserfolg der Anlagepolitik der gemeinsamen Versorgungseinrichtung.

Letztendlich tragen somit die versicherten Beschäftigten alleine das Risiko und die tatsächliche Höhe der Betriebsrente kann auch in der Rentenphase schwanken.

Mit dem Konstrukt des Sozialpartner-Modells bzw. des Optionsmodells wird die IG Metall gemeinsam mit Gesamtmetall zum Anleger an den Finanzmärkten und übernimmt die politische Verantwortung für einen wesentlichen Teil der Alterseinkünfte unserer Kolleginnen und Kollegen.

Hinzu kommt, wenn man auf diesem tarifpolitischen Weg substanzielle Arbeitgeberbeiträge durchsetzen will, wird dies kaum ohne negative Folgen für die Ergebnisse von Entgelttrunden bleiben – von Arbeitszeitpolitik ganz zu schweigen.

Daher wird die IG Metall auf der Basis des Sozialpartner-Modell keine Tarifverträge abschließen, ebenfalls werden keine Regelungen zur automatischen Entgeltumwandlung im Rahmen von Optionsmodellen vereinbart.

Antrag L3.083: Optionsmodell ist keine tarifliche Option

Antragsteller/in:

GS Neuwied (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird den Tarifparteien exklusiv die Möglichkeit eröffnet, ein sogenanntes Optionsmodell einzuführen. Damit kann für alle oder Teile der vom Tarifvertrag erfassten Beschäftigten automatisch eine Entgeltumwandlung gemäß tariflich zu regelnden Bedingungen eingeführt werden. Unter diesen Bedingungen ist ein Antrag der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung nicht mehr nötig. Die Beschäftigten haben lediglich die Möglichkeit, ihrer automatischen Einbeziehung in die Entgeltumwandlung innerhalb von drei Monaten zu widersprechen. Der Gesetzgeber verspricht sich von dieser Regelung eine massenhafte Ausbreitung der Entgeltumwandlung.

Für die IG Metall ist das Optionsmodell aus verteilungs-, versorgungs- und sozialpolitischen Gründen keine tarifpolitische Option: Schon heute gibt es immer mehr Versorgungsordnungen, die die Finanzierung einer Betriebsrente alleine über Entgeltum-

wandlung organisieren. Diese verteilungspolitische Schieflage zu Lasten der Beschäftigten würde durch die Einführung eines tariflichen Optionsmodells weiter befördert. Zudem mindern sich aufgrund der Beitragsfreiheit einer Entgeltumwandlung (bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) Arbeitslosen- und Krankengeld. Durch die Bruttoentgeltumwandlung werden die gesetzlichen Rentenanprüche vermindert. Die gesamte Versorgungssituation im Alter wird dadurch nicht verbessert und es entstehen Einnahmeausfälle für die Sozialversicherungssysteme.

Statt tarifliche Systeme einzuführen, die die Eigenfinanzierung von Betriebsrenten durch die Beschäftigten fördern, sollten Tarifverträge abgeschlossen werden, die eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle Beschäftigten vorsehen. Diese müssen die Haftung der Arbeitgeber für eine verbindliche Betriebsrente erhalten. Ein System mit schwankenden Zielrenten im Alter ist abzulehnen.

Antrag L3.084: Tarifrrente für alle

Antragsteller/in:

GS Aalen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber den Tarifparteien die Möglichkeit eröffnet, mit einer tariflichen Regelung eine neue Form der Betriebsrente zu schaffen. Mit dem sogenannten Sozialpartnermodell entfallen die Haftungsrisiken, die für Arbeitgeber mit allen bisherigen Betriebsrentenformen verbunden sind. Denn mit der Zahlung der Beiträge bestehen keine weiteren Betriebsrentenverpflichtungen für die Arbeitgeber mehr („reine Beitragszusage“). Statt der Haftung der Arbeitgeber übernimmt eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien die Durchführung und stellt eine Zielrente in Aussicht. Garantien gegenüber den Versicherten werden nicht übernommen.

Mit dem Modell ist von Seiten des Gesetzgebers die Hoffnung verbunden, dass der Wegfall der Haftungsrisiken für Arbeitgeber die Verbreitung der Betriebsrenten fördert. Zudem verspricht man sich, dass ohne die Übernahme von Garantie spekulative Anleihestrategien zu höheren Renditen führen. Für Beschäftigte und IG Metall ist diese Form der

Betriebsrente mit erheblichen Risiken verbunden:

Die IG Metall übernimmt damit letztlich die politische Haftung gegenüber den Versicherten für die angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals. Dabei gehen Gefahren nicht nur von sinkenden Aktienkursen aus. Zum organisationspolitischen Risiko drohen auch Renditemargen zu werden, die unterhalb von Aktienfonds anderer Anbieter liegen. Zudem besteht die berechtigte Befürchtung, dass mit Einführung der reinen Beitragszusage das Niveau der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nach unten gezogen wird, da viele Arbeitgeber ihre bisherigen Versorgungszusagen für Neuzusagen nicht aufrechterhalten dürften.

Angesichts der Risiken ist das Sozialpartnermodell mit Zielrente nicht geeignet über Tarifverträge die Verbreitung einer sicheren und verlässlichen Betriebsrente zu befördern. Als Alternative zum Sozialpartnermodell könnte auf Basis eines erweiterten Tarifvertrags AVWL eine „Tarifrrente für alle“ geschaffen werden: Alle Arbeitgeber sind verpflichtet einen tariflich festgelegten Betrag in eine Betriebsrente einzuzahlen, die Haftung der Unternehmen bleibt erhalten. Sollten Arbeitgeber keine „eigene“ Betriebsrente durchführen wollen oder können, soll der Tarifvertrag die Möglichkeit eröffnen, die entsprechenden Beträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen.

Antrag L3.085: Eine Umkehr in der Rentenpolitik ist nötig!

Antragsteller/in:

GS Koblenz (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fokussiert weiterhin eine Initiative zur Stärkung der gesetzlichen Rente. Sie setzt sich für die Rückkehr zur Rente mit 65 und für eine deutliche Erhöhung des Rentenniveaus von mindestens 53 Prozent ein. Ein Bestandteil dieser Entwicklung muss ebenso eine Mindestrente ohne Bedürftigkeitsprüfung sein. Die durch den Arbeitsminister Hubertus Heil angestoßene Debatte macht die Notwendigkeit der Einführung einer Mindestrente sichtbar.

Eine Umkehr in der Rentenpolitik ist mit Blick auf die Transformation wesentlich, um unsere Kollegin-

nen und Kollegen beim Umbruch in den Branchen und Betrieben nicht zu verlieren. Auch die Arbeitgeber müssen hierbei Verantwortung übernehmen. Deshalb ist als Ergänzung zur gesetzlichen Rente eine obligatorische arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung unerlässlich. Nach Beratungen und Beschlussfassungen in den jeweiligen Tarifkommissionen sind die Maßnahmen auf tarifpolitischer Ebene in 2020 zu beginnen. Ebenso ist der Gesetzgeber bei gesellschaftlichen Umbrüchen in die Verantwortung zu nehmen. In einigen Branchen sind Altersteilzeitregelungen tariflich verankert. Diese schaffen einen geordneten und planbaren Ausstieg aus dem Arbeitsleben, da sie immer in Zusammenhang mit dem Rentenzugang gedacht werden. Es gibt viele Branchen ohne eine tarifliche Regelung zur Altersteilzeit. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass der Gesetzgeber seit 2010 die Förderung von 20 Prozent des Aufstockungsbetrages abgeschafft hat. Daher muss die IG Metall die Wiedereinführung der Förderung in Höhe von mindestens 20 Prozent des Aufstockungsbetrages fordern.

Wir müssen dazu beitragen, den Lebensstandard der Menschen im Alter wieder zu sichern, damit sie nach einem langjährigen Erwerbsleben wirksam vor Armut und einem Absturz des Lebensstandards geschützt sind, insbesondere durch Verhinderung von Rentenabschlägen. Hierzu muss eine abschlagsfreie Rente ab 65 Jahren sowie mit 60 Jahren bei 40 Beitragsjahren gewährleistet sein. Diese notwendigen Anpassungen sind in die aktuelle Kampagne der IG Metall für eine nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung zu übernehmen und in politische Handlungen zu übersetzen.

Antrag L3.086: Für den Aufbau einer solidarischen und verlässlichen Altersversorgung

Antragsteller/in:

GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall verstärkt ihre Bestrebungen für den Neuaufbau einer solidarischen und verlässlichen Altersversorgung.

Dies beinhaltet insbesondere die Fortsetzung der Rentenkampagne mit den Kernelementen

- Erwerbstätigenversicherung unter schrittweiser Einbeziehung von Selbständigen, Freiberuflern, Beamten und Parlamentariern.
- Anhebung des Rentenniveaus auf mindestens 53 % und Ankoppelung an die allgemeine Entgeltentwicklung mit dem Ziel eines deutlich höheren Beitrags der gesetzlichen Rente zur Sicherung des Lebensstandards im Alter.
- Anerkennung der individuellen Lebensleistung durch grundsätzliche Bemessung der Rentenhöhe anhand der geleisteten Beiträge und gleichzeitige Sicherung gegen Altersarmut.
- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten vor Erreichen der Regelaltersrente ohne Rentenkürzung, insbesondere ein leichter Zugang zur Rente wegen Erwerbsminderung.

Jedoch gewährleistet die gesetzliche Rente auch bei Durchsetzung dieser Forderungen aus der Sicht des Großteils unserer Mitglieder alleine keine ausreichende Versorgung im Alter. Das Konzept privater Vorsorge ist weitgehend gescheitert.

Ein Grund: die Versicherungswirtschaft bestimmt die Regeln und schöpft einen erheblichen Teil der Renditen ab. Viele Beschäftigte können sich zudem eigene Beiträge nicht leisten.

In einigen Betrieben ist die betriebliche Altersversorgung bereits sehr erfolgreich: unsere Mitglieder in diesen Betrieben erhalten bereits heute über eine Erwerbsbiografie hinweg einen zusätzlichen Rentenbaustein aus solchen Modellen.

Daher wird die IG Metall die Initiative zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung auf Basis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ergreifen und auf dessen Grundlage tarifliche Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge treffen. Die betriebliche Altersversorgung, die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Beiträge enthält, muss eine deutlich weitere Verbreitung auch in kleineren und mittleren Betrieben erfahren.

Das muss für alle gelten: eine betriebliche Altersversorgung mit verpflichtenden, dynamisch gestalteten AG-Beiträgen (z.B. über die Weiterentwicklung der Höhe der AVWL) und attraktiven Möglichkeiten der Entgeltumwandlung ist anzustreben. Dazu sind die Regelungen der Tarifverträge AVWL und EUW entsprechend anzupassen und weiterzuentwickeln.

Zusätzlich braucht es aber auch eine politische Flankierung: Die aktuelle „Doppelverbeitragung“ ist zudem ein Hindernis für die Nutzung der betrieblichen Altersversorgung und muss abgeschafft werden. Die IG Metall wird Schritte zur Errichtung einer gemeinsamen Einrichtung gemäß dem

Sozialpartnermodell des Betriebsrentenstärkungsgesetzes einleiten. Im diesem Rahmen kann ohne die Versicherungswirtschaft und unter Nutzung einer nachhaltigen Anlagepolitik mit ausreichenden Sicherungselementen ein existenzieller Beitrag zur Altersversorgung unserer Mitglieder geleistet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass sowohl die Tarifbindung der beteiligten Arbeitgeber als auch die Mitgliedschaft in der IG Metall bei der Ausgestaltung von Beiträgen und Leistungen berücksichtigt werden. Eine Absicherung gegen Erwerbsunfähigkeitsrisiken und eine Hinterbliebenenversorgung müssen Bestandteile einer solchen Versorgung sein.

Antrag L3.087: Für eine verlässliche tarifliche betriebliche Altersversorgung

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Verhandlung und der Abschluss von Tarifverträgen, die die Ausgestaltung von Systemen der betrieblichen Altersversorgung zum Inhalt haben, orientiert sich an nachfolgenden Kriterien.

- Gemeinsame Versorgungswerke, die durch die Sozialpartner eingerichtet, durchgeführt und/oder beaufsichtigt werden, werden nicht vereinbart. Dies gilt insbesondere für gemeinsame Versorgungswerke nach dem Sozialpartnermodell entsprechend den Regeln des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.
- Der finanzielle Beitrag der Arbeitgeber an der betrieblichen Altersversorgung, z. B. durch die Zahlung von AVWL, muss 100 Prozent pro Arbeitnehmer betragen.
- Bei einer Finanzierungsbeteiligung der monatlichen Beiträge durch die Arbeitnehmer wird die

verpflichtende Bruttoentgeltumwandlung ausgeschlossen.

- Vorrangig und soweit nach den gesetzlichen Regelungen möglich, erfolgt die Einzahlung des monatlichen Beitrags in die gesetzliche Rentenversicherung.
- Ist eine Einzahlung der monatlichen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung nach den gesetzlichen Regelungen nicht möglich, werden die Beiträge in bereits existierende betriebliche Versorgungssysteme eingezahlt.
- Falls keine betrieblichen Versorgungssysteme existieren, verständigen sich die Betriebspartner auf ein Modell der betrieblichen Altersversorgung. Als Durchführungsweg muss die Direktzusage, eine Unterstützungskasse oder eine Pensionskasse vereinbart werden. Die Mitgestaltung und Kontrolle der Versorgungseinrichtung durch den Betriebsrat muss gegeben sein.
- Solange zwischen den Betriebsparteien kein Modell der betrieblichen Altersversorgung besteht, erfolgt eine Auszahlung des Arbeitgeberbeitrags an den Arbeitnehmer.

Betriebsrenten haben nicht die Aufgabe einen Ersatz oder teilweisen Ersatz für eine umlagefinanzierte gesetzliche Rente zu schaffen. Die gesetzliche Rente muss für auskömmliche Einkommen im Alter sorgen.

Gute Betriebsrenten haben eine lange Tradition und bieten häufig eine gute zusätzliche Versorgung für jetzige und zukünftige Rentnerinnen und Rentner. Gute Betriebsrenten müssen wir verteidigen und weiterhin fordern.

Seit 2001 werden neue Betriebsrenten überwiegend über Entgeltumwandlung aus den Bruttoeinkommen finanziert. Firmen reduzieren nicht nur immer stärker ihren Finanzierungsanteil, sie sparen darüber hinaus noch ihren Sozialversicherungsbeitrag. Bruttoentgeltumwandlungen entziehen den Sozialversicherungen riesige Summen an Beitragsgeldern, sie mindern die gesetzliche Rente in erheblichem Umfang und reduzieren die Kaufkraft mit negativen Folgen für die Konjunktur und damit der Arbeitsplätze.

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz nimmt die Firmen völlig aus der Haftung und statt einer garantierten Rente wird nur noch eine völlig unverbindliche Zielrente versprochen. Die Fonds können damit in spekulative Anlageformen investieren mit unabsehbaren Folgen.

Die Finanzkrise 2008/2009 hat das Vermögen vieler Rentenfonds weltweit um mehr als 50 % vernichtet.

Eine solche Aussicht ist unbedingt zu vermeiden. Sie kann vermieden werden, indem alle Kraft auf die Stärkung der gesetzlichen, umlagefinanzierten und solidarischen Rente eingesetzt wird.

Antrag L3.088: tarifpolitische Flankierung einer Stärkung der gesetzlichen Rente

Antragsteller/in:
GS Trier (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Verschlechterung der gesetzlichen Rente hat eine lange politische Entwicklung. Seit Jahrzehnten werden neoliberale Argumentationslinien ins Feld geführt. Vor allem die geschürte Angst vor der Bevölkerungsentwicklung und dadurch resultierenden mathematischen Scheinlogiken verunsichern die Menschen. „Generationengerechtigkeit“ soll den neoliberalen Abbau des Sozialstaats begründen und soll den Abbau von Umverteilungskomponenten verschleiern.

Für uns als IG Metall heißt das vor allem eine Rentenpolitik zu machen, die die gesetzliche Rentenversicherung stärkt. Die IG Metall muss eine Tarifpolitik machen, die modern, zukunftsfähig und krisenfest ist und gerade deswegen die gesetzliche Rente in den Mittelpunkt rückt. Das ist wichtig, damit wir unsere Glaubwürdigkeit nicht verlieren.

Unsere Leitlinien für eine tarifliche Bearbeitung der betrieblichen Altersversorgung sind:

1. Stärkung der gesetzlichen Rente, also auch Fortführung der Kampagne der IG Metall.
2. Wir sind für eine Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge und lehnen aber die Gestaltung über das Sozialpartnermodell ab.
3. Wir plädieren für eine sichere und arbeitgeberfinanzierte und damit betriebliche Mitfinanzierung einer guten Rente für alle. Darüber hinaus werden wir tarifpolitisch eine doppelte Wahloption durchsetzen, die eine Einrichtung bzw., wo schon gegeben, eine Ausweitung der arbeitgeberfinanzierten freiwilligen Beiträge in die

Gesetzliche Rentenversicherung ermöglicht. Die Wahloption liegt in einer Ausweitung der Entgeltumwandlung oder eines AG-finanzierten Beitrags in die Gesetzliche Rentenversicherung,

- a) damit unsere Kolleginnen und Kollegen, Beitragsjahre nachkaufen können (Zahlungen bis 45. Lebensjahr) oder
- b) wenn sie das möchten, früher abschlagsfrei in Rente gehen (Zahlungen ab 50. Lebensjahr), bzw. mit höheren gesetzlichen Renten rechnen können.

Eine optionale oder zusätzliche Ausweitung der Entgeltumwandlungsmöglichkeiten (TV AVWL bei MuE) muss an zwei Bedingungen geknüpft sein:

1. Der Arbeitgeber darf aus einer Umwandlung keine Vorteile ziehen. Die entstehende Lücke zur gesetzlichen Rente muss, wegen der entgangenen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung, der Arbeitgeber in der Höhe der Inflation, als variablen Garantiezins, absichern. Damit eine Entgeltumwandlung ein echtes Plus in der Altersversorgung bietet.
2. Die Entgeltumwandlung wird weiterhin privatrechtlich organisiert. Die bisherigen Verträge der Metallrente bleiben unberührt.

Antrag L3.089: Perspektive der Betriebsrente

Antragsteller/in:
GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der politische Schwerpunkt in der Alterssicherungspolitik der IG Metall muss auf der Stärkung der gesetzlichen Rente liegen.

Gleichwohl könnte der Aufbau einer tariflichen Altersversorgung mittelfristig auch in den neuen Bundesländern einen Beitrag zur Absicherung im Alter leisten. Voraussetzung ist, dass:

- eine verlässliche, sichere und arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente durchgesetzt wird,
- die Haftung der Arbeitgeber auch bei einem tariflichen Modell erhalten bleibt,

- in den Tarifgebieten der neuen Bundesländer gleiche Standards gelten wie im Westen.

Antrag L3.090: Perspektive der Betriebsrente

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der politische Schwerpunkt in der Alterssicherungspolitik der IG Metall muss auf der Stärkung der gesetzlichen Rente liegen.

Der Vorstand der IG Metall wird ergänzend beauftragt, den Aufbau einer tariflichen Altersversorgung als mittelfristigen Beitrag zur Absicherung im Alter, nur unter folgenden Voraussetzungen vorzubereiten, dass:

- eine verlässliche, sichere und arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente durchgesetzt wird,
- die Haftung der Arbeitgeber auch bei einem tariflichen Modell erhalten bleibt,
- in den Tarifgebieten der neuen Bundesländer gleiche Standards gelten wie im Westen.

Antrag L3.091: Parität in der Krankenversicherung auch bei den Betriebsrenten

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ein notwendiger Schritt ist die Einführung der Parität in der Finanzierung der Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung. Es ist nicht vermittelbar, dass nur Bezieher von Betriebsrenten die Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung allein tragen, Die Politik hat gerade mit Blick auf das rückläufige Rentenniveau in der Ver-

gangenheit auf die private Altersvorsorge aufmerksam gemacht. Eine einseitige Belastung der Bezieher von Betriebsrenten ist nicht im Sinne einer privaten Altersvorsorge.

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen, den Vorstand der IG Metall aufzufordern Einfluss zu nehmen auf die Politik und eine Entlastung der Bezieher von Betriebsrenten zu erreichen.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Gesundheitswesens wurde 2004 von der Rot – Grünen Bundesregierung die Verbeitragung der Betriebsrenten in der Krankenversicherung eingeführt. Bei den Betriebsrenten handelt es sich um kapitalbildende Lebensversicherungen oder Pensionskassen, die der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge für den Beschäftigten abgeschlossen hat und die im Rahmen der Entgeltumwandlung vom Beschäftigten gespeist wurden. Mit der Änderung des § 229 SGB V durch die damalige Bundesregierung wurde unter Missachtung der Rechtsgrundsätze des Besitzstandes eine rückwirkende Verbeitragung der Betriebsrenten eingeführt.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit Ausscheiden aus dem Betrieb und Erreichen der Regelaltersgrenze Leistungen der Betriebsrente beziehen, zahlen für 10 Jahre den vollen Beitragssatz zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Ab dem 1.1.2019 wird durch Beschluss der Bundesregierung der Zusatzbeitrag, wie der Grundbeitrag in der Krankenversicherung, paritätisch zu 50 Prozent vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert. Damit wurde in der Krankenversicherung der Grundsatz der Parität durch den Druck der IG Metall wieder vollumfänglich hergestellt. Bei den Betriebsrenten ist dieser Grundsatz der Parität nicht gegeben.

Nachdem von der SPD und von der CDU jeweils unterschiedliche Lösungsansätze für eine Entlastung der Betriebsrentenbezieher vorliegen, droht eine weitere Verschleppung der Entlastung der Betriebsrentenbezieher, da der Finanzierungsweg in Streit steht.

Antrag L3.092: Entschließungsantrag zur Verbeitragung der Betriebsrenten mit dem vollen Beitragssatz zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR)

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den Beitragssatz aus Versorgungsbezügen entsprechend zu korrigieren, bzw. abzuschaffen.

Seit 2004 sind Betriebsrenten mit dem vollen Beitragssatz belastet – auch der übliche Arbeitgeberanteil wird durch die Betriebsrentner getragen.

Der Grund für diese Veränderung ist das verabschiedete „Gesundheits-Modernisierungs-Gesetz“ der damaligen Bundesregierung. Die Krankenkassen waren in Not geraten und brauchten dringend Geld. So wurde gemeinsam mit der Union beschlossen, alle Betriebsrenten ab 2004 nachträglich mit dem vollen Beitragssatz zu belasten.

Klagen gegen dieses Gesetz waren durch alle Instanzen erfolglos. Das Bundesverfassungsgericht hat in letzter Instanz entschieden: Die Beitragsforderungen der Krankenkassen sind rechtmäßig. Ändern kann das nur die aktuelle Bundesregierung. Bundesweit sind zukünftig über sechs Millionen Arbeitnehmer von dieser Gesetzgebung betroffen. Viele ahnen noch gar nicht, was da auf sie zukommt. Die Delegiertenversammlung der IG Metall Köln – Leverkusen fordert deshalb den Vorstand IG Metall auf, sich zeitnah bei der Bundesregierung dafür einzusetzen und notfalls eine bundesweite Kampagne zu führen, mit dem schnellstmöglichen Ziel, die im Sozialgesetzbuch V, § 248 Satz 1 und § 250 festgeschriebene Verbeitragung der Versorgungsbezüge mit dem vollen Beitragssatz zu beenden.

Antrag L3.093: Doppelverbeitragung bei Beziehern von Betriebsrenten abschaffen

Antragsteller/in:
GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, sich beim Gesetzgeber dahingehend einzusetzen, dass für die Bezieher von Betriebsrenten die volle Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung wegfällt und wie bei der gesetzlichen Rente nur der Arbeitnehmeranteil zu entrichten ist.

Antrag L3.094: Abschaffung von Doppelverbeitragung bei Betriebsrenten

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Doppelverbeitragung von Leistungen nicht Riester geförderten Betriebsrenten bei Kranken- und Pflegeversicherung ebenfalls abgeschafft wird.

Antrag L3.095: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die volle Beitragsbelastung an die Krankenkassen bei der 2. und 3. Säule der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, zu streichen.

Der Kampf gegen diese Gerechtigkeitslücke ist zu beenden. Es gab bereits auf mehreren Gewerkschaftstagen Anträge hierzu. Bis heute wurde die Ungerechtigkeit nicht beseitigt.

Jetzt muss es die IG Metall mit anderen Gewerkschaften schaffen, dass bis spätestens 2020 ein Gesetz vorliegt, welches die volle Beitragsbelastung zurücknimmt.

Eine Kampagne mit Sozialverbänden und anderen partnerschaftlich verbundenen Organisationen sollte zeigen, dass die Ungerechtigkeit endlich beseitigt werden muss.

Antrag L3.096: Kampagne zur Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die doppelte Beitragsbelastung an die Krankenkassen bei der 2. und 3. Säule der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, zu streichen.

Es gab bereits auf mehreren Gewerkschaftstagen Anträge hierzu. Bis heute wurde die Ungerechtigkeit nicht beseitigt.

Jetzt muss es die IG Metall mit anderen Gewerkschaften schaffen, dass noch 2019 ein Gesetz vorliegt, welches die volle Beitragsbelastung zurücknimmt.

Eine Kampagne mit Sozialverbänden und anderen Organisationen sollte zeigen, dass die Ungerechtigkeit endlich beseitigt werden muss.

Antrag L3.097: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung (Arbeitgeberbeiträge für Arbeitnehmer)

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die volle Beitragsbelastung an die Krankenkassen bei der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, zu streichen.

Der Kampf gegen diese Gerechtigkeitslücke ist zu beenden. Es gab bereits auf mehreren Gewerkschaftstagen Anträge hierzu. Bis heute wurde die Ungerechtigkeit nicht beseitigt. Jetzt muss es die IG Metall mit anderen Gewerkschaften schaffen, dass bis spätestens 2020 ein Gesetz vorliegt, welches die volle Beitragsbelastung zurücknimmt.

Eine Kampagne mit Sozialverbänden und anderen partnerschaftlich verbundenen Organisationen sollte zeigen, dass die Ungerechtigkeit endlich beseitigt werden muss.

Antrag L3.098: Doppelverbeitragung in der betrieblichen Altersvorsorge

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, sich weiter dafür einzusetzen, dass die Regelungen des „Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ dahingehend geändert werden, dass sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber Sozialabgaben zahlen müssen.

Dabei soll sowohl weiter auf die Bundesregierung entsprechend eingewirkt werden, als auch erforderlichenfalls eine Kampagne zur Mobilisierung der

Öffentlichkeit zur Erreichung dieses Zieles organisiert werden. Dies kann auch in Zusammenarbeit mit den anderen DGB Gewerkschaften erreicht werden.

Antrag L3.099: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung (Arbeitgeberbeiträge für Arbeitnehmer)

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die volle Beitragsbelastung an die Krankenkassen bei der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, zu streichen.

Der Kampf gegen diese Gerechtigkeitslücke ist zu beenden. Es gab bereits auf mehreren Gewerkschaftstagen Anträge hierzu. Bis heute wurde die Ungerechtigkeit nicht beseitigt. Jetzt muss es die IG Metall mit anderen Gewerkschaften schaffen, dass bis spätestens 2020 ein Gesetz vorliegt, welches die volle Beitragsbelastung zurücknimmt.

Eine Kampagne mit Sozialverbänden und anderen partnerschaftlich verbundenen Organisationen sollte zeigen, dass die Ungerechtigkeit endlich beseitigt werden muss.

Antrag L3.100: Abschaffung der „Doppelverbeitragung“ bei Beziehen von Betriebsrenten

Antragsteller/in:
GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand setzt sich auf allen politischen Ebenen dafür ein, dass bei der Auszahlung von Betriebsrenten die volle Beitragspflicht zur

gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wegfällt und somit analog wie bei der gesetzlichen Rente nur der Arbeitnehmeranteil zu entrichten ist.

Antrag L3.101: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller/in:
GS Schwerin (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die doppelte Beitragsbelastung der Betriebsrenten bei Kranken- und Pflegeversicherung zu streichen.

Antrag L3.102: Volle Beitragsbelastung an die Krankenkassen bei der 2. und 3. Säule der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, streichen

Antragsteller/in:
GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Kampf gegen diese Gerechtigkeitslücke ist zu beenden. Es gab bereits auf mehreren Gewerkschaftstagen Anträge hierzu. Bis heute wurde die Ungerechtigkeit nicht beseitigt.

Jetzt muss es die IG Metall mit anderen Gewerkschaften schaffen, dass bis spätestens 2020 ein Gesetz vorliegt, welches die volle Beitragsbelastung zurücknimmt.

Eine Kampagne mit Sozialverbänden und anderen partnerschaftlich verbundenen Organisationen sollte zeigen, dass die Ungerechtigkeit endlich beseitigt werden muss.

Antrag L3.103: Paritätische Finanzierung bei der Pflegeversicherung und Abschaffung der Beiträge zur Kranken-Pflegeversicherung bei den Betriebsrenten für Senior*innen

Antragsteller/in:

GS Gütersloh-Oelde (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dass sich die IG Metall dafür einsetzt, dass Beiträge der Senior*innen für die Pflegeversicherung paritätisch finanziert werden (Hälfte Versicherte, Hälfte Rentenversicherungsanstalt) und dass auf Betriebsrenten, sowie private Vorsorge (z.B. Entgeltumwandlung) keine Kranken- und Pflegekassenbeiträge entrichtet werden.

Durch die Herstellung der Parität wäre die Finanzierung der Pflegeversicherung für Senior*innen gerecht. Millionen von Senior*innen müssen auf ihre Betriebsrente volle Kranken- und Pflegekassenbeiträge zahlen und damit die Verbeitragung mit dem vollen Beitragssatz alleine tragen.

Die durch die Gesundheitsreform 2004 eingeführte Neuregelung bewirkte nämlich, dass Senior*innen, auf ihre Betriebsrenten den vollen Krankenkassen- und Pflegebeitrag zahlen.

Zu der vor dem Jahr 2004 geltenden Regelung muss durch eine politische Lösung zurückgekehrt werden.

Antrag L3.104: Sozialversicherungsbeiträge bei Direktversicherungen

Antragsteller/in:

GS Gelsenkirchen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich bei der Bundesregierung dafür ein, dass die Krankenkassenpflicht für die Ausschüttung von Lebensversiche-

rungen aus Direktversicherungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes (also vor 2004) abgeschlossen wurden, umgehend aufgehoben wird.

Bereits seit den 1990-er Jahren wurde von den Bundesregierungen darauf hingewiesen, dass eine private Vorsorge für das Alter unerlässlich ist.

Viele Arbeitnehmer haben rechtzeitig darauf reagiert und Lebensversicherungen als Direktversicherung abgeschlossen.

Durch ein Gesetz der rot-grünen Regierung wurde die Krankenkassenpflicht für die Auszahlung der Lebensversicherung ab 2004 eingeführt, und zwar mit dem vollen Krankenkassenbeitragssatz (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil). Ein Bestandschutz für bereits abgeschlossene Versicherung gab und gibt es nicht.

Dies bedeutet, dass ein nicht unerheblicher Teil der vorgesehenen Vorsorge dieser Arbeitnehmer*innen aufgefressen und die gesamte Vorsorge zu einem Minusgeschäft wird.

Antrag L3.105: Betriebliche Altersversorgung durch tarifliche Bausteine sinnvoll ergänzen

Antragsteller/in:

GS Alfeld-Hameln-Hildesheim (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die seit Januar 2018 bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes der Bundesregierung müssen von den IG Metall Tarifkommissionen in allen Tarifbereichen sorgsam bei der Forderungsaufstellung geprüft werden.

Folgende Kernpunkte sind im Rahmen tarifvertraglicher Ausgestaltungen zu berücksichtigen:

- Die IG Metall hält an der Maßgabe fest, dass eine betriebliche Altersversorgung durch die Arbeitgeber gefördert werden muss.
- Eine Verantwortung und Einstandspflicht des Arbeitgebers für die eingezahlten Beiträge ist im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge in tarif-

vertraglichen Modellen sicherzustellen (z.B. im Rahmen des Pensionssicherungsvereins oder durch eine Bankbürgschaft).

- Individuelle persönliche Bestandteile zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung müssen auch zukünftig freiwillig vollzogen werden.
- Tarifvertraglich obligatorische Beteiligungen der Arbeitnehmer im Rahmen von Entgeltumwandlungen dürfen keine tarifvertraglichen Bestandteile von Flächentarifverträgen werden.
- Die betriebliche Altersvorsorge muss die Versorgungsleistungen durch eine Leistungszusage, eine beitragsorientierte Leistungszusage oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung sicherstellen. Dieses kann über die Durchführungswege Direktzusage, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse oder Pensionskasse bzw. ein branchenweites Versorgungswerk sichergestellt werden.

Antrag L3.106: Vermögenswirksame Leistungen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, im Rahmen der Gesamtdiskussion um die Chancen und Risiken des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und die weitere Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung zur GRV auf allen Ebenen zu diskutieren und zu prüfen, ob neben dem Baustein der altersvorsorgewirksamen Leistung Metall- und Elektroindustrie in Zukunft auch wieder tarifvertraglich der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ermöglicht werden kann.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf vermögenswirksame Leistungen. Der Staat möchte damit die Eigentums- und Vermögensbildung fördern.

5. Vermögensbildungsgesetz – 5. Verm.BG Paragraph 2, Abs.1.5 ... zum Bau, Erwerb, Ausbau von Wohnraum ...

In unserem Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistung der am 01.10.2006 in Kraft getreten ist, sind zurzeit folgende Anlagearten möglich:

- Riester geförderte Altersvorsorge, das Riester-Modell findet politisch immer weniger Fürsprecher – Verzinsungen liegen unter der Inflationsrate
- Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge, sie ist durch die Doppelverbeitragung eine Mogelpackung
- Betriebsrenten auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, Diskussionen zu Betriebsrenten finden in vielen KMU Betrieben nicht statt
- Es fehlt: der klassische Bausparvertrag

Somit wird es tausende von (IG Metall) Kollegen*innen geben, denen die Arbeitgeberzulage zusteht, diese Zulage aber aus den oben genannten Gründen nicht genommen wird.

Das sollten wir ändern, indem wir die klassische Bausparversicherung, denn auch sie ist förderungsfähig, wieder mit aufnehmen.

Denn die beste Altersvorsorge sind doch immer noch die eigenen vier Wände!

Oder wie der Schwabe sagt: Schaffe, schaffe, Häusle baue.

Antrag L3.107: Gesetzliche Rente stärken – keine Werbung für Bruttoentgeltumwandlung zur Alterssicherung

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird sich an der Werbung für eine Bruttoentgeltumwandlung zur Alterssicherung z. B. bei der Metallrente nicht mehr beteiligen. In den Informationen zur privaten Altersvorsorge wird sie ihre Betriebsräte und Mitglieder deutlich auf die Nachteile der Betriebsrente in Form einer Bruttoentgeltumwandlung hinweisen.

Im Einzelnen sind das:

- Die mit Schwankungen am Kapitalmarkt verbundenen Risiken
- Verluste bei geringer Verzinsung

- Einsparungen für die Arbeitgeber bei den Sozialabgaben zu Lasten der gesetzlichen Sozialversicherungen
- Reduzierung der eigenen Rentenanwartschaft
- Reduzierung des Geldwertes des Rentenniveaus (Netto vor Steuern der gesetzlichen Rentenversicherung)

Vor dem Hintergrund eines so genannten „demographischen Wandels“ verabschiedete sich die Bundesregierung 2002 von der den Lebensstandard sichernden gesetzlichen Rente. Sie beschloss die Kürzung der gesetzlichen Rente und setzte auf das 3-Säulen-Modell. Damals hielt es auch die IG Metall für eine unumstrittene Tatsache, dass die staatliche Rente allein nicht mehr ausreicht um einen finanziellen sorgenfreien Lebensabend zu verbringen. Sie dachte, dass sie mit einer die private Vorsorge regelnden Betriebsvereinbarung und der Gründung des gemeinsamen Versorgungswerkes MetallRente einen Meilenstein in der überbetrieblichen Organisation der Altersvorsorge für die Beschäftigung der Metall- und Elektroindustrie gesetzt hat.

Heute kennen wir die Risiken der privaten Vorsorgemodelle und sehen, dass sie, wenn aktuell überhaupt, höchstens als Zusatz zu einer dem Lebensstandard sichernden staatlichen Rentenversicherung taugen. Darüber hinaus haben wir erkannt, dass es sich mit einer solidarischen Gemeinschaft nicht verträgt wenn, wie mit der Bruttoentgeltumwandlung in der Betriebsrente, Sozialbeiträge aller zur Vermögensbildung einiger, zweckentfremdet werden.

aber nicht im gleichen Maße erfolgt, ergibt sich zum Teil eine Doppelbesteuerung. Diese Doppelbesteuerung sollte nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts vom März 2002 vermieden werden. Deshalb setzt sich die IG Metall für die Abschaffung der Doppelbesteuerung von Renten ein.

Antrag L3.108: Abschaffung der Doppelbesteuerung der Renten

Antragsteller/in:

GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken, die die stufenweise Besteuerung der Renten wieder abschafft.

Nach dem Alterseinkünftegesetz wird die Rente seit 2005 teilweise versteuert, bis diese im Jahr 2040 voll versteuert wird. Gleichzeitig werden die Rentenbeiträge schrittweise steuerfrei gestellt. Da dies

Antrag E3.001: EntschlieÙung 3 Betriebs- und Tarifpolitik

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Einleitung/Präambel

Die IG Metall hat an Stärke gewonnen. Die vergangenen Jahre sind geprägt durch eine erfolgreiche Tarifpolitik. In den Verteilungskämpfen konnten reale Einkommensverbesserungen durchgesetzt werden. Durch unsere Arbeitszeitpolitik haben wir Terrain zurückgewonnen. Gegen den Flexibilisierungsdruck der Arbeitgeber haben wir selbstbestimmtere Arbeitszeiten für die Beschäftigten gesetzt. Der hohe Zuspruch der Abschlüsse hat die Wertigkeit von Tarifverträgen und die Wichtigkeit einer Tarifbindung unterstrichen. Gelungen ist uns dies in der Umsetzung durch eine bessere Verzahnung von Tarif- und Betriebspolitik.

Gewerkschaftliche Handlungsmacht beruht auf betrieblicher Verankerung. Es ist gelungen, die Beschäftigten mehr an den betrieblichen Auseinandersetzungen und Aushandlungsprozessen zu beteiligen. Dies hat die Mitbestimmung gestärkt. Vertrauensleute, Betriebsräte und IG Metall haben Gestaltungsmacht zurückgewonnen. Zuspruch erhält die IG Metall mit dieser offensiven Politik durch einen Zugewinn an Mitgliedern in den Betrieben.

Handlungsort in allen Auseinandersetzungen, egal ob sie tarif-, betriebs- oder gesellschaftspolitischer Art sind, ist der Betrieb. Dort sind die Mitglieder der IG Metall. Hier wurzelt unsere Stärke. Ausgangspunkt einer aktiven und offensiven Gestaltungspolitik ist der Betrieb.

Die Transformation wird besonders in den Betrieben zu grundlegenden strukturellen Veränderungen führen. Kein Betrieb bleibt hiervon unberührt. Betroffen sind alle Beschäftigten. Im tiefgreifenden Wandel bieten sich neue Chancen und liegen große Risiken.

Arbeitsverhältnisse sind im Wandel, die Digitalisierung verändert die Tätigkeiten, andere Unternehmens- und Betriebsstrukturen bilden sich heraus, neue Geschäftsmodelle entstehen, bestehende Standorte werden bei der Neugestaltung der Wertschöpfungsprozesse hinterfragt, Automatisierung

durch Digitalisierung bedroht Arbeitsplätze. Mitbestimmung und gewerkschaftliches Handeln sind notwendiger denn je.

Die Transformation wird nur gelingen, wenn sie sozial gestaltet wird. Hieraus ergeben sich neue Anforderungen an die Betriebs- und Tarifpolitik, um den Menschen Sicherheit in der Veränderung zu geben.

2. Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

2.1 Beschäftigungssicherung bei Transformation und Krisen

Wirtschaft, Unternehmen und Betriebe stehen vor qualitativ neuen Umbruchsprozessen. Was die Transformation von bisherigem strukturellen Wandel unterscheidet, ist insbesondere die Dynamik, mit welcher sich die Veränderungen vollziehen. Digitale Transformation findet nicht nur in den Produktionsbereichen statt. Auch Tätigkeiten in Verwaltung, Administration oder Logistik werden durch künstliche Intelligenz ersetzt. Tätigkeiten entfallen, neue Arbeitsfelder entstehen. Betriebe der Zulieferindustrie zum Beispiel mit Produkten im Verbrennungsmotor werden durch den Wandel in die Elektromobilität einem radikalen Wandel unterworfen. Standortfragen erhalten nicht nur im Umfeld globaler Produktionsnetzwerke eine neue Qualität, weil neben dem anhaltenden Wettbewerbsdruck auch die Frage der Zukunftsfähigkeit der Produkte und die Innovationsfähigkeit einen anderen Stellenwert erhält. Mit der Digitalisierung nimmt der Innovationsdruck zu. Die Betroffenheit der Betriebe ist dennoch unterschiedlich. Auch vollziehen sich die Prozesse in den Betrieben und sogar in den einzelnen Betriebsbereichen in einer Ungleichzeitigkeit. Während in der Fertigung schon Maschinen vernetzt sind, steht die Anwendung künstlicher Intelligenz im Büro oder Fernwartung über digitale Netze erst vor der Umsetzung. Diese Unterschiedlichkeit, Ungleichzeitigkeit und Komplexität stellt die Betriebs- und Unternehmenspolitik vor völlig neue Herausforderungen. Auch wenn viele Studien davon ausgehen, dass die Beschäftigungsbilanz insgesamt kaum negativ sein wird, ist die Betroffenheit für die Beschäftigten unterschiedlich. Beschäftigungs- und Standortsicherung erfordern neue Konzepte und Antworten.

Es geht um eine vorausschauende Standort- und Beschäftigungssicherung, gute Lebens- und Arbeitsverhältnisse, mehr Selbstbestimmung am Arbeitsplatz, die aktive Einbeziehung und Beteili-

gung der Belegschaften und das Forcieren betrieblicher Innovationsstrategien. Um Veränderungsprozesse auf betrieblicher Ebene rechtzeitig erkennen und mitgestalten zu können, haben wir eine Reihe von Werkzeugen und Unterstützungsangeboten.

Der Transformationsatlas der IG Metall setzt Impulse, in möglichst allen Betrieben Zukunftsvereinbarungen zur Transformation abzuschließen. Entscheidend ist hierfür, dass strategische Personalplanung und -entwicklung deutlich höheren Stellenwert bekommt. Dafür müssen die Mitbestimmungsrechte weiter ausgebaut werden und auch neue arbeitsmarktpolitische Instrumente – wie das von uns vorgeschlagene Transformationskurzarbeitergeld – zur Verfügung stehen.

Eine weitere Schlussfolgerung unserer bislang gemachten Erfahrungen ist: Weil mehr und mehr Entscheidungen nicht mehr vor Ort, sondern in den Konzernzentralen getroffen werden, bedarf es einer besseren Vernetzung der gewerkschafts- und betriebspolitischen Aktivitäten zwischen Betriebs- und Unternehmensebene. Die Koordinationsaufgaben der Unternehmensbeauftragten nehmen zu. Abgestimmte und von allen Mitbestimmungsakteur*innen getragene Transformationsstrategien sind notwendig. Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall müssen die Belegschaft mit ins Boot holen, über Auswirkungen digitaler Veränderungsprozesse informieren und bei Bedarf Protest organisieren. Betriebliche Innovationsinitiativen sind immer auch Interessenpolitik und erfordern die Fähigkeit und Bereitschaft zur streitbaren Auseinandersetzung, um gute betriebliche Lösungen durchsetzen zu können.

Unserem Anspruch, die Arbeitswelt von Morgen im Sinne der Beschäftigten sicherer, gerechter, selbstbestimmter und solidarischer zu machen, werden wir nur dann erfüllen, wenn wir auf die Herausforderungen der Transformation mit betriebs- und unternehmenspolitischen Strategien aus einem Guss antworten.

2.2 Digitale Arbeitswelt human gestalten

Um digitale Arbeit human zu gestalten, muss Technik dem Menschen dienen, und ihre Gestaltung muss von Bedürfnissen und der Leistungsfähigkeit von Menschen ausgehen. Anknüpfen kann die IG Metall hierbei an den Erfahrungen aus dem Projekt Arbeit und Innovation 4.0. Den Ansatz, die Beschäftigteninteressen schon in der Frühphase eines Transformationsprojektes in die Zielsetzung aufzunehmen und dann die Projektumsetzung

gemeinsam mit den Beschäftigten durchzuführen, muss in möglichst viele Betriebe übertragen werden. Bei der Gestaltung digitaler Arbeit stehen nicht nur technisch-organisatorische Fragestellungen auf der Agenda, sondern auch Gestaltungsprozesse, die für eine humane Arbeit förderlich sind. Für beides wird die IG Metall mit Expertise, Schulung und Beratung unterstützen.

Insbesondere in den indirekten Unternehmensbereichen erreicht die Digitalisierung der Prozesse durch Anwendungen Künstlicher Intelligenz (KI) und robotergesteuerter Prozessautomatisierung eine neue Stufe: Einfache und repetitive Aufgaben werden zunehmend von diesen Systemen übernommen. Die IG Metall muss bei dieser Entwicklung darauf drängen, dass Beschäftigung gesichert wird, Chancengleichheit für verschiedene Beschäftigtengruppen gewährleistet ist und die Kolleg*innen frühzeitig, ausreichend und mit Entwicklungsperspektive für den Umgang mit neuen Technologien qualifiziert werden.

Es muss gelingen, Veränderungsbereitschaft in den Belegschaften zu wecken und zugleich Sicherheit in der Veränderung zu gewährleisten. Modernisierung ist der Schlüssel für eine auch in Zukunft wettbewerbsfähige Wirtschaft. Doch darf diese Modernisierung nicht zum Schaden der Beschäftigten verlaufen. Eine Voraussetzung hierfür ist der Rationalisierungsschutz bei der Digitalisierung. Erforderlich werden Investitionszusagen, eine Beschäftigungsgarantie, Maßnahmen zur Personalentwicklung und Ansprüche der Beschäftigten auf Qualifizierung. Eine zweite Voraussetzung liegt in der konsequenten Umsetzung des Datenschutzes in Betrieb und Unternehmen. Es geht um eine Modernisierung, die die Chancen von Big Data nutzt, ohne gläserne Beschäftigten zu produzieren. Gezielt gestaltet werden muss hierbei der Rechtsrahmen auf allen Ebenen, auf der des Betriebes, des Unternehmens und überbetrieblich innerhalb der föderalen und staatlichen Gesetzgebung.

Schließlich sollte berücksichtigt werden, dass die Transformation von weiteren Veränderungsprozessen begleitet wird. Hierzu zählen der demografische Wandel, der eine stärkere alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeit erfordert. Darüber hinaus ist der Umbau von Herstellungsprozessen nach dem Vorbild der Taylorisierung längst nicht abgeschlossen. Beide Entwicklungen erfordern weiterhin eine betriebspolitische Bearbeitung. Darüber hinaus gibt es Wechselwirkungen zwischen dem demografischen Wandel, dem Umbau von Produktionskonzepten und der Digitalisierung.

2.3 Gute Arbeit und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung war in den letzten Jahren ein wesentlicher Aufgabenschwerpunkt der Betriebsrätearbeit. Psychische Belastungen gehören mittlerweile zu den Trendthemen von Betriebsvereinbarungen. Beeinträchtigungen der Gesundheit durch physische und psychische Arbeitsbelastungen verharren allerdings weiter auf hohem Niveau. Präventive Arbeitsgestaltung bleibt daher eine Kernaufgabe gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Dies gilt umso mehr, weil durch die digitale Transformation neue Belastungen entstehen, sich durch eine aktive Gestaltungspolitik aber zugleich Chancen zu deren Abbau ergeben.

Körperliche Fehlbelastungen durch wiederholende Bewegungen, Zwangshaltungen oder die manuelle Handhabung schwerer Lasten sind längst noch nicht aus den Betrieben verschwunden. Nach wie vor sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems der häufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit. Daher wird die IG Metall auch das Thema der körperlichen Belastungen wieder verstärkt auf die Agenda setzen. Um betriebliche Präventionsstrategien zu befördern, müssen geeignete Instrumente zur Beurteilung von Gefährdungen überprüft und Handlungshilfen entwickelt werden. Auch der gesetzliche Rahmen muss auf den Prüfstand. Die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung leistet einen zentralen Beitrag zu gesunder, sicherer und qualifikationsförderlicher Arbeit – unterstützt durch betriebliche Präventionsallianzen und die Beteiligung der Beschäftigten. Für den Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen bei neuen Technologien gilt es Konzepte zu entwickeln.

Das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt. Gleichzeitig wandeln sich die Arbeitstätigkeiten. Physische und psychische Belastungen bedrohen vielfach die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Menschen. 20 Prozent der über 55-jährigen sind schwerbehindert. Erwerbsverläufe und Arbeitsbedingungen müssen alter(n)sgerecht gestaltet werden. Präventionsstrategien, die auf eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter zielen, sind unerlässlich. Daher muss die IG Metall betriebliche Initiativen altersgerechter Arbeitsgestaltung weiter fördern. Von zentraler Bedeutung ist dabei nicht nur die Sensibilisierung für den altersbedingten Leistungswandel, sondern auch für die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen.

Mit älter werdenden Belegschaften gewinnen auch Beratung und Einbeziehung von Erkrankten bzw.

Beschäftigten mit Behinderung noch größere Bedeutung. Die IG Metall muss daher Initiativen für barrierefreie Arbeitsbedingungen vorantreiben, die sowohl auf bauliche, digitale und mediale Hürden zielen wie z. B. unzureichende Bewegungsflächen, fehlende Software-Ergonomie oder nicht barrierefreie Webinhalte. Zur Unterstützung der Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte werden Bildungsbausteine für BR/SBV-Seminare sowie Inhouse-Schulungen konzipiert. Für die Unterstützung vor Ort sollen „Barriere-Checker“ als Multiplikatoren ausgebildet werden. Um Initiativen für eine barrierefreie Arbeitswelt weiter zu verbessern, sind bestehende Kooperationsbeziehungen etwa mit Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, Arbeitskammern oder Reha-Trägern noch weiter auszubauen.

Die neuen Erkenntnisse zu den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch psychische Belastungen und die Vereinbarungen der Initiative Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern bieten betrieblichen Interessenvertretungen neue Anknüpfungspunkte und verbessern ihre Durchsetzungsbedingungen. Diese gilt es offensiv für betriebliche Initiativen zum Abbau psychischer Belastungen zu nutzen. Zudem müssen praktikable Instrumente und Handlungsstrategien entwickelt werden, die den anerkannten Qualitätsstandards entsprechen.

Auch bei der Reform des Berufskrankheitenrechts besteht nach ersten Erfolgen einer Initiative der IG Metall hierzu eine gute Ausgangslage, um die Diskrepanz zwischen angezeigten und entschädigten Berufskrankheiten deutlich zu verkleinern und den Betroffenen zu ihrem Recht auf Entschädigung zu verhelfen. Hierzu muss die IG Metall geeignetes Informationsmaterial entwickeln und im Rahmen ihrer Aktivitäten in der Selbstverwaltung auf eine verbesserte berufsgenossenschaftliche Verwaltungspraxis drängen.

2.4 Leiharbeit, industrienaher Dienstleister und Entwicklungsdienstleister

Fremdvergabe ist fester Bestandteil betrieblicher Organisationsstrukturen. Kritisch wird sie dann, wenn sie mit Lohndumping und prekären Arbeitsverhältnissen verbunden ist. Dienstleister und Leihbeschäftigte verdienen meist weniger, sind tariflich nicht oder schlechter abgesichert und sind häufig nicht mitbestimmt. Fremdvergaben gibt es mittlerweile in allen Arbeitsbereichen von Unternehmen. Das führt zu immer größerer Zergliederung von

Wertschöpfungsketten, zum Nachteil von Tarifbindung und Mitbestimmung in den Betrieben. Leiharbeit ersetzt immer mehr Arbeit im Kernbereich auch der Produktion. Auch Stammbeschäftigte geraten so immer weiter unter Druck.

Dabei ist Leiharbeit nur für den vorübergehenden Einsatz gedacht und keine Alternative für Dauerarbeitsplätze von Stammbeschäftigten. Fremdvergaben dürfen nicht zur Kostenoptimierung missbraucht werden. Der Einsatz von Leiharbeit auf Dauerarbeitsplätzen ist zu verhindern. Deshalb fordern wir die Übernahme von Leihbeschäftigten in ein festes Arbeitsverhältnis im Entleihbetrieb, um den Missbrauch abzuwenden. Betriebsräte in Stammbetrieben brauchen weitergehende Mitbestimmungs- und Informationsrechte im BetrVG bezogen auf den Einsatz von Fremdbeschäftigten. Durch Tarifbindung und Wahl von Betriebsräten in Werkvertrags- und Leiharbeitsunternehmen müssen dort faire Arbeits- und Entgeltbedingungen geschaffen werden. Besonders in der Kontraktlogistik konnten wir den erfolgreichen Weg der betriebspolitischen Erschließung und Tarifbindung von einzelnen Unternehmen fortsetzen, um perspektivisch einen Flächentarifvertrag durchzusetzen.

Für die Leihbeschäftigten bedarf es einer Weiterentwicklung ihrer Tarifverträge, damit sich Entgelte und Arbeitsbedingungen zwischen Ver- und Entleihbetrieben nicht weiter entkoppeln. Im langfristigen Trend ist Leiharbeit weiter gestiegen. Sie hat die Millionengrenze überschritten. Grundsätzlich gilt hier als betriebspolitische Zielstellung: Leiharbeit muss begrenzt werden, durch Übernahmen ist der Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen abzuwehren und mit richtigen Einstufungen bei den Entgelten und Equal-Pay-Regelungen sind gute Einkommen zu sichern.

Mit der gezielten Kampagne im Bereich der Kontraktlogistik hat die IG Metall unter Beweis gestellt, dass die organisations- und tarifpolitische Erschließung dieser Bereiche möglich ist und wir deutliche Verbesserungen der Arbeits- und Entgeltbedingungen der dort Beschäftigten erzielen konnten. Das solidarische Handeln auch der Belegschaften in den Kundenbetrieben hat das ermöglicht.

In anderen Bereichen industrieller Dienstleistungen – etwa dem Facility-Management – gilt es, die Kooperation mit anderen Gewerkschaften zu stärken, da hier häufig aufgrund der unterschiedlichen Bereiche mehrere Gewerkschaften vertreten sind. Weil diese Unternehmen mit einer Vielzahl von Standorten aufgestellt sind, bedarf es neuer Formen der

Unternehmensbetreuung zur Stärkung einer wirkungsvollen Mitbestimmung.

Unternehmen, die Entwicklungsdienstleistungen anbieten, haben sich zu einer eigenständigen Branche mit überdurchschnittlichem Wachstum entwickelt. Die Mehrzahl der Entwicklungsdienstleister (EDL) ist in der Regel in Gewerbegebieten und Technologieparks in regional-räumlicher Nähe zu Automobilherstellern angesiedelt, insbesondere zu deren Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Dieses Geschäftsmodell der Entwicklungskooperationen wird zunehmend über die Automobilbranche hinaus auch in anderen Wirtschaftsbereichen angewandt. Die Mehrzahl der Beschäftigten sind neben hochqualifizierten Facharbeiter*innen und Techniker*innen Ingenieur*innen. Die Entgelte in den EDL-Unternehmen liegen in der Regel unterhalb der in der Automobilindustrie, insbesondere bei Einbeziehung sonstiger Entgeltkomponenten wie z. B. jährliche Sonderzahlungen. Erste Erfolge konnten wir sowohl bei der Ausweitung der Tarifbindung als auch bei der Gründung von Betriebsräten in betriebsratslosen EDL-Betrieben erringen. Die IG Metall wird diesen Weg der betriebs- und tarifpolitischen Erschließung der EDL-Branche, die Teil des unmittelbaren Wertschöpfungsnetzwerks der Metall- und Elektroindustrie ist, konsequent fortsetzen.

Fremdvergabe entsteht schließlich auch durch das Auftrags- bzw. Arbeitsangebot von digitalen Plattformen, zum Beispiel durch sogenanntes Crowdsourcing. Die Beschäftigten solcher Plattformen – Crowdworker – sind in der Regel keine Arbeitnehmer*innen, sondern Solo-Selbstständige. Für diesen Personenkreis gelten die Regelungen zum Schutz und zur Absicherung von Beschäftigten nicht, zum Beispiel Tarif-, Arbeits-, und Mitbestimmungsrechte sowie Regelungen der Sozialversicherung. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Rechte von Crowdworkern gestärkt werden. Erste Ansätze, wie der von der IG Metall vereinbarte code of conduct zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworking, gilt es weiterzuentwickeln.

2.5 Entwicklung von Branchen und Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die betriebsorientierte Branchenpolitik ist ein wichtiger Baustein, um in der Transformation neu entstehende Formen der Arbeitsorganisation und der Unternehmensstrukturen mitzugestalten. Wir müssen eigene Strukturen und Prozesse an diesen Herausforderungen messen und bisherige Denk- und Handlungsmuster auf den Prüfstand stellen, weil

die Branchen durch die Umbrüche, die Anreicherung von Produkten durch Dienstleistungen sich qualitativ verändern. Allzu statische Branchenabgrenzungen in den WZ-Codes des statistischen Bundesamts stoßen spätestens jetzt an ihre Grenzen. Zukunftsweisende Entwicklungen – etwa internationalisierte Wertschöpfungsketten oder Plattformökonomien – lassen sich in diesem Korsett weder abbilden noch gestalten. Um der betrieblichen Wirklichkeit in der Branchenpolitik gerecht zu werden, wollen wir neue Wege gehen.

Ein Eckpfeiler der Branchenpolitik ist die intensive Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteur*innen. Themen werden identifiziert, Vorgehen abgestimmt und Instrumente erarbeitet. Wir wollen – im überbetrieblichen Austausch in unseren Netzwerken – ein koordiniertes Handeln mit abgestimmten Prozessen und gemeinsamen Positionen. Positionen und Lösungen, die wir sichtbar in die Betriebe und die Politik tragen. Themen im branchenpolitischen Rahmen können so ergebnisorientiert bearbeitet werden. Branchenpolitik wird hier die notwendigen Grundlagen schaffen. Branchenentwicklungen werden analysiert und branchenpolitische Positionen erarbeitet und in einem überbetrieblichen Austausch in die Branchennetzwerke eingespeist. So werden die Schwerpunktthemen der Transformation gebündelt und in den Branchen und Wertschöpfungsketten bearbeitet, ein abgestimmtes Handeln wird möglich. Je nach Bedarf wird eine übergreifende Zusammenarbeit von Vorstandsverwaltung, Bezirken und Geschäftsstellen organisiert.

Damit unterstützen wir Betriebs- und Unternehmensbetreuer*innen, Betriebsräte und Vertrauensleute bei der Bearbeitung von Themen mit Branchenhintergrund und stärken unsere Betriebspolitik. Mit diesem ergebnisorientierten Handeln positionieren wir uns auch gegenüber den Industrieverbänden und der Politik.

Kurzum: Als überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit führt Branchenpolitik unsere betrieblichen Akteur*innen zusammen; kombiniert mit Schlagkraft im politischen Raum und durchsetzungsfähig gegenüber den Verbänden der Arbeitgeber.

2.6 Tarifpolitische Herausforderungen

Die Tarifpolitik der IG Metall mit ihrer Schutz- und Gestaltungsfunktion steht vor neuen Herausforderungen und muss an den aktuellen und bevorstehenden sozialen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen ausgerichtet werden. Viele der anstehenden Entwicklungen werden nur zu Gunsten

der Beschäftigten gestaltet werden können, wenn die damit verbundenen Verteilungsfragen zu Gunsten der Betroffenen angegangen werden. So muss es gelingen, die Produktivitätsgewinne, die insbesondere durch die Digitalisierung entstehen, für die Interessen der abhängig Beschäftigten und die Lösung sozialpolitischer Fragen zu nutzen. Die Digitalisierungsprofite müssen in gute Arbeit für alle investiert werden.

Die Entgeltentwicklung wird weiter eine zentrale Aufgabe der Tarifpolitik sein. Hier ist ein Augenmerk auf die gleichmäßige Entwicklung der Einkommen und Arbeitsbedingungen in allen Branchen und Regionen zu legen. Es gilt weiter eine angemessene Beteiligung an Wohlstandsentwicklung mit Reallohnzuwächsen sicherzustellen. Die Verteilungskonflikte werden in Zukunft nicht entschärft werden, da die Unternehmen im Zuge der Energie- und Mobilitätswende versuchen werden, notwendige Investitionen auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Die soziale Gestaltung der Transformation im Sinne der Beschäftigten erfordert eine Stärkung der Beschäftigungssicherung, des Rationalisierungsschutzes genauso wie die betriebliche und tarifpolitische Regelung zur Qualifizierungspolitik und persönlichen Weiterbildung, um angesichts der Veränderungen Arbeitsplätze zu sichern. Die notwendigen Aufwände sind aus den Produktivitätszuwächsen und den Umverteilungsvolumen zu finanzieren und dürfen nicht den Beschäftigten aufgebürdet werden. Die Arbeitgeber müssen bei der Personal- und Qualifizierungspolitik in die Pflicht genommen werden. Qualifizierungspolitik muss so gestaltet werden, dass alle Beschäftigtengruppen gleichberechtigt Zugang haben und niemand benachteiligt oder ausgeschlossen wird. In der Vergangenheit hat die IG Metall Risiken der technologischen Veränderungen durch einen Rationalisierungsschutz aufgefangen. Unter den neuen Bedingungen brauchen die Beschäftigten zur Abwehr der Risiken einen Digitalisierungsschutz.

Ein weiteres wichtiges Thema für die zukünftige Tarifpolitik ist die Verbreitung einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente für alle. Es gilt dazu eine tarifpolitische Strategie in den Industriebranchen, aber auch in den KMU- und Handwerksbetrieben zu entwickeln.

2.6.1 Arbeitszeiten und Leistungspolitik

Die IG Metall hat in einer breiten Debatte die Vielfalt der arbeitszeitpolitischen Herausforderungen diskutiert. Auch die Beschäftigtenbefragungen haben

eine Fülle an Arbeitszeitbedarfen und -themen aufgezeigt. Die Digitalisierung wird Tätigkeiten und Arbeit weiter verändern. Entgrenzung, Flexibilisierung und Produktivität haben keinen Endpunkt erreicht. Die weitere digitale Vernetzung von Wertschöpfungsprozessen, betriebsübergreifende Kopplungen, agile Arbeitsformen, beschleunigte Arbeitsabläufe und verstärkte digitale Kommunikation sind Kräfte, die auf bestehende Arbeitszeitregelungen einwirken. Die IG Metall steht vor der Herausforderung, persönliche Arbeitszeitsouveränität zu erreichen.

Es gilt deshalb, ausgehend von den erreichten Erfolgen, betrieblich und tariflich weitere Arbeitszeitthemen anzugehen. Die erfolgreiche, arbeitszeitpolitische Kampagne, die die IG Metall auf dem letzten Gewerkschaftstag startete und zu der wir nun eine Zwischenbilanz ziehen können, muss fortgeführt werden.

In den letzten Jahren haben viele Beschäftigte betrieblich eine Ausweitung von Arbeitszeiten verbunden mit zunehmender Leistungsabforderung erleben müssen. Für diese Problematik haben wir in vielen Fällen keine ausreichenden, betriebspolitischen Lösungen finden können. Insbesondere dann, wenn kein Leistungsentgelt, sondern Zeitlohn gezahlt wird, haben wir weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb. Es ist deshalb wichtig, die Arbeitszeitpolitik der IG Metall leistungspolitisch zu flankieren. Die Themen Leistungsgestaltung und Gesundheitsschutz, Strategien gegen physische und psychische Belastungen sowie Personalbemessung und Leistungs politik müssen betriebspolitisch verstärkt angegangen werden. Die betriebliche Gestaltung, Mitbestimmung und Regulierung der Leistungsbedingungen muss angesichts der durch die Digitalisierung angetriebenen Veränderungen der Arbeit forciert und ausgebaut werden. Darauf aufbauend sollten tarifvertragliche Regelungen überprüft und weiterentwickelt werden.

2.6.2 Tarifbindung stärken

Ob die Tarifpolitik der IG Metall einen Beitrag zur Lösung der benannten Herausforderungen leisten kann, hängt nicht zuletzt auch davon ab, ob sie wirkungsmächtig bleibt und wirkungsmächtiger wird. Es gilt deshalb das Tarifs system als solches zu konsolidieren und zu stärken. Das beginnt damit, dass der Trend des Rückgangs der Tarifbindung umgekehrt werden muss. Insgesamt muss Tarifbindung verstärkt werden. Der Erhalt und die Herstellung von Tarifbindung in Betrieben und Branchen müssen

daher weiterhin Schwerpunkt unserer gewerkschaftlichen Arbeit sein. Insbesondere muss die Ausweitung auch ein Ziel bei allen Tarifbewegungen sein. Der Schwerpunkt muss dabei auf der Ausweitung der Bindung an unsere Flächentarifverträge liegen. Konzepte der Arbeitgeber, die eine Tariferosion verstärken würden, müssen deshalb entschieden abgewehrt werden.

Der Kampf um die Herstellung von Tarifbindung war und ist auch ein Erfolgskonzept für unsere Mitglieder gewinnung. Das Erleben von solidarischem Handeln in betrieblichen und tariflichen Konflikten überzeugt viele Beschäftigte Mitglied zu werden. Auch daher wird die Herstellung von Tarifbindung und der Kampf gegen Tariffucht ein zentrales Erfolgskriterium unserer Arbeit vor Ort bleiben. Daneben fordern wir aber auch vom Gesetzgeber Maßnahmen, die die Tarifbindung stärken. So etwa Tariftreuegesetze bei staatlichen Vergaben, Fortgeltung von Tarifbindung bei Ausgliederungen, Privilegierung von Tarifbindung bei staatlicher Förderung, die Erleichterung der Aufnahme in das Entsendegesetz und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.

Darüber hinaus wollen wir die Tarifbindung auf weitere Beschäftigtengruppen ausweiten – etwa im Rahmen bestehender Flächentarifverträge, z. B. für Dualstudierende oder die zunehmende Zahl von AT-Beschäftigten. Unsere tarifvertraglichen Strukturen können erfolgreich auf weitere Beschäftigtengruppen und Branchen angewandt werden: Das haben Tarifverträge bei Entwicklungsdienstleistern, der Flächentarifvertrag für die IT-Dienstleistungsindustrie oder der Prozess hin zu Flächentarifverträgen für die Kontraktlogistik bewiesen.

2.6.3. Neue Arbeitskampfkonzepte und Erhalt und Ausbau der Tariffähigkeit

Tarifauseinandersetzungen sind immer auch Verteilungskämpfe. Für die anstehenden tarifpolitischen Themen gilt dies in gleichem Maße. Gerade in den Umbruchphasen der Transformation ist die Konfliktfähigkeit entscheidend, um handlungs- und damit gestaltungsfähig zu sein. Dies ist durch mitgliederstarke und gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaften sicherzustellen. Betriebs- und tarifpolitische Auseinandersetzungen sind deshalb immer mit Handlungskonzepten zur Mitglieder gewinnung zu verbinden. Mit Beteiligung und konfliktorientierten Ansätzen haben wir betriebspolitisch und tarifpolitisch gute Erfahrungen machen können. Diese gilt es weiterzuentwickeln und zu verbreitern.

Nur auf Basis einer entsprechenden betrieblichen Konflikt- und Handlungsfähigkeit kann es gelingen, die Durchsetzungsfähigkeit zu verbessern und die Arbeitskampffähigkeit der IG Metall zu erhalten und auszubauen. Gute Vertrauensleutearbeit im Betrieb ist eine Voraussetzung.

In der Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2018 haben wir gute Erfahrungen mit dem neuen Arbeitskampfkonzzept und insbesondere mit den ganztägigen Warnstreiks machen können. Diese neue Stufe im Arbeitskampfkonzzept hat es ermöglicht, in einer sehr angespannten Situation eine Einigung ohne die Eskalation eines Erzwingungsstreiks zu erreichen. Der ganztägige Warnstreik hat es auch ermöglicht, den notwendigen Druck für eine Tarifeinigung solidarisch und gleichmäßiger in allen Tarifgebieten zu erzeugen.

Die Erfahrungen mit dem neuen Streikkonzzept wurden ausgewertet, Schwächen und Stärken analysiert. Auch die arbeitsrechtliche und satzungsrechtliche Sicht wurde geprüft. Der strategische Kern: Ein Bedrohungsszenario gegenüber den Arbeitgebern in der Fläche möglichst lange aufrechtzuerhalten, ohne dass wir vom bewährten Prinzip regionaler Pilotverhandlungen Abstand nehmen. Das Fazit ist: Das Instrument der 24-Stunden-Warnstreiks hat sich bewährt und kann als eine weitere Option unsere Arbeitskampffähigkeit verbessern. Unser Ziel muss es sein, die Zahl arbeitskampffähiger Betriebe in Zukunft zu erhöhen.

In den letzten Jahren wurden daneben zahlreiche einzelbetriebliche Arbeitskämpfe nach Urabstimmung und Streikbeschluss zu einem erfolgreichen Ergebnis geführt. Hier hat sich unser vorhandenes Instrumentarium zum Arbeitskampf bewährt.

3. Beteiligung, Mitbestimmung und Kompetenz stärken

3.1 Stärkung von Mitbestimmung und Beteiligung

Der technologische Wandel bringt neue Formen der Arbeitsgestaltung und -organisation mit sich. Um als Interessenvertretung in diesem Prozess erfolgreich zu bleiben, muss sich gewerkschaftliche Betriebs- und Tarifpolitik mit den damit einhergehenden Herausforderungen intensiv auseinandersetzen und mögliche Chancen proaktiv mitgestalten. Die Beteiligung der Beschäftigten ist eine wichtige Machtressource. Die betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall erhöht sich, wenn möglichst viele Mitglieder an der Entwicklung

von Forderungen – gerade auch in Konfliktsituationen – beteiligt und deren Erfahrungswissen miteinbezogen wird. In betriebs- und gewerkschaftspolitischen Entscheidungsprozessen schafft Beteiligung Legitimation und fördert die Transparenz, Kooperation und Solidarität zwischen den Akteur*innen der verschiedenen Arbeitsebenen wie Betriebsrat, Vertrauenskörper, Mitglieder und Beschäftigte.

Der Schlüssel für eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik sind aktive Betriebsratsgremien und Vertrauensleutestrukturen, Schwerbehinderten- und Jugendausbildungsververtretungen. Sie stehen für gelebte Beteiligung im Betrieb. Deshalb ist es die zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Betriebspolitik, ihre Arbeit zu fördern und zu unterstützen. Beteiligung braucht Strukturen, Qualifizierung und umfassende Informationen. Beteiligung verlangt neue Führungsqualitäten und einen Ausbau entsprechender gewerkschaftlicher Bildungsangebote. Vor diesem Hintergrund müssen die Betriebsratswahlen 2018 organisationspolitisch aufbereitet und Rückschlüsse für die Betriebsratswahlen 2022 getroffen werden. In den Zeiten der Transformation brauchen wir mehr Mitbestimmung, das heißt mehr Betriebsräte und Vertrauensleute. Die Absicherung betrieblicher Mitbestimmung muss insbesondere bei Ausgliederungen und neuen Geschäftsmodellen, die oft mit neuen Betriebsgründungen verbunden sind, sichergestellt werden. Dies gilt auch für sogenannte Shared Services, auch wenn diese weiter im Konzernverbund bleiben.

Arbeitgeber, die betriebliche Mitbestimmung, Betriebsräte und Gewerkschaften systematisch bekämpfen – sogenanntes Union Busting – müssen mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln bekämpft werden. Um eine Ausweitung zu verhindern, gilt es, ein gemeinsames organisationsweites Vorgehen zu konzipieren und koordinieren. Die Betroffenen müssen umfassend und schnell unterstützt werden. In aktuellen Fällen kann auf Unterstützungsangebote (wie z. B. psychologische Betreuung) zurückgegriffen werden. Hier ist auch der Gesetzgeber in der Verantwortung, die betriebliche Interessenvertretung sicherzustellen und die Schutzmechanismen für diejenigen zu verbessern, die sich im Betrieb für bessere Arbeitsbedingungen und für mehr Demokratie einsetzen.

Die Nutzung digitaler Medien bietet darüber hinaus die Möglichkeit, Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit weiter zu verbessern. Denkbar sind auch neue Formen der Beteiligung durch moderne Formen von Betriebsöffentlichkeit sowie neue Dialog-

formen mit Beschäftigten und Mitgliedern. Es bedarf dazu auch einer Weiterentwicklung der Mitbestimmungsregeln im Betriebsverfassungsgesetz.

Betrachtet man die Veränderungen in den Betrieben, kommt auch den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten eine bedeutende Rolle zu: Sie machen und sind Gewerkschaft im Betrieb, sie stärken Beteiligung und Demokratie im Betrieb und Gesellschaft und streiten für gute Arbeit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Gerechtigkeit. Vertrauensleute sind die zentrale Schnittstelle in der Kommunikation zwischen IG Metall, Betriebsrat und den Beschäftigten und damit wesentliche Voraussetzung für gelingende Beteiligungsprozesse, die angesichts der anstehenden Veränderungen notwendiger denn je sind. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent.

Das Einsetzen für gute Arbeit als Teil ihres Selbstverständnisses bietet für die Vertrauensleutearbeit der IG Metall deshalb große Chancen für eine inhaltliche Aufwertung und ist für die Beschäftigten mit einem enormen Mehrwert verbunden. Wirksame Mitgestaltung in der Transformation setzt aktive Vertrauensleutearbeit voraus. Vertrauensleute können sich bei Fragen der beruflichen Weiterqualifizierung als Weiterbildungsmentoren aktiv für die Belange ihrer Beschäftigten einbringen. Mit der Veränderung der Betriebsstrukturen stellt sich für die Vertrauensleutearbeit der IG Metall die Aufgabe, durch beteiligungsorientierte Arbeitsformen neue Beschäftigtengruppen für gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen. Damit das gelingen kann, müssen die Rahmenbedingungen für die Vertrauensleutearbeit in den Betrieben weiter verbessert werden. Die Stärkung der Vertrauensleutearbeit ist eine zentrale Voraussetzung für gelingende betriebliche Beteiligungsprozesse. Es muss daher eine Debatte darüber geführt werden, wie geeignete Regelungsabsprachen zur Stärkung von Beteiligung auf der betrieblichen Ebene gestaltet werden können.

Die Vertrauensleutewahlen 2020 müssen dazu genutzt werden, bestehende Strukturen zu stärken, weiter auszubauen und neue zu initiieren.

3.2 Stärkung der Gestaltungsmacht

Die Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall befinden sich in einem umfassenden Prozess der Transformation, der die Rahmenbedingungen unseres Handelns verändert. Der betriebliche Wandel gewinnt erheblich an Komplexität und Geschwindigkeit. Darüber hinaus setzt sich die Zergliederung und Umstrukturierung von Unternehmen fort, mit

dem Risiko einer zunehmenden Erosion der Mitbestimmungs- und Tarifstrukturen.

Es bleibt unser Ziel, unsere Gestaltungsmacht zu vergrößern und organisationsstark, konfliktfähig und kompetent im Betrieb zu sein. Hierfür müssen wir die Arbeitsweise, Aufgabenverteilung und Rollen innerhalb der IG Metall überdenken und gegebenenfalls anpassen. Notwendig wird eine koordinierte Betriebs- und Unternehmensbetreuung durch die IG Metall und ein erweitertes Angebot an Beratung, Qualifizierung und Vernetzung.

Zentrale Akteur*innen sind weiterhin die Betriebsrät*innen. Sie benötigen auf die Transformation zugeschnittene Bildungs- und Unterstützungsangebote. Und sie benötigen eine Unternehmensbetreuung auf der Grundlage eines abgestimmten und koordinierten Vorgehens.

Betriebsräte in den Wertschöpfungsketten brauchen Vernetzungs- und gemeinsame Mitbestimmungsmöglichkeiten. Dies ist insbesondere in Bereichen der industrienahen Dienstleistungsunternehmen und im Handwerk erforderlich, wo ein Unternehmen viele tausend Beschäftigte hat, die in hunderten von Standorten ortsnah für Kundenunternehmen arbeiten.

3.3 Betriebspolitik, Qualifizierung der Betriebsräte und Vertrauensleute

Zusätzlich zum transformationsbedingten Wandel erfordert der Generationenwechsel in Gremien eine umfassende Qualifizierung. Kompetenzentwicklung für aktive Mitbestimmung, Beteiligung und Arbeitsgestaltung ist gefordert. Ein gelungener Einstieg in den Gremien unterstützt die Neugewählten durch Personalentwicklung und Wissenstransfer und stabilisiert die Arbeit der Interessenvertretung. Betriebsnahe und unternehmensbezogene Bildungsangebote unterstützen die Gremien der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Gezielte und auf die Unternehmen und Betriebe maßgeschneiderte Fach- und Prozessberatung unterstützt und begleitet betriebliche Arbeitsvorhaben und Projekte. Durch die enge Einbindung der Betriebsbetreuer und Unternehmensbeauftragten unterstützt die IG Metall eine offensive Gestaltungs politik. Mit guten, erfolgreichen Praxisbeispielen aktiver Mitgestaltung der Transformation wird die Vernetzung und die Übertragung in der Geschäftsstelle und innerhalb der Region gefördert.

Durch maßgeschneiderte Bildungsangebote zu Tarifiergebnissen werden Betriebsräte und Vertrauensleute zur Umsetzung geschult. Regionale Semi-

nare, die die örtlichen Spezifika berücksichtigen, ergänzen die Angebote. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit unterstützt tarifliche Umsetzungskompetenz auch durch Überprüfung bestehender und die Entwicklung weiterer handlungsorientierter Seminarangebote. Diese berücksichtigen die regionalen Unterschiede in einem überregional gut abgestimmten Qualifizierungsangebot für Ehren- und Hauptamtliche.

3.4 Gleichstellung, Teilhabe und Junge IG Metall

Gleichstellung und Teilhabe sind wichtige Ziele der IG Metall. Unsere IG Metall braucht mehr Frauen und Angestellte als Vertrauensleute und in den Betriebsratsgremien, und wir brauchen mehr Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Betriebsratsvorsitzende oder Stellvertreter*innen. Bei der Besetzung dieser Ämter sowie von Ausschüssen und Kommissionen muss dies berücksichtigt werden. Um dies zu erreichen, bedarf es neben gezielter Ansprache und Einstiegsangeboten vor allem auch ehrenamtliche Multiplikatoren. Durch Netzwerke, Mentor*innenprogramme und Patenschaften kann die IG Metall diesen Prozess aktiv gestalten und durch neue Formate mehr Beteiligung schaffen.

Mit Raum für spezifischen Themen, freiwilligen Zielen und Quoten schaffen wir eine bessere Vertretung dieser Zielgruppen. Durch Tarifpolitik können wir in den Betrieben Diskriminierung abbauen und schaffen Entgeltgerechtigkeit. Denn durch eine stärkere Tarifbindung sinkt der Gender Pay Gap nachgewiesenermaßen.

Um auch für die Zukunft gerüstet zu sein, haben Jugend- und Auszubildendenvertretungen die volle Unterstützung der IG Metall. Wir können dabei auf unseren Erfolgen in den letzten Jahren aufbauen. Sie haben einen großen Stellenwert in der Personal- und Organisationsentwicklung.

3.5 Internationalisierung, Mitbestimmung Europäische Betriebsräte, transnationale Gewerkschaftsarbeit

Die Globalisierung hat ein Stadium erreicht, in dem Auslandsstandorte nicht mehr nur genutzt werden, um neue Märkte zu erschließen und Kosten zu sparen. Auslandsstandorte werden als Referenzbeispiele benutzt, um Benchmarks für Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen, neue Arbeitsmethoden und berufliche Aus- und Weiterbildung zu setzen. Diese

können im Ausland meist mitbestimmungsfrei oder vorbei an den Gewerkschaften eingeführt oder verändert werden.

Gleichzeitig sind multinational tätige Unternehmen die Hauptakteure und Gewinner der europäischen Integration. Während sie die wirtschaftliche und marktpolitische Integration der EU nach ihren Bedürfnissen mitgestalten, ziehen sie gleichzeitig Nutzen aus dem Stückwerkcharakter des europäischen Sozialmodells. Sie leisten dem Unterbietungswettbewerb der Systeme zwischen den Ländern und Regionen Vorschub. Das europäische Gesellschaftsrecht bietet Mitbestimmungsgegnern ein neues Spielfeld. Dies zeigt sich u. a. in der stark gestiegenen Tendenz bei den Unternehmen, sich durch Flucht in andere Rechtsformen, insbesondere durch Gründungen von europäischen Aktiengesellschaften (SE), den Verpflichtungen der Mitbestimmung zu entziehen. Es bedarf einer EU-Richtlinie mit Mindeststandards zur unternehmerischen Mitbestimmung für alle Unternehmen europäischen Rechts.

Unternehmen nutzen ihre Kontakte zu Regierungen, um für sie günstige gesetzliche Rahmenbedingungen zu erreichen. Der Druck auf Arbeitsbedingungen an deutschen Standorten durch Konkurrenz, Auslagerung und Ausgliederung nimmt zu.

Der länderübergreifende betriebliche Kontakt, der Austausch zwischen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften sowie die Weiterentwicklung und Implementierung einer grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Unternehmenspolitik ist von zentraler strategischer Bedeutung für die Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall – sowohl betrieblich wie auf der Ebene der Unternehmens- und Branchenpolitik.

Europäische Betriebsräte sind bedeutsame Akteure einer grenzüberschreitenden Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Unternehmenspolitik. In den vergangenen Jahren ist es durch gezielte Förderung gelungen, neue Europäische Betriebsratsgremien zu gründen und sie für ihre Aufgaben zu qualifizieren. Mit dem Forum für Europäische Betriebsräte schaffen wir einen notwendigen Erfahrungsaustausch zu wichtigen Themen. Es gibt kein anderes gesetzlich verankertes Gremium, das dauerhaft Möglichkeiten transnationaler Interessenvertretung bietet. Die Möglichkeiten der Europäischen Betriebsräte müssen auf gesetzlicher Ebenen verbessert und ihre Arbeit sowohl betrieblich als auch regional

ergänzt und vertieft werden, um die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht zu erhöhen.

Die transnationale Zusammenarbeit auf der globalen Unternehmensebene und in unseren Verbänden muss weiter ausgebaut werden. Ausbauen heißt, die existierenden Gremien und Netzwerke durch konkrete Projekte der Zusammenarbeit zu unterstützen und zu ergänzen. Es liegt im wohlverstandenen Eigeninteresse der deutschen Beschäftigten, wenn Betriebsräte, Aufsichtsratsmitglieder und Unternehmensbeauftragte – nicht nur in Krisenzeiten – die Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Standorten auf- und ausbauen. Aufgrund der weiteren Herausbildung transnationaler Unternehmenseinheiten wird der Unterstützungs- und Beratungsbedarf der Europäischen Betriebsräte zunehmen, weshalb hier eine Weiterentwicklung der Betreuungskonzepte notwendig ist.

3.6 Stärkung der Unternehmensbetreuung und neue Anforderung an die Aufsichtsratswahlen

Das Erarbeiten gemeinsamer gewerkschaftlicher Transformationsstrategien auf der Betriebs- und Unternehmensebene ist komplex, an viele Voraussetzungen gebunden und stellt deshalb vor allem die gewerkschaftlichen Betriebsbetreuer*innen vor neue Aufgaben. Diese müssen mehr denn je unterstützt und qualifiziert werden: mit neuen Formaten der hauptamtlichen Qualifizierung, mit regionalen Netzwerkinitiativen sowie erweiterten Möglichkeiten, bei Bedarf auf externe Expertisen zugreifen zu können. Vor allem aber müssen betriebs- und unternehmenspolitische Handlungsebenen stärker verzahnt werden. Bei den dafür notwendigen gewerkschaftlichen Abstimmungsprozessen kommt insbesondere den Konzern- und Unternehmensbeauftragten der IG Metall eine wichtige Funktion der Unterstützung und Koordination zu, weil strategische Entscheidungen mit erheblichen Folgen für die einzelnen Betriebsstandorte und die Beschäftigung auf Unternehmensebene getroffen werden. Zugleich werden immer mehr Vereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf Konzernebene getroffen.

Mehr als die Hälfte der von der IG Metall betreuten Betriebe und rund dreiviertel der Beschäftigten, die in der IG Metall organisiert sind, gehören Unternehmen und Konzernen an.

Über 75 Prozent der Unternehmensbeauftragungen werden von den Kolleg*innen aus den Geschäftsstellen wahrgenommen. Ihr Aufgabenspektrum ist umfangreich. Von der Mitgliederentwicklung über

die Erschließungsarbeit bis hin zur Stärkung der Mitbestimmungsstrukturen. Vom Umgang mit Finanzinvestoren über die Begleitung von Reorganisationsprozessen auf Unternehmensebene und dem Aushandeln von Zukunftsvereinbarungen bis hin zu transnationalen Netzwerkinitiativen. Dem muss die IG Metall Rechnung tragen, indem sie die Unterstützungs- und Beratungsaufgaben der Unternehmensbeauftragten konzeptionell weiterentwickelt. Zuständigkeiten müssen neu definiert, persönliche und finanzielle Ressourcen überprüft werden. Beispielhafte Handlungsfelder sind die Vermittlung von Fachexpertisen, juristische Beratung, kollegiale Beratungsprozesse, neue Formate in der hauptamtlichen Weiterbildung, Unternehmensrecherche und Unterstützung beim Aushandeln von Zukunftsvereinbarungen.

In den Umbruchphasen werden die Aufsichtsräte in den Unternehmen mit neuen Fragen konfrontiert. Unternehmensfusionen und gesellschaftsrechtliche Änderungen, neue Geschäftsmodelle, Investitionen, Innovationen und strategische Ausrichtung erfordern von den Arbeitnehmervertretern eine aktive Einflussnahme. So ist ein Aufsichtsrat nicht nur mehr Kontrollorgan, sondern vermehrt auch in eine operative Verantwortung eingebunden. Hinzu kommt, dass von Seiten der Kapitalmärkte und durch aktivistische Investoren ein wachsender Renditedruck erzeugt wird, der einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung mitunter entgegensteht. Die Aufsichtsrats Tätigkeit unterliegt kontinuierlich wachsender Bedeutung, und sie wird anspruchsvoller und zeitintensiver. Weiter werden wir bei der Erstellung von Wahlvorschlägen die Geschlechterquote umsetzen und dem Grundsatz der Diversität Rechnung tragen. Die Unternehmensmitbestimmung ist für uns eine wichtige Säule aktiver Gestaltungspolitik, wenn es um Beschäftigteninteressen geht. Wichtig ist die Vernetzung der Aufsichtsratsarbeit mit den anderen Mitbestimmungsgremien, um durchsetzungsstark zu sein. Durch frühzeitige Qualifizierungsmaßnahmen zur Übernahme eines Mandats, weiterführenden Bildungs- und Beratungsangebote und regelmäßigen Erfahrungsaustausch werden wir sicherstellen, dass Aufsichtsräte die erforderliche Unterstützung erhalten.

Antrag E3.002: Beteiligungsorientierte Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Erfolg einer Tarifverhandlung wird in Zukunft nicht alleine nach seinem Ergebnis bemessen werden, sondern auch daran, in wie weit die Wünsche und Bedürfnisse der Mitglieder in die Verhandlungen eingeflossen sind. Durch die Veränderung der Arbeitswelt durch Transformation und Globalisierung verändern sich auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, die in einer Tarifverhandlung abgedeckt werden müssen. Neben den klassischen Zielen der Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung spielen in Zukunft auch andere Themen eine wichtigere Rolle. Um diese Themen passgenau setzen zu können, bedarf es einer intensiven Kommunikation mit den Mitgliedern im Vorfeld jeder Tarifverhandlung. Hier muss die beteiligungsorientierte Erarbeitung der Forderungen gewährleistet werden.

Die IG Metall muss die Menschen in den Betrieben – nicht nur bei tariflichen Auseinandersetzungen, aber dort besonders – aktiv beteiligen. Beteiligungsorientierte Mitgliederversammlungen und die Bildung von betrieblichen Tarif- und Verhandlungskommissionen müssen zum normalen Ablauf gehören. Gerade bei einer breiten Beteiligung schaffen wir so ein hohes Maß an Legitimität für die Verhandlungsziele. Damit wird die Akzeptanz bei den Mitgliedern erhöht. Gleichzeitig wird durch die Beteiligung und Mitbestimmung ein Anreiz zur Mitgliedschaft gegeben. Denn nur wer Mitglied ist kann auch mitgestalten.

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in allen Bezirken zur Erstellung von Tarifforderungen beteiligungsorientierte Maßnahmen durchzuführen und bereitzustellen (z.B. durch Beteiligung über neue und soziale Medien), um die Verhandlungsziele im gemeinschaftlichen Dialog zu definieren.

Antrag E3.003: Abweichende Tarifverträge in Betrieben ohne Vertrauensleute/Aktive

Antragsteller/in:

GS Arnsberg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In vielen kleinen und mittleren Betrieben existiert neben dem Betriebsrat vielfach keine weitere Struktur der IG Metall im Betrieb. In solchen Betrieben können Verhandlungen über abweichende tarifliche Regelungen auch dazu dienen, neue Aktive zu gewinnen und eine neue Aktiven-Struktur zu etablieren.

Tarifkommissionen in betrieblichen Abweichungen in Betrieben ohne Vertrauensleute sollten möglichst alle Bereiche im Betrieb abdecken und dazu aktive und interessierte Mitglieder einbinden. Bei der Festlegung der Größe der Tarifkommission ist dies entsprechend zu berücksichtigen.

Neben der engen Begleitung der Verhandlungen hat eine solchermaßen zusammengesetzte Tarifkommission die Aufgabe Alternativkonzepte zu entwickeln und Verbesserungsvorschlägen zu sammeln. Beides ist in den Verhandlungen zu berücksichtigen und sollte auch nach Abschluss der Verhandlungen weiterbearbeitet werden.

Dazu sollte es als verpflichtendes Ziel gelten in diesen abweichenden Regelungen eine Projektstruktur zu etablieren, die die Arbeit der Tarifkommission an verstetigt. Entweder direkt oder durch Zuarbeit für die Arbeitnehmerseite in einem Lenkungsausschuss.

Es ist insbesondere die Freistellung durch den Arbeitgeber für die Arbeit in fest terminierten Tarifkommissionssitzungen festzuschreiben.

Über die Tarifkommission ist eine exklusive Einbindung und Information der Mitglieder über die Dauer der Abweichung zu gewährleisten.

Die auf diese Weise verstetigte Tarifkommission ist für neue gewerkschaftlich Aktive im Betrieb offen zu halten.

Antrag E3.004: Tarifliche Eingriffsmöglichkeiten in Strategie- und Kompetenzkrisen

Antragsteller/in:

GS Arnsberg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Hinzuziehung der IG Metall in Betrieben, die eine Vollmitgliedschaft in dem jeweiligen Arbeitgeberverband halten, erfolgt in der Regel, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Liquiditäts- bzw. Ertragskrise befindet. Ergebnis ist eine tarifliche Abweichung. Der Transformationsprozess macht es erforderlich bereits bei einer Strategie- bzw. Kompetenzkrise tariflich einzugreifen und dies mit anderen tarifpolitischen Werkzeugen als bei einer klassischen Abweichung.

Die IG Metall benötigt eine tarifpolitische Offensive, um den Transformationsprozess aktiv mitgestalten zu können.

Es bedarf einer klaren Struktur analog der tariflichen Abweichungen bei Liquiditäts- und Ertragskrisen, um ein einheitliches Vorgehen gewährleisten zu können und uns in die Rolle des Agierens zu versetzen.

Der Wandel in den Betrieben hat eine neue Dimension angenommen und geschieht wesentlicher schneller und erfolgt durch mehrere Einflussfaktoren bzw. Impulse gleichzeitig. Diese Herausforderung erfolgreich zu meistern setzt voraus, dass sich die IG Metall mit kreativen tarifpolitischen Ansätzen selber eine zusätzliche Rolle definiert.

Hierzu muss eine Debatte innerhalb der Organisation und anschließend mit den betrieblichen Funktionären geführt werden, mit welchen Instrumenten und Werkzeugen das Mit-Gestalten aussehen kann und muss.

Antrag E3.005: Konferenzen zwischen IG Metall und Verbänden

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und mehr (Flächen-) Tarifvertragsbindung Konferenzen, Tagungen und Symposien zwischen der IG Metall und den jeweiligen Verbänden unter Einbeziehung von Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit stattfinden sollen. Insbesondere Betriebsräte*innen und Unternehmensvertreter*innen sollen in diesen Foren die Möglichkeit haben, gemeinsam Standort- und Beschäftigungssicherungsideen zu entwickeln.

Antrag E3.006: Angleichung Ost-West

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Schlechterstellung von Kolleginnen und Kollegen in Ostdeutschland gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in den restlichen Bundesländern, selbst 30 Jahre nach der Wiedervereinigung, ist nicht akzeptabel. Die IG Metall soll in den Tarifverhandlungen das Ziel der sofortigen Angleichung anstreben.

Antrag E3.007: Gleiche Tarifpolitik in den Branchen

Antragsteller/in:

GS Stralsund-Neubrandenburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird ab sofort bei allen Tarifverhandlungen in der Fläche, nur noch Tarifverträge mit gleichen Arbeitsbedingungen für die IG Metall-Mitglieder unter den Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden einer Branche innerhalb eines Tarifgebietes abschließen.

Antrag E3.008: Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in unseren Tarifverträgen

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall sieht die Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in den Tarifverträgen als essentiell an.

Tarifkommissionen werden insbesondere auf dieses Thema sensibilisiert und dazu angehalten, keine Abschlüsse mit teilzeitdiskriminierenden Elementen zuzulassen.

Teilzeitbeschäftigten sind, mindestens im Rahmen ihres Teilzeitgrades, sämtliche Leistungen aus unseren Tarifverträgen zuzugestehen. Leistungen ohne Bezug zur Arbeitszeit sind Teilzeitbeschäftigten in vollem Maße zu gewähren (z.B. Altersvorsorgebausteine).

Teilzeitbeschäftigte sind in keinem Fall aus den Geltungsbereichen unserer Tarifverträge oder einzelner Regelungen auszunehmen.

Auch in bestehenden Tarifverträgen ist dafür Sorge zu tragen, Ungleichbehandlungen zu prüfen und zu beseitigen.

Antrag E3.009: Ausschluss sachgrundloser Befristungen tarifvertraglich regeln

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Gmünd (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall fordert, dass die sachgrundlosen Befristungen gesetzlich abgeschafft werden sollen. Als erster Schritt sollen die sachgrundlosen Befristungen tarifvertraglich ausgeschlossen werden. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den bezirklichen Tarifkommissionen zu empfehlen, entsprechende Aktivitäten und Beschlüsse zu fassen.

Antrag E3.010: Tarifvertrag zur Qualifizierung spürbar verbessern

Antragsteller/in:

Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für eine Entkopplung der Finanzierung der Bildungsteilzeit von der Altersteilzeit ein. Diese ist notwendig, um mehr Menschen ihre Weiterbildung zu ermöglichen, ohne Kolleginnen und Kollegen den Zugang zur Altersteilzeit zu verwehren. Hierzu muss eine Debatte in der Gesamtorganisation geführt werden mit dem Ziel einer Lösung für alle Beteiligten.

Antrag E3.011: Mobile Arbeit tarifvertraglich gestalten

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall strebt an, flächendeckend in den Manteltarifverträgen verbindliche Regelungen zu den Voraussetzungen und Bedingungen für mobile Arbeit zu vereinbaren.

Mit der Digitalisierung nehmen die technisch-organisatorischen Möglichkeiten für neue Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung zu.

Dazu gehört auch die „Mobile Arbeit“, bei der Beschäftigte mit mobilen Endgeräten von Zuhause, anderen Orten oder unterwegs aus arbeiten.

Gleichzeitig nehmen die Risiken und Bedrohungen für gute Arbeitsbedingungen, wie ständige Erreichbarkeit, Verfall von Arbeitszeit, keine Vergütung von geleisteter (Mehr-) Arbeit zu.

Mit flächendeckenden, tariflichen Regelungen können diese Risiken und Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen begrenzt und verhindert werden.

Antrag E3.012: Wenn Tarifvertrag draufsteht, muss auch Tarifvertrag drin sein

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Aktuell entwickelt sich in der IG Metall der Ansatz, für bereits tarifgebundene Betriebe mit hochqualifizierten Beschäftigten abweichende Tarifverträge zu vereinbaren, die den Titel „Innovation“ tragen.

Die Innovation besteht darin, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bspw. bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit oder der Mehrarbeit ins Leere laufen zu lassen und die Verantwortung auf den einzelnen Beschäftigten zu übertragen.

Wenn nun schlechte Tarifverträge dazu dienen sollen, die IG Metall für traditionell unorganisierte Bereiche attraktiver darzustellen, ist das scharf zu kritisieren.

Wenn gute Tarifverträge nicht der Erhöhung des Organisationsgrades dienen, dann sind schlechte Tarifverträge erst recht ungeeignet, Kolleginnen und Kollegen zu einer Mitgliedschaft zu bewegen.

Die Tarifverträge der IG Metall bieten ein hohes Maß an Sicherheit zum Erhalt von Arbeitsplätze in den verbandsgebundenen Betrieben. In Krisenzeiten werden unsere erkämpften Errungenschaften teilweise durch befristet Abweichungsvereinbarungen aufgegeben, um Standorte zu erhalten und Arbeitsplätze zu sichern. Allerdings müssen in diesen tariflichen Abweichungsvereinbarungen die gesetzlich verbrieften Mitbestimmungsrechte, die den einzelnen Beschäftigten entlasten und schützen, auch zukünftig unangetastet bleiben. Insbesondere wenn es dabei um Arbeitszeit und deren Verteilung auf die Woche sowie um Regelungen der Mehrarbeit geht.

Darum Finger weg bei Abweichungsvereinbarungen in unserer Tarifpolitik von den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates!

Antrag E3.013: Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand macht konsequent die Belange und Interessen der Mitglieder in den Betrieben zur Grundlage jeglichen Handelns. Es muss damit Schluss gemacht werden, dass unter dem Schlagwort „Standortsicherung“ Verschlechterungen in Fragen Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen hingenommen werden.

Antrag E3.014: Tarifliche Wahlrente für alle

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand erarbeitet ein Konzept zum Ausbau der Betriebsrente.

In dieses Konzept sollten Überlegungen zur Weiterentwicklung des Tarifvertrages zu altersvermögenswirksame Leistungen (AVWL) einbezogen werden und folgende Punkte berücksichtigen:

- Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, Altersvorsorgeleistungen für die Beschäftigten zu zahlen.

Der Mindestbetrag sollte deutlich über dem heutigen Betrag liegen und tarifydynamisch sein.

Es soll die Möglichkeit bestehen, dass die Beschäftigten zusätzliche Zahlungen leisten können und ein Wahlrecht haben, ob diese Zahlungen in eine Betriebsrente oder in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden.

Wird der Betrag in eine Betriebsrente eingezahlt, muss vom Arbeitgeber mindestens eine Beitragszusage mit Mindestleistung gewährt werden. Zudem erhalten die Beschäftigten ein Wahlrecht, ob die Betriebsrente in Geld oder Kapital ausgezahlt wird.

Eine Enthftung der Arbeitgeber durch Tarifvertrag lehnt die IG Metall ab.

Antrag E3.015: Tarifydynamische Gestaltung des AG Beitrages zur AVWL (aktuell 26,00 €)

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, im Rahmen seiner Empfehlung an die zuständigen Tarifkommissionen, die tarifydynamische Gestaltung des Arbeitgeberbeitrages zur vorhandenen Altersvorsorgewirksame Leistung (AVWL) als Forderung mit aufzunehmen.

Antrag E3.016: Deutliche Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL

Antragsteller/in:

GS Heidenheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für eine deutliche Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen ein.

Antrag E3.017: Tarifliche Altersvorsorgebausteine – Erhöhung und Dynamisierung der Arbeitgeberleistung in den Tarifverträgen über altersvorsorgewirksame Leistungen

Antragsteller/in:

GS Düsseldorf-Neuss (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall und alle Gliederungen werden aufgefordert, dafür einzutreten, dass erweiterte Altersvorsorgebausteine in die Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen aufgenommen werden. Insbesondere wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, dafür einzutreten, die Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen weiterzuentwickeln und auszubauen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberleistung in den in den Tarifverträgen über altersvorsorgewirksame Leistungen monetär deutlich erhöht und tarifydynamisch weiterentwickelt wird, sowie zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge als Opting-Out-Modell ausgebaut wird. Des Weiteren ist zu überprüfen, welche neuen Anlageformen für die Beschäftigten günstiger sind als die derzeitigen in den Tarifverträgen genannten Formen. Bei allem gilt es zu berücksichtigen, Ansprüche auf tarifliche Bausteine ausschließlich für IG Metall-Mitglieder zu schaffen.

Antrag E3.018: Angleichung der Altersvermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten

Antragsteller/in:
GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Altersvermögenswirksamen Leistungen (AVWL) bei allen Beschäftigten in gleicher Höhe gezahlt werden. Dazu erhalten die Tarifkommissionen der Branchen den Auftrag, den wertgleichen Anspruch auf ungekürzte AVWL für alle Beschäftigten in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden zu erzielen.

Mit diesem Ergebnis wird die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften sowie Auszubildenden in Bezug auf die AVWL erreicht. Derzeit haben ausschließlich Beschäftigte einen Anspruch auf ungekürzte AVWL, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung – insbesondere gegenüber Frauen und jungen Menschen – dar und somit erleiden diese Beschäftigtengruppen einen Nachteil, welcher sich negativ auf deren Zukunft auswirkt.

Antrag E3.019: Altersvorsorgewirksame Leistungen deutlich erhöhen

Antragsteller/in:
GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, in den nächsten Tarifrunden Forderungen über eine erhebliche Steigerung der Beträge in unseren Tarifverträgen über altersvorsorgewirksame Leistungen, analog des 2018 Abschlusses bei Volkswagen von ca. 100, €/mtl., tarifdynamisch aufzustellen.

Antrag E3.020: Fortsetzung und Verbesserung des TV FlexÜ

Antragsteller/in:
GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Initiative für die Verbesserung der Tarifverträge zum Flexiblen Übergang in die Rente zu starten. Die tariflichen Regelungen sollten insbesondere in folgenden Punkten verbessert werden.

- Einführung einer verpflichtenden Betriebsvereinbarung
- Ausweitung der Einmalzahlungen auch auf die Freistellungsphase
- Erhöhung der Aufstockungsbeträge für die unteren Entgeltgruppen
- Streichung der Nacharbeitsverpflichtung im Falle einer Erkrankung jenseits von 6 Wochen Anhebung der Zugangsquoten sowie eine exklusive Zugangsberechtigung für schwerbehinderte
- Menschen
- Weitere Aufstockung der Rentenbeiträge

Antrag E3.021: Tarifbindung stärken – Vorteile der IG Metall Mitgliedschaft herausstellen

Antragsteller/in:
GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausbau und Sicherung der Tarifbindung erfordern die Durchsetzung von Tarifverträgen gegenüber den Arbeitgebern und als unverzichtbare Voraussetzung hierfür eine starke Mitgliederbasis, die von den Vorteilen unserer Tarifverträge profitiert.

In der Wahrnehmung vieler Mitglieder wird der grundsätzlich sehr hoch eingeschätzte Wert unserer Tarifverträge wesentlich dadurch geschmälert, dass Arbeitgeber die erkämpften tariflichen Leistungen uneingeschränkt auch Nichtmitgliedern gewähren.

Daher fällt es unseren Funktionären zunehmend schwerer, Nichtmitglieder für die IG Metall zu begeistern und den Mitgliederbestand zu halten.

Jegliche Versuche in den vergangenen Jahren in Flächentarifverträgen eine spürbare monetäre Besserstellung für IG Metall-Mitglieder zu regeln, wurden blockiert. Nur in wenigen Fällen – vor allem im Rahmen von Betriebsänderungen, in Ergänzungstarifverträgen und insbesondere bei Pforzheim-Verhandlungen – gelingt es, eine Besserstellung von IG Metall-Mitgliedern tariflich festzuschreiben und tatsächlich durchzusetzen.

Wir wissen, dass die Arbeitgeberverbände eine generelle Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern im Flächentarif kategorisch ablehnen – bis hin zur Drohung mit der Auflösung der Verbände.

Wir nehmen das ernst, wollen aber in diesem Spannungsfeld eine angemessene Differenzierung zwischen IG Metall-Mitgliedern und -Nichtmitgliedern im Alltag spürbar machen. Daher strebt die IG Metall an, bei zukünftigen Tarifabschlüssen eine Besserstellung von Mitgliedern durchzusetzen. Ansatzpunkte hierfür könnten z.B. Vorrangregelungen bei betrieblichen Quoten (z.B. Altersteilzeit, T-ZUG) oder die Ausgestaltung der zukünftigen tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sein.

Der Vorstand wird aufgefordert, seine Aktivitäten zur Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten zu verstärken sowie tarifrechtliche und tarifpolitische Leitlinien hierfür zu erarbeiten, mit dem Ziel, Differenzierungsklauseln in den nächsten Tarifrunden durchzusetzen.

Antrag E3.022: Gestaltung von Tarifverträgen mit Mitgliederbonus

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Viele Beschäftigte wünschen sich eine starke handlungs- und durchsetzungsmächtige IG Metall im Betrieb und setzen sich für die Durchsetzung guter, tarifvertraglich geregelter, Arbeitsbedingungen aktiv ein. Sie wünschen sich deshalb eine besondere

Anerkennung und Würdigung ihres gemeinsamen solidarischen Einsatzes in den Tarifverträgen. Die Stärkung der Handlungs- und Durchsetzungsmacht durch eine mitgliedernahe Tarifpolitik ist ein Schlüsselement für unser erfolgreiches Handeln. Gute tarifliche Regelungen können nur erfolgreich durchgesetzt und betrieblich wirken, wenn sie von unseren Mitgliedern gewollt, getragen und umgesetzt werden.

Bei zukünftigen Tarifabschlüssen soll grundsätzlich eine Besserstellung unserer Mitglieder gegenüber den Nichtmitgliedern vereinbart werden.

Der Vorstand wird deshalb aufgefordert zu prüfen, wie zukünftig bei Tarifabschlüssen eine Besserstellung von Mitgliedern (Mitgliederboni) der IG Metall erreicht werden kann und wie die mit der Entschliebung 2 – Betriebs- und Tarifpolitik – vom 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2015 angestoßene Diskussion darüber fortgeführt werden kann, sowie die Erstellung eines Regelungskonzepts zu Mitgliederboni in Tarifverträgen umgesetzt werden soll.

In Tarifverträgen vereinbarte Mitgliederboni bzw. Differenzierungsklauseln bieten ein erhebliches Potential für die weitere Betriebserschließung und die damit verbundene Mitgliederwerbung und wird zu größerer Attraktivität der Tarifbindung bei vielen Beschäftigten führen, zudem kann damit dem Ärgernis der „Trittbrettfahrerei“ begegnet werden.

Mitgliederboni bzw. Differenzierungsklauseln stellen als Branchenlösung gegenwärtig die Ausnahme dar, bislang dominieren Differenzierungsklauseln lediglich in Haustarifverträgen im Zusammenhang mit Sanierungskonstellationen.

Antrag E3.023: Mitgliederboni für Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert eine ergebnisoffene Diskussion zum Thema Mitgliederboni zu führen. Hierzu gehört eine bundesweite Evaluation bereits vereinbarter Mitgliederboni und deren Durchführungswege sowie eine Chancen-Risiken-Bewertung.

Viele Leistungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beanspruchen können, haben ihre Grundlage in Tarifverträgen. Sie stehen nach dem Gesetz nur Gewerkschaftsmitgliedern zu.

Dennoch ist es im Arbeitsleben üblich geworden, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch die, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind – in den Genuss tariflicher Leistungen kommen. Das beruht darauf, dass viele Arbeitgeber allen Beschäftigten die tariflichen Leistungen zahlen.

Durch diese Praxis gerät es zunehmend aus dem Blick, dass gute tarifliche Leistungen auch erstritten werden müssen und es dazu Mitgliedern bedarf, die bereit sind, sich zu engagieren, Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen und Rechte, wenn nötig in Arbeitskämpfen, durchzusetzen.

Tarifverträge sollten Klauseln enthalten, wonach bestimmte Leistungen nur Gewerkschaftsmitgliedern der IG Metall zugutekommen.

Antrag E3.024: Einen Diskussionsprozess innerhalb der Organisation starten, wie und in welchem Umfang in künftigen Flächentarifverträgen einen Differenzierungsbaustein zu Gunsten von IG Metall-Mitgliedern vereinbart werden kann

Antragsteller/in:
GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Bundesarbeitsgericht hat in den vergangenen Jahren, sukzessive seine stringente Rechtsauffassung, dass tariflich vereinbarte Leistungen die ausschließlich organisierte Beschäftigte zugutekommen, einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 GG darstellt aufgegeben. Diese geänderte Rechtsauffassung ist unlängst auch vom Bundesverfassungsgericht legitimiert worden.

Einwände der Art, dass bei einer differenzierenden Tarifpolitik die IG Metall den politischen Anspruch aufgibt, alle Beschäftigten in ihrem Organisations-

bereich zu vertreten, verfängt nicht. Es ist bereits gelebte tarifliche Praxis innerhalb der IG Metall, dass in zahlreichen Haus- und Sozialtarifverträgen solche Differenzierungen vereinbart werden. Es ist daher nicht nachzuvollziehen, warum dies in Flächentarifverträgen grundsätzlich keine Berücksichtigung finden soll. In Anbetracht der zukünftigen Herausforderungen, bedingt durch die Transformation und der rasch wachsende Anteil der E-Mobilität, wird sich sehr wahrscheinlich die Beschäftigung und somit auch die Mitgliederzahlen in Teilen unseres Organisationsbereiches nicht unerheblich verringern. Dies wird für die IG Metall nicht ohne Folgen bleiben. Eine differenzierende Tarifpolitik generiert hier zusätzliche Argumente, bei der Frage, welcher individueller Vorteil bei einer Mitgliedschaft besteht.

Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses sollen zusammengetragen werden und in den jeweiligen Tarifkommissionen weiterbearbeitet werden.

Antrag E3.025: Mitgliederbonus in Tarifverträgen

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess zu starten, wie künftig in Tarifverträgen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann. Die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erlaubt solche Regelungen. Damit soll das Ärgernis behoben werden, dass unorganisierte Beschäftigte bei Tarifabschlüssen die gleichen tariflichen Leistungen erhalten, wie die IG Metall-Mitglieder.

Antrag E3.026: Boni für IG Metall-Mitglieder in Tarifverträgen

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine verbindliche Diskussion über Regelungen zu Mitgliederboni zu vereinbaren Tarifverträgen zu organisieren. Am Ende des Diskussionsprozesses ist ein Konzept für die Umsetzung zu entwickeln und in den Tarifkommissionen zu diskutieren.

Trotz rechtlicher Beschränkungen bieten tariflich vereinbarte Mitgliederboni eine gute Möglichkeit den Stellenwert von Tarifverträgen einerseits und den besonderen Wert einer Mitgliedschaft in der IG Metall hervorzuheben.

Deshalb ist das Instrument der exklusiven Regelung von tariflichen Vorteilen nur für IG Metall-Mitglieder unbedingt zu nutzen. Ferner kann damit die Diskussion über das Ärgernis, dass tarifliche Leistungen von den Arbeitgebern wie selbstverständlich auch Nicht-Mitgliedern gewährt werden, intensiver geführt werden.

Antrag E3.027: Gestaltung von Tarifverträgen mit Mitgliederbonus

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Es ist nach wie vor ein Ärgernis, dass Unorganisierte in tarifgebundenen Betrieben die gleichen tariflichen Leistungen erhalten wie unsere Mitglieder. Unsere Mitglieder zahlen Beiträge und engagieren sich in den Tarifrunden. Die Unorganisierten profitieren von unseren Abschlüssen, ohne sich angemessen eingebracht zu haben.

Diesen Zustand empfinden unsere Mitglieder als höchst ungerecht. Die IG Metall verhandelt Tarifver-

träge schließlich für die organisierten Kolleginnen und Kollegen, nicht für unorganisierte Trittbrettfahrer, die qua Arbeitsvertrag in den Genuss unserer Verhandlungsergebnisse kommen.

Inzwischen gibt es einige positive arbeitsrechtliche Entscheidungen zur Rechtmäßigkeit von Differenzierungsklauseln zumindest in Sozialtarifverträgen. Aber das reicht nicht.

Vom letzten Gewerkschaftstag wurde ein Diskussionsprozess über Regelungen zu einem Mitgliederbonus beschlossen. Jetzt müssen weitere Schritte folgen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, verstärkt und zielorientiert daran zu arbeiten, auf (flächen-) tariflicher Ebene rechtssichere Möglichkeiten für Mitgliederboni zu eruieren und das Thema auch auf politischer bzw. gesetzgeberischer Ebene voranzutreiben.

Antrag E3.028: Mitglieder-vorteile als fester Bestandteil der Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall nimmt Mitgliedervorteilsregelungen als festen und in jeder Verhandlung zu prüfenden Bestandteil der Tarifpolitik auf und baut diesen aus.

Die Tarifpolitik unterliegt erheblichen Veränderungen: die Bindekraft der Flächenverträge erodiert weiter und die Betriebe werden, nicht zuletzt durch Aufspaltung und Zergliederung, vielzähliger und kleinteiliger. In der Konsequenz nimmt die Anzahl der Ergänzungs- und Haustarifverträge kontinuierlich zu.

Mit dem Anstieg von Ergänzungs- oder Haustarifverhandlungen gewinnt die Diskussion um Exklusivität der Tarifabschlüsse nur für IG Metall-Mitglieder in den Betrieben an Bedeutung. Der Anspruch unserer Mitglieder nach Vorteilsregelungen für Metaller*Innen wächst.

In diesem Rahmen wurden in den letzten Jahren viele gute Beispiele von Mitgliedervorteilsregelungen erreicht. Diese sind in den Betrieben hoch

akzeptiert und machen – auch über die Betriebsgrenzen hinweg – schnell die Runde.

Mitgliedervorteilsregelungen tragen erheblich zur Mitgliederhaltbarkeit bei, machen uns bei Nichtmitgliedern interessanter und bieten den betrieblichen Kolleginnen und Kollegen weitere Anlässe zur Mitgliederwerbung.

Durch Mitgliedervorteilsregelungen werden nicht alle Beschäftigten in die IG Metall eintreten, aber es unterstreicht ein weiteres Mal, wofür wir stehen. Andererseits ist es eine Wertschätzung gegenüber unseren Mitgliedern. Dass diese die Vorteilsregelungen wollen und einfordern, ist Grund genug, sie als festen Bestandteil in die Forderungen der Tarifverhandlungen mit aufzunehmen.

Wir müssen die Mitgliedervorteilsregelungen als tarifpolitischen Bereich entwickeln und weiter ausbauen. Alte rechtliche Grenzen sind zu prüfen und gegebenenfalls infrage zu stellen.

Antrag E3.029: Besserstellung von IG Metall-Mitgliedern durch Tarifverträge

Antragsteller/in:
GS Ostoberfranken (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, tarifvertragliche Modelle zu entwickeln, in denen eine Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nichtmitgliedern durch Bonusregelungen (z.B. zusätzliche Rentenbausteine, verbesserte Altersteilzeit) in Flächentarifverträgen sichergestellt wird.

Antrag E3.030: Konzept für Mitgliederbonus erstellen und umsetzen

Antragsteller/in:
GS Augsburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Leitantrag „Entschließung 2“ des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags heißt es wörtlich:

„Die IG Metall wird einen Diskussionsprozess über die Frage anstoßen, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann. Im Anschluss ist ein Konzept für Regelungen zu einem Mitgliederbonus zu erstellen.“

Trotz weiter geführter Diskussionen ist bis dato kein Konzept erkennbar, dass dem Anspruch vieler Mitglieder und Funktionäre gerecht wird. Im Gegenteil: Im Debattenpapier zur thematischen Vorbereitung des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages fehlt das Thema „Mitgliederbonus“ vollständig.

Der Vorstand verpflichtet sich daher, kurzfristig ein Konzept für einen tarifvertraglichen Mitgliederbonus vorzulegen und das Thema bei kommenden Tarifverhandlungen in die Forderungsdiskussion mit einzubeziehen.

Beispiele für einen tariflichen Mitgliederbonus wären die Gewährung einer Einmalzahlung in einer Tarifrunde nur für Mitglieder oder zusätzliche Leistungen wie ein erhöhtes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Antrag E3.031: Tarifpolitischer Handlungsleitfaden

Antragsteller/in:
GS Olsberg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt ein tarifpolitisches Instrument zu implementieren, mit dem der Flächentarifvertrag gestärkt und ausgebaut wird. Hierzu gehört auch die Schutzwirkung, die Tarifverträge für Mitglieder entfalten.

Daher ist ein Handlungsleitfaden, der die Rechte der Mitglieder gegenüber Mitgliedschaftsverweigerern schützt und stärkt dringend geboten. Gerade im Rahmen der Transformation wird der Mitgliederschutz immer existenzieller.

Da sich jeder Tarifabschluss doppelt und lebenslang (rentensteigernd) auswirkt, bedeuten gute, durch hohe Organisationsgrade getragene Abschlüsse zudem auch eine auskömmlichere Alterssicherung.

Der Handlungsleitfaden, sollte sich daher an folgenden Überlegungen orientieren:

- Einbau tarifpolitischer Komponenten, die sich an der Dauer der Mitgliedschaft orientieren. Beispielhaft: Verlängerung der Kündigungsfristen; bezahlte Freistellung vor Renteneintritt; bezahlte Freistellung für Qualifikation
- Anspruch nur realisierbar durch entsprechende Bescheinigung der Geschäftsstellen
- Anspruchsmithnahme oder Vergütung bei Arbeitgeberwechsel

Antrag E3.032: Keine Tarifdispositiven Regelungen zur Verschlechterung von Gesetzen

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Gesetzgebung gibt es immer mehr tarifdispositive Regelungen. Dahinter steht eine Strategie, wonach damit die Tarifbindung für Unternehmer attraktiver gemacht werden soll. Auf diese Weise sollen die Arbeitgeber mit gesetzlichen Bonbons wieder in die Tarifbindung gelockt werden. Dies führt allerdings Tarifverträge und die gesamte Tarifpolitik ad absurdum. Nicht die Stärkung der Gewerkschaften und deren Organisationsmacht soll die Tarifbindung erhöhen, sondern schlechtere Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag.

Die IG Metall lehnt daher tarifdispositive Regelungen als Mittel der Tarifpolitik ab, sofern sie die politische Intention verfolgen, gesetzliche Regelungen zu verschlechtern. Es muss wieder durchgängig der Grundsatz gelten, dass Tarifpolitik die Aufgabe hat

vorhandene gesetzliche Regelungen zu verbessern und nicht über tarifdispositive Regelungen diese durch Tarifverträge zu verschlechtern.

Antrag E3.033: Tarifdispositive Regelungen

Antragsteller/in:

GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in der Tarif- und Sozialpolitik keine Tarifdispositiven Regelungen zur Verschlechterung von Gesetzen/Tarifen zu vereinbaren.

Antrag E3.034: Vertrauensleute schützen – Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stärken

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Vorbereitung und Umsetzung einer Initiative entlang den Eckpunkten dieses Antrags zu beginnen.

Die Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb ist eine der wichtigsten Grundlagen für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall.

Ziel ist es, diejenigen, die sich täglich in den Betrieben für die Ziele und Werte der IG Metall einsetzen, stärker vor der Willkür der Arbeitgeber zu schützen, um so ihr Engagement sicherzustellen und zu stärken. Angriffe auf Gewerkschaften erleben wir nicht nur bei der Neuwahl von Betriebsratsgremien oder der erstmaligen Auseinandersetzung um Tarifverträge, sondern es ist für viele unserer Kolleginnen und Kollegen Alltag.

Deshalb muss es Ziel der IG Metall sein, ihre Vertrauensleute zu qualifizieren, zu schützen und zu unterstützen.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass

1. Vertrauensleute einen Kündigungsschutz ähnlich den Betriebsräten erhalten (Tarifvertrag über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute).
2. Vertrauensleute sich für Gewerkschaftsarbeit von der regulären Erwerbsarbeit freistellen lassen können.
3. Vertrauensleute während der Arbeitszeit an Schulungen der IG Metall teilnehmen können.

Antrag E3.035: Vertrauensleutearbeit stärken

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, wie die Vertrauensleutearbeit vor Ort gestärkt werden kann und darüber hinaus Ideen zu entwickeln, wie im Wandel der Arbeitswelt gute Vertrauensleutearbeit vor dem Hintergrund vermehrter Inanspruchnahme von mobiler Arbeit und Cloudworking funktionieren kann.

Antrag E3.036: Vertrauensleute stärken

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, Maßnahmen zu initiieren, die Arbeitsmöglichkeiten der Vertrauensleute in den Betrieben zu stärken.

Wie beispielsweise:

- Eine zeitweilige Freistellung während der Arbeitszeit für ihre Tätigkeit
- Die Teilnahme an Seminaren während der Arbeitszeit
- Kündigungsschutz

Antrag E3.037: Vertrauensleute schützen – Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stärken

Antragsteller/in:
GS Gera (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb ist eine der wichtigsten Grundlagen für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall.

„Union busting“ erleben wir nicht nur bei der Neuwahl von Betriebsratsgremien oder der erstmaligen Auseinandersetzung um Tarifverträge, sondern es ist für viele unserer Kolleginnen und Kollegen Alltag. Ziel muss es sein, diejenigen, die sich täglich in den Betrieben für die Ziele und Werte der IG Metall einsetzen, stärker vor der Willkür der Arbeitgeber zu schützen, um so ihr Engagement sicherzustellen und zu stärken.

Deshalb muss es Ziel der IG Metall sein ihre Vertrauensleute zu schützen, zu unterstützen und zu qualifizieren.

Dies kann gelingen indem Tarifverträge sicherstellen, dass

- Vertrauensleute einen Kündigungsschutz ähnlich den von Betriebsräten erhalten
- Vertrauensleute sich für Gewerkschaftsarbeit von der regulären Erwerbsarbeit freistellen zu können
- Vertrauensleute während der Arbeitszeit an Schulungen der IG Metall teilnehmen können.

Antrag E3.038: Tarifvertrag zum Schutz der Vertrauensleute

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

IG Metall Vertrauensleute in den Betrieben sind die Basis einer guten Gewerkschaftsarbeit und haben eine enorme Wichtigkeit für die IG Metall. Um diese Arbeit zu festigen und weiter ausbauen zu können soll die Vertrauensleutearbeit durch Tarifverträge abgesichert und verbessert werden.

Hierzu gehören insbesondere:

- Freistellungsmöglichkeiten für Vertrauensleutesitzungen und Sitzungen der Vertrauenskörperlleitung,
- mehr Zeit für Qualifizierung, z.B. durch Verdoppelung des Bildungsurlaubs,
- Kündigungsschutz, bzw. Schutz vor Maßregelungen, die in Zusammenhang mit Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stehen,
- Recht auf Räumlichkeiten im Betrieb für Vertrauensleutesitzungen und für die Vertrauenskörperlleitung,
- Recht auf Nutzung der betriebsüblichen Kommunikationswege und Medien.

Darüber hinaus soll die Qualifizierungsreihe „VL Kompakt“ um folgende Themen erweitert werden: Organizing, Kommunikationstraining und Öffentlichkeitsarbeit.

Antrag E3.039: Beteiligungsgewerkschaft IG Metall/ Tarifvertrag für Vertrauensleute

Antragsteller/in:

GS Gelsenkirchen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen einen Tarifvertrag zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu verhandeln und abzuschließen.

Die IG Metall braucht aktive Vertrauensleute.

Gegenüber unseren Mitgliedern und gegenüber den noch nicht organisierten Beschäftigten sind Vertrauensleute (VL) – neben Betriebsräten – oft die ersten Ansprechpartner der IG Metall. Vertrauensleute sind nicht nur wichtiger Bestandteil der Geschichte, auch die Zukunft unserer Gewerkschaft hängt von Vertrauensleuten ab. Wir sprechen uns ausdrücklich für eine Stärkung der Vertrauensleutearbeit aus.

Ein Tarifvertrag für Vertrauensleute soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- Freistellung für VL-Seminare, VL-Sitzungen und VL-Arbeit im Betrieb

- Die Nutzung von Räumen für VL-Arbeit im Betrieb
- Ausschluss von Maßregelung aufgrund VL-Arbeit
- Die Möglichkeit, VL-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- Für VL die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien

Antrag E3.040: Tarifvertrag zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen einen Tarifvertrag zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu verhandeln und abzuschließen.

Dieser Tarifvertrag soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- Bezahlte oder unbezahlte Freistellung für Vertrauensleute-Seminare, Vertrauensleute-Sitzungen und Vertrauensleutearbeit im Betrieb
- Die Nutzung von Räumen für Vertrauensleutearbeit im Betrieb
- Ein Betätigungsrecht für Vertrauensleute im Betrieb
- Ausschluss von Maßregelung aufgrund Vertrauensleutearbeit
- Ein bezahltes Stundenkontingent für Vertrauensleutearbeit
- Die Möglichkeit Vertrauensleute-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- Für Vertrauensleute die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien
- Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten

Antrag E3.041: Vertrauensleute stärken

Antragsteller/in:
GS Heidenheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Vertrauensleutearbeit zu stärken, indem die nach Maßgabe der Satzung der IG Metall ordentlich gewählten Vertrauensleute mittelfristig in den Geltungsbereich des § 78 BetrVG – Schutzbestimmungen – aufgenommen werden.

Antrag E3.042: Vertrauensleutearbeit im Betrieb sicherstellen, regeln und schützen

Antragsteller/in:
GS Neustadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Veränderte Betriebsstrukturen, steigende Leistungsanforderungen, erhöhte Flexibilität und Schichtarbeit haben die konkreten Handlungsmöglichkeiten der Vertrauensleute erschwert. Deshalb müssen die betrieblichen Rahmenbedingungen für aktive Vertrauensleutearbeit verbessert werden. Vertrauensleute brauchen Freistellungsmöglichkeiten für ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit, Schutzbestimmungen zur Verhinderung von Maßregelungen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements und Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

Hierfür muss die IG Metall Durchsetzungsstrategien auf betrieblicher und tariflicher Ebene entwickeln. Die Tätigkeit der Vertrauensleute ist bei der Personalplanung und -bemessung zu berücksichtigen. Der Vorstand wird nach der Neuausrichtung der Vertrauensleutearbeit beauftragt zu prüfen, wie durch eine Ergänzung der Satzung und eine Überarbeitung der Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit ihr Stellenwert aufgewertet werden kann.

Antrag E3.043: Stärkung der Vertrauensleutearbeit

Antragsteller/in:
GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss vom Betrieb her gestaltet werden. Der Satz ist so schlicht wie richtig. Den betrieblichen Vertrauensleuten kommt dabei eine besondere Bedeutung zu und auch die Geschäftsstellen sind gefordert.

Die Aufgaben vor Ort sind zahlreich und vielfältig. Effektive örtliche Ausschussarbeit, die in die Betriebe hineingetragen wird, neue Konzepte für die gewerkschaftliche Bildung, angepasst an die sich verändernde Arbeitswelt, die Entwicklung guter und wirksamer Beteiligungsformen – all das und noch viel mehr ist auf örtlicher und betrieblicher Ebene zu leisten. Größere Unterstützung seitens des zuständigen Vorstands-Ressorts bzw. Vertrauensleute-Teams wäre mehr als willkommen und sicher ein Schlüssel zum Erfolg.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, das Ressort bzw. Vertrauensleute-Team personell und finanziell weiter aufzustocken, damit Unterstützung für die Geschäftsstellen zuverlässig, zeitnah und hinreichend geleistet werden kann.

Antrag E3.044: Verbandsklagerecht für Gewerkschaften im Arbeitsrecht

Antragsteller/in:
GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll einen Prozess in Gang setzen, um das Verbandsklagerecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern. Umfassen soll dies insbesondere das Arbeits- und Sozialrecht.

Wir als Gewerkschaft tragen eine Verantwortung für unsere Mitglieder. Gute Arbeitsbedingungen sollten nicht darunter leiden, wenn sich Einzelpersonen vor

den Folgen eines Rechtsstreits fürchten. Sofern uns konkrete Hinweise vorliegen, dass Gesetze wie das BetrVG, BBiG oder Tarifverträge nicht eingehalten werden, hätten wir mit einem Verbandsklagerecht die nötigen Mittel um als IG Metall dagegen vorzugehen. Dies würde uns als IG Metall aber auch die Gewerkschaften im Allgemeinen in der Öffentlichkeit in ein besseres Licht rücken und uns stärken. Wenn wir anstelle unserer Mitglieder vor Gericht ziehen und dort die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben auf einer anderen Grundlage als der, der Tarifverträge maßgeblich verbessern, würde dies die Außenwirkung unserer Kompetenzen steigern. Ebenfalls würde sich dies positiv im punkto Mitgliedererwerb auf uns auswirken, was wiederum zu mehr Tarifbindung führt.

Ein passendes Beispiel bei dem das Verbandsklagerecht angewandt werden könnte, ist die Durchsetzung der Ausbildungsvergütung, die mindestens 80 % der branchenüblichen Ausbildungsvergütung betragen muss. Die wenigsten Auszubildenden haben den Mut gegen ihren Arbeitgeber vor Gericht zu ziehen, obwohl ihnen eine angemessene Vergütung zustünde.

Im Verwaltungsrecht, Naturschutzrecht, Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Tierschutz und Zivilrecht ist dies bereits gelebte Praxis.

Antrag E3.045: Verbandsklagerecht/Sammelklage vor den Arbeitsgerichten

Antragsteller/in:

GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass die IG Metall als Ganzes auf eine Gesetzesänderung hinwirkt, welche die Möglichkeit des Verbandsklagerechtes (Sammelklage für Belegschaften) der in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften vor den Arbeitsgerichten ausdrücklich zulässt.

Im Arbeitsrecht gibt es erhebliche Zugangsbarrieren zum Rechtsschutz. Dies hängt vor allem mit den Machtverhältnissen im Arbeitsverhältnis zusammen. Beschäftigte befürchten, oft nicht zu Unrecht, sie könnten Repressalien unterworfen werden,

wenn sie arbeitsrechtliche Ansprüche während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses einklagen. Dieses Umsetzungsdefizit ist sozialpolitisch und verfassungsrechtlich problematisch. Aber auch der Aspekt der Prozessökonomie spricht dafür, eine Rechts- oder Tatsachenfrage, die in vielen Fällen gleichartig auftritt, in einem einzigen Verfahren zu klären und die Betroffenen nicht auf Einzelklagen zu verweisen. Gerade im Arbeitsrecht haben wir es oft mit solchen kollektiven Sachverhalten zu tun. Nicht umsonst kennen die meisten ausländischen Rechtsordnungen Verbandsklagerechte der Gewerkschaften zur Durchsetzung zwingenden Arbeitsrechts. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999 über den Anspruch der Koalitionen auf Unterlassung tarifwidriger betrieblicher Regelungen löst diese Probleme nur teilweise, nämlich nur soweit es um die Durchsetzung von Tarifverträgen in bestimmten Fällen geht. Regelungsbedarf besteht darüber hinaus für die Durchsetzung gesetzlicher Mindeststandards. Das EU-Recht wird künftig ohnehin jedenfalls für den Bereich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die Einführung effektiver verfahrensrechtlicher Handlungsmöglichkeiten verlangen. Darüber hinaus wirft der BAG-Beschluss selbst Zweifelsfragen auf, insbesondere hinsichtlich des Verfahrens. Sie sollten durch eine gesetzliche Regelung geklärt werden und nicht der Entwicklung der Rechtsprechung überlassen bleiben. Bei der Ausgestaltung des Verfahrens im Einzelnen kann daran angeknüpft werden,

Der Begriff der »Verbandsklage« wird hier verwandt, weil er rechtspolitisch verbreitet ist und in der Lage ist, die Verbindungen zur Verbraucherverbandsklage aufzuzeigen. Da hier das Beschlussverfahren als Klageart vorgeschlagen wird, handelt es sich rechtstechnisch nicht um eine Klage, sondern eine Antragsbefugnis; siehe zu den Begriffen auch Wiedemann, RdA (Fachzeitschrift „Recht der Arbeit“) 2000, S.170. dass es im deutschen Recht im Unterlassungsklagegesetz eine Regelung der Verbraucherverbandsklage gibt, die Anspruch auf einen gewissen Vorbildcharakter erheben darf.

Antrag E3.046: Tarifvertrag für Vertrauensleute

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall schafft Grundlagen für die Vertrauensleutearbeit in den Betrieben, insbesondere muss der Status als Vertrauensfrau und Vertrauensmann tariflich geschützt werden.

Antrag E3.047: Stärkung Ehrenamt durch tarifliche Absicherung der VL in allen tarifgebundenen Betrieben

Antragsteller/in:
GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass der Vorstand der IG Metall in den Tarifkommissionen aller Bezirke die Diskussion darüber anstößt, in einer der nächsten Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie als Vorreiter über eine flächendeckende Absicherung gegen Arbeitsplatzverlust aufgrund VL-Mandat und zeitliche Freistellung der Vertrauensleute im Betrieb auf Basis eines Tarifvertrages zu diskutieren und – sofern möglich – auf die Umsetzung hinzuwirken.

Die Vertrauensleute sind die Basis des gewerkschaftlichen Ehrenamtes in den Betrieben. Sie sind eine wichtige Grundlage für die Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung sowie den Austausch zwischen Mitglied und Organisation. Schon seit Jahren sind immer weniger Kolleg*innen bereit, dieses wichtige Ehrenamt zu bekleiden.

In den Diskussionen vor Ort wird als einer der wichtigsten Gründe gegen die Übernahme eines solchen Mandates von den Betroffenen die Sorge um den Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit vorgebracht. Außerdem sehen sie ein Problem in der zeitlichen Freistellung für eine solche Tätigkeit.

Es gibt bereits einzelne Unternehmen, die sowohl zur Absicherung der VL gegen Repressalien als auch für eine bezahlte Freistellung für die VL-Arbeit eine tarifliche und/oder betriebliche Vereinbarung getroffen haben. Diese Leuchttürme im Sinne von „best practice“ sollten in den einzelnen Bezirken zusammengetragen und den Tarifkommissionen zur Bewertung und Diskussion vorgelegt werden. Die Diskussion sollte hierbei zu einer sinnvollen und erfolgreich durchzusetzenden Tarifforderung führen.

Dies würde neben der Stärkung und Absicherung des Ehrenamtes auch das Gleichgewicht von Verbandsarbeit in den Betrieben verbessern. Der Arbeitgeber beteiligt sich somit in angemessener Art und Weise an der Verbandsarbeit seiner Arbeitnehmerschaft. Dies ist unserer Ansicht nach nur legitim und zielführend, um auf Augenhöhe zu agieren.

Antrag E3.048: Handlungsfähigkeit der IG Metall stärken: Vertrauensleute bilden den Kern der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit im Betrieb. Sie sind entscheidend für Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall vor Ort

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert in den Tarifbezirken dafür zu sorgen, dass die Arbeit der Vertrauensleute in einem Tarifvertrag abgesichert wird. Zur Absicherung sollte ein festgelegter Teil der bezahlten Arbeitszeit gehören, die die Vertrauensleute für Ihre Arbeit verwenden können.

Die Vertrauensleute bilden den Kern der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb. Ohne sie und ihre Arbeit ist es nicht möglich und nicht vorstellbar, dass Meinungsvielfalt und Pluralität in den Betrieben gelebt werden kann.

Seit Jahrzehnten sind die Vertrauensleute immer wieder Ziel von Strafaktionen und anderen drangsalierenden Maßnahmen der Arbeitgeber. Sie versu-

chen Ihre Arbeit zu unterbinden und ihnen möglichst wenig Raum im Betrieb zu lassen.

In viele Fällen ist es der IG Metall gelungen – insbesondere in großen Betrieben – dafür zu sorgen, dass es funktionierende Strukturen gibt.

In kleineren und mittleren Betrieben gelingt uns das sehr viel weniger und schlechter. Außerdem geraten auch in größeren Einheiten unsere Strukturen immer häufiger unter Druck.

Daher soll in anstehenden Tarifverhandlungen mit dem Druck aller Mitglieder erreicht werden, dass ein Mindestmaß an Strukturen für Vertrauensleute abgesichert wird.

Hierfür soll der Vorstand Wege entwickeln, wie juristisch abgesichert ein Schutz für Vertrauensleute und eine festgelegte bezahlte Arbeitszeit durch die Vertrauensleute gesichert werden kann.

Fazit:

Die Arbeit der Vertrauensleute muss tarifvertraglich im Kern abgesichert werden.

Antrag E3.049: Schutz und Stärkung der Vertrauensleute im Betrieb

Antragsteller/in:
GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Strategie zur Durchsetzung stärkerer Schutz- und Unterstützungsmöglichkeiten der Vertrauensleute im Betrieb zu entwickeln. Ziel dieser Strategie sollte sein, die Wertschätzung der VL in der Organisation zu erhöhen, erster Ansprechpartner der Betriebsbetreuer*innen und Spezialist*innen für die Fragen der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu sein. Hierzu sollen die Bildungsangebote zu Fragen der Tarif-, Arbeitszeit- sowie Arbeits- und Gesundheitspolitik auch für Vertrauensleute stärker geöffnet werden. Weiterhin soll die Anzahl der sozial-, renten- und gesellschaftspolitischen Bildungsangebote erhöht werden. Über örtliche Seminarkontingente soll erreicht werden, dass die Kompetenz der Vertrauensleute durch die Aneignung von Wissen und

die Steigerung der rhetorischen Fähigkeiten in der Geschäftsstelle gestärkt und die Bildung örtlicher Ausschüsse begünstigt werden. Weiterhin soll in Betriebsräteschulungen und in der Betreuung der Betriebsräte auf die Möglichkeiten Vertrauensleute für ihre Arbeit freizustellen und als Sachkundige in betrieblichen, und tariflichen Belangen heranzuziehen und zu beteiligen. Ziel sollte es aber weiterhin sein, einen tariflichen Anspruch auf Freistellung für die Vertrauensleutearbeit durchzusetzen.

Durch noch unerschlossene Mitgliederpotenziale in den Unternehmen und die gestiegenen Anforderungen des Arbeitslebens an unsere Kolleg*innen, durch den Wandel der Industriearbeit, bedarf es auch in den Betrieben Spezialist*innen, die unsere Mitglieder kompetent beraten und unterstützen können und zeitlich ausreichend flexiblen betreuen können. Arbeitgeber arbeiten viel mit externen Berater*innen und so genannten Expert*innen zusammen. Wir sollten unsere Vertrauensleutestrukturen nutzen und ausbauen, um durch gute Betreuung und Beratung unsere Kolleg*innen auf die Herausforderungen vorzubereiten und sie dabei zu unterstützen. Es geht in unserem Antrag um eine Strategieentwicklung, wie bessere Vertrauensleutestrukturen und eine bessere Betreuung unsere Mitglieder realisiert werden können. Es sollte aber das Ziel sein, Schutz und Freistellungsmöglichkeiten auch in einem Tarifvertrag zu verankern, um einen annähernd gleichwertigen Schutz ähnlich dem der Betriebsräte zu erreichen.

Antrag E3.050: Tarifvertrag für Vertrauensleute

Antragsteller/in:
GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, einen Tarifvertrag für Vertrauensleute zu erstreiten. Es sollen folgende Punkte geregelt werden:

1. Die Vertrauensleute sollten durch den Tarifvertrag besser geschützt werden.
2. § 119 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder. Danach kann mit Freiheitsstrafe

bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden. Dieser Paragraph soll auch für Vertrauensleute der IG Metall gelten.

3. Die Vertrauensleute sollen ihre Gewerkschaftsarbeit auch während der Arbeitszeit tätigen können. Dabei haben sie die Möglichkeit die IG Metall Mitglieder besser zu betreuen und neue Mitglieder zu werben.
4. § 37.6 BetrVG sollte auch für Vertrauensleute definiert werden, um Seminare besuchen zu können.

Antrag E3.051: Tarifvertrag für Vertrauensleute

Antragsteller/in:
GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, einen Tarifvertrag für Vertrauensleute zu erstreiten. Es sollen Punkte geregelt werden wie z. B. folgende:

1. Die Vertrauensleute sollten durch den Tarifvertrag besser geschützt werden.
2. § 119 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder. Danach kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden. Dieser Paragraph soll auch für Vertrauensleute der IG Metall gelten.
3. Die Vertrauensleute sollen ihre Gewerkschaftsarbeit auch während der Arbeitszeit tätigen können. Dabei haben sie die Möglichkeit die IG Metall Mitglieder besser zu betreuen und neue Mitglieder zu werben.
4. § 37.6 BetrVG sollte auch für Vertrauensleute definiert werden, um Seminare besuchen zu können.

Antrag E3.052: Freiräume für gewerkschaftliche Vertrauensleute in der Transformation

Antragsteller/in:
GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Tarifverträge über den „Schutz von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten“ sind seitens des IG Metall Vorstands neu aufzugreifen. In den bezirklichen Tarifkommissionen ist ein Meinungsbildungsprozess über eine erweiterte moderne tarifvertragliche Vereinbarung zu initiieren. Die Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren auszubilden wäre hierbei eine mögliche erweiterte Rolle. Betriebliche Freiräume sind zu gewährleisten.

Antrag E3.053: Ehrenamtliches Engagement der Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder ist anzuerkennen

Antragsteller/in:
GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wirkt darauf hin, eine Gleichstellung bei der Anerkennung und Würdigung von ehrenamtlichem Engagement als gewerkschaftliche Interessenvertreter*in herzustellen. Dementsprechend werden gesellschaftliche Würdigungen gleichberechtigt behandelt und betriebliches sowie gewerkschaftliches Ehrenamt erfahren die gleiche Anerkennung und Wertschätzung, wie jedes weitere gesellschaftliche Ehrenamt.

Gewerkschaften nehmen gemäß Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz eine gesellschaftliche Aufgabe wahr. Als Mitgliedsgewerkschaft sind wir ehrenamtlich organisiert und damit durchsetzungsfähig.

Hierzu muss eine Debatte geführt und vorangetrieben sowie auf die dementsprechenden Stellen eingewirkt und von gewerkschaftlichen Vorschlagsrechten Gebrauch gemacht werden.

Antrag E3.054: Ehrenamtliches Engagement fördern

Antragsteller/in:

Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass sich Mitglieder der IG Metall besser für ihr gewerkschaftliches oder außergewerkschaftliches Ehrenamt freistellen lassen können.

Dabei soll in allen Gliederungen der IG Metall geprüft werden ob:

- es tarifvertragliche Lösungen geben kann und ob diese ausbaubar sind (siehe z. B. Tarifvertrag des DGB zur ehrenamtlichen Jugendpflegearbeit oder zukünftig auch Optionen in den IG Metall-Flächentarifverträgen);
- bestehende Lösungen (wie z. B. die unbezahlte Freistellung) besser nutzbar gemacht werden können (bisher kann der Arbeitgeber dies in den meisten Betrieben ohne Begründung ablehnen und tut dies häufig auch);
- es Möglichkeiten gibt, sich politisch dafür einzusetzen, die Bildungsfreistellungsgesetze der Länder auszubauen.

Antrag E3.055: Die IG Metall vom Betrieb aus denken

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Erfolg der IG Metall baut im Wesentlichen auf drei Säulen:

- Tarifpolitik
- Betriebspolitik
- Gesellschaftspolitik

In der Tarifpolitik haben wir in der Fläche der Metall- und Elektroindustrie erfolgreich gute Tarifverträge erkämpft. Wenn wir diese Erfolge absichern wollen

ist es notwendig Betriebsratswahlen einzuleiten, die Tarifbindung auszubauen und zu verteidigen. Oft gelingt das nur in langwierigen Prozessen mit hohem Personaleinsatz. Je erfolgreicher wir sind, desto größer der Bedarf an Hauptamtlichen vor Ort.

Gleichzeitig erfordern die Veränderungen durch Transformation und Digitalisierung, Umstrukturierungen und krisenhafte Situationen in den Betrieben, eine kompetente Betriebsbetreuung durch gut ausgebildete Hauptamtliche mit den entsprechenden zeitlichen Ressourcen. Der Beratungsaufwand ist bereits in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Für Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung ist eine gute Betriebsbetreuung und betriebsnahe Bildungsarbeit existenziell wichtig für die IG Metall.

Der seit Jahren festzustellende Strukturwandel weg von Fertigung und Montage, hin zu Service, Vertrieb, Forschung und Entwicklung, Zentralfunktionen für weltweit tätige Unternehmen verändert die Kultur im Betrieb und in der Gesellschaft. Es gibt keine gewerblich geprägten Milieus mehr. Der Zugang zu diesen Beschäftigtengruppen benötigt andere Herangehensweisen zur Mitgliedergewinnung. Die Arbeit wird beteiligungsorientierter und dadurch zeitaufwendiger.

Durch die konzentrierte Arbeit der GEP-Teams konnten schnelle Erfolge bei Erschließungsprojekten erreicht werden. In Betrieben mit Betriebsratsstrukturen und Tarifbindung in denen inzwischen bis zu 80 % der Beschäftigten im indirekten Bereich tätig sind brauchen wir eine Veränderung unserer gewerkschaftlichen Kultur. Das geht nur in längeren Zeiträumen und mit intensiver Betreuungsarbeit. Das ist mit den klassischen Erschließungsprojekten und den personellen Ressourcen der Geschäftsstellen kaum zu erreichen.

Angesichts der gesellschaftspolitisch erwartbaren Angriffe auf Sozialstaat und Schutzrechte dürfen wir die betriebliche Mobilisierung für bessere soziale Rechte, wie Rente, Qualifizierung, Sicherheit im Wandel, oder Verteidigung von Schutzrechten wie dem Arbeitszeitgesetz nicht vernachlässigen. Auch dafür müssen die Ressourcen bereitstehen.

Deshalb unterstützt der Gewerkschaftstag ausdrücklich ein Projekt „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“. Dabei muss vor allem die Ressourcenverteilung, Personal und Finanzen innerhalb der IG Metall, auf dem Prüfstand stehen. Es muss auf allen Ebenen der IG Metall diskutiert werden, wie wir in Betrieben mit überwiegend indirekt Beschäftigten erfolgreiche

Gewerkschaftsarbeit initiieren können und einen Organisationsgrad erreichen, der uns gewerkschaftlich handlungsfähig macht.

Antrag E3.056: Die IG Metall vom Betrieb aus gestalten

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag unterstützt ein Projekt „Die IG Metall vom Betrieb aus Denken“, eine IG Metall vom Betrieb aus gestalten, eine IG Metall, die aus betrieblichen Themen übergeordneten Themen macht und deren Fokus einer Gestaltung ausgehend vom Betrieb unterliegt.

Dabei muss vor allem die Ressourcenverteilung – Personal und Finanzen – auf dem Prüfstand stehen. Es muss diskutiert werden, wie wir in Betrieben mit überwiegend indirekt Beschäftigten erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit initiieren können und einen Organisationsgrad erreichen, der uns gewerkschaftlich handlungsfähig macht.

Der Erfolg der IG Metall baut im Wesentlichen auf drei Säulen:

- Tarifpolitik
- Betriebspolitik
- Gesellschaftspolitik

In der Tarifpolitik haben wir in der Fläche der Metall- und Elektroindustrie erfolgreich gute Tarifverträge erkämpft. Wenn wir diese Erfolge absichern wollen, ist es notwendig weitere neue Betriebe zu erschließen und Betriebsratswahlen einzuleiten, die Tarifbindung auszubauen und zu verteidigen. Oft gelingt das nur in langwierigen Prozessen mit hohem Personaleinsatz. Je erfolgreicher wir sind, desto größer der Bedarf an Hauptamtlichen vor Ort.

Gleichzeitig erfordern die Veränderungen durch Transformation und Digitalisierung, Umstrukturierungen und krisenhafte Situationen in den Betrieben eine kompetente Betriebsbetreuung durch gut ausgebildete Hauptamtliche mit den entsprechenden zeitlichen Ressourcen. Der Beratungsaufwand ist bereits in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Für Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung ist

eine gute Betriebsbetreuung, die direkte Beteiligung unserer Mitglieder und betriebsnahe Bildungsarbeit existenziell wichtig für die IG Metall.

Der seit Jahren festzustellende Strukturwandel weg von Fertigung und Montage, hin zu Service, Vertrieb, Forschung, Entwicklung und Zentralfunktionen für weltweit tätige Unternehmen verändert die Kultur im Betrieb und in der Gesellschaft. Es gibt keine gewerblich geprägten Milieus mehr. Der Zugang zu diesen Beschäftigtengruppen benötigt andere Herangehensweisen zur Mitgliedergewinnung. Die Arbeit wird beteiligungsorientierter und dadurch zeitaufwendiger.

Durch die konzentrierte Arbeit der GEP- Teams konnten schnelle Erfolge bei Erschließungsprojekten erreicht werden. In Betrieben mit Betriebsratsstrukturen und Tarifbindung in denen inzwischen 80 % der Beschäftigten im indirekten Bereich tätig sind, brauchen wir eine Veränderung unserer gewerkschaftlichen Kultur. Das geht nur in längeren Zeiträumen und mit intensiver Betreuungsarbeit. Das ist mit den klassischen Erschließungsprojekten und den personellen Ressourcen der Geschäftsstellen kaum zu erreichen.

Angesichts gesellschaftspolitisch möglicher Angriffe auf Sozialstaat und Schutzrechte dürfen wir die betriebliche Mobilisierung für bessere soziale Rechte, wie Rente, Qualifizierung, Sicherheit im Wandel, oder Verteidigung von Schutzrechten wie dem Arbeitszeitgesetz nicht vernachlässigen. Auch dafür müssen die Ressourcen bereitstehen.

Antrag E3.057: Unternehmensbeauftragte

Antragsteller/in:
GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In Konzernen und großen Unternehmen kommt den hauptamtlichen Unternehmensbeauftragten eine wichtige Rolle als Bindeglied zwischen der IG Metall und den Betriebsräten zu. Ihre zentralen Aufgaben sind die Initiierung bzw. Unterstützung der Betriebsräte bei der Erarbeitung einheitlicher Strategien, die Stärkung der IG Metall in den Gremien und in der Belegschaft, sowie die Koordinierung von Aktivitäten der Interessenvertretungen.

Je nach Größe des Unternehmens, der Anzahl der Betriebe, Gesamtbetriebsräte, Konzern- und Unternehmensbetriebsräte, bringt die Betreuung oft einen nicht unerheblichen Aufwand an Reise- und Sachkosten, sowie auch einen hohen Zeitaufwand für die Unternehmensbeauftragten mit sich. Während Reise- und Sachkosten im Rahmen der jährlich zu vereinbarenden Budgets zu einem großen Teil vom IG Metall Vorstand getragen werden, wird der erbrachte Zeitaufwand weder personell noch finanziell berücksichtigt. Besonders problematisch ist dies in den Geschäftsstellen, da der Zeitaufwand für die Unternehmensbeauftragung an der betrieblichen Arbeit vor Ort abgeht. Dabei ist es grundsätzlich sinnvoll, die Unternehmensbeauftragung in den Geschäftsstellen anzubinden.

1. Dort, wo ein personeller Ausgleich nicht möglich ist, den Geschäftsstellen einen finanziellen Ausgleich für den konkreten und nachgewiesenen Zeitaufwand für die Unternehmensbeauftragung zu gewähren.
2. Zum Erfahrungsaustausch und zur besseren Vernetzung der Unternehmensbeauftragung führt die Vorstandsverwaltung einmal pro Jahr ein Treffen durch.

Antrag E3.058: Unternehmensbeauftragungen – Eine wirkungsvolle Betreuung von Unternehmen und Konzernen ist mitentscheidend für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall insgesamt

Antragsteller/in:
GS Offenbach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert ein zukunftsfähiges Konzept zur Stärkung der Unternehmensbeauftragten zu entwickeln. In Absprache mit den Geschäftsstellen ist hier eine Aufgabenverteilung von Unternehmen und Konzernen sowie die gezielte Intensivierung der Betreuung abzustimmen. Den Geschäftsstellen kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu.

Für die Sicherstellung dieser zusätzlichen Arbeit sind den Organisationseinheiten zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Zudem ist die Definition von Anforderungen für die Umsetzung der Unternehmensbeauftragten-Kernaufgaben zu überarbeiten. Dabei ist die Vergrößerung und Weiterentwicklung des Unterstützungsangebotes durch die Vorstandsverwaltung sicherzustellen. Es ist zu gewährleisten, dass eine enge Verzahnung der Unternehmensbeauftragung und Aufsichtsratsmandaten (in einer Hand) erfolgt.

Die aktuelle Situation beinhaltet in erster Linie den Ersatz von Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Unternehmensbetreuungen in den Geschäftsstellen entstehen. Nicht ersetzt wird der erhebliche zusätzliche Zeitaufwand der Unternehmensbeauftragten in den Geschäftsstellen. Insbesondere hierfür ist ein adäquater Ausgleich für die Geschäftsstellen zu schaffen.

Ausgangssituation:

Gesamt-, Konzern- und Eurobetriebsräte nehmen vor dem Hintergrund veränderter Unternehmensstrategien eine betriebs- und gewerkschaftspolitische Schlüsselstellung ein. Die entscheidende Voraussetzung für die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit ist dabei unsere Verankerung in den Betrieben. Aber auch die Sicherung der demokratischen Strukturen ist ein wichtiger Bestandteil der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in Europa. Dies zeigt sich aktuell am Beispiel Ungarns.

Die Aufgaben der GBR's und KBR's, aber auch die der Eurobetriebsräte, werden dabei immer wichtiger und komplexer. Veränderte Unternehmensstrategien bilden eine zunehmende Herausforderung an die entsprechenden Gremien und damit auch an die Beauftragten der IG Metall.

Unternehmensbeauftragte sind in ihrer Praxis in den Unternehmen und Konzernen mit vielfältigen und sehr speziellen Fragestellungen konfrontiert. Veränderung der Unternehmenslandschaft, der zunehmende Trend zur Differenzierung in den Unternehmensstrukturen, erfordert neue Anstrengungen. Häufige Veränderungen der Unternehmensstrukturen erfordern erhöhte Anstrengungen. Der Arbeitsaufwand ist in den letzten Jahren dabei erheblich gewachsen. Zeitgleich sinkt die Bereitschaft, Unternehmensbeauftragungen zu übernehmen, insbesondere in den Geschäftsstellen aufgrund fehlender Ressourcen. Zudem wird die Rolle der Unternehmensbeauftragten in sehr differenzierter Weise interpretiert und wahrgenommen.

Als in Summe strategisch wichtig definierte Unternehmen haben vor Ort nicht immer eine entsprechende Priorität in der Betreuung. Nicht alle vor-Ort-Gremien werden aus unterschiedlichsten Grund u.a. wegen meistens fehlender Strukturen betreut.

Die Arbeit der Unternehmensbeauftragten ist allerdings eine Gesamtaufgabe unserer Organisation, die entsprechend der gewachsenen Bedeutung zukünftig viel stärker zu verankern und entsprechend allen Organisationseinheiten verankert werden muss. Hierzu müssen auch zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Stärkung der Kernaufgaben:

Besondere Bedeutung kommt vor allem der Verankerung der Mitgliederentwicklung in der Arbeit der Unternehmensbeauftragten zu.

Für die gewerkschaftliche Betreuung von über 500 Konzern- und Gesamtbetriebsräten, Tendenz steigend, hat die IG Metall in der Vergangenheit fünf Kernaufgaben für die Arbeit der Unternehmensbeauftragungen definiert:

1. Gewerkschaftspolitische und fachliche Beratung und Betreuung von Gremien auf Unternehmens- und Konzernebene
2. Mitgliederentwicklung als Daueraufgabe der gewerkschaftlichen Akteure im Unternehmen verankern
3. Beeinflussung der Unternehmensentwicklung und proaktive Setzung eigener Themen
4. Vernetzung und Abstimmung der gewerkschaftspolitischen Akteure im Unternehmen
5. Abstimmung, Ideentransfer und Rückkopplung mit der Arbeit des Vorstands sowie mit der europäischen und internationalen Ebene

Diese sind noch stärker zu verankern und auszubauen. Wichtige Aspekte für die strategische Relevanz sind u.a.:

- Organisationsgrad/ Beschäftigtenzahlen
- Vorhandene Gremienstrukturen
- Erreichbare Potenziale
- Unternehmen ist Ankerunternehmen in der jeweiligen Branche
- Unternehmen ist Schlüsselakteur in Tarifrunde

Fazit:

Es ist für die Zukunft der IG Metall entscheidend, dass wir in der Lage sind, dass alle überregionalen

Gremien bis hin zum EBR und Welt-BR betreut werden und alle Gliederungen dazu mit ausreichend Ressourcen ausgestattet werden. Dabei muss die Mitgliederentwicklung im Betrieb und im Gesamtkonzern eine entscheidende Rolle spielen. Insbesondere ist dabei zu beachten, dass die Verbindung in die Betriebe gehalten wird, um überhaupt eine positive Mitgliederentwicklung zu erreichen.

Antrag E3.059: Handlungsfähigkeit der IG Metall stärken: Unternehmensbeauftragungen – Eine wirkungsvolle Betreuung von Unternehmen und Konzernen ist mitentscheidend für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall insgesamt

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert ein zukunftsfähiges Konzept zur Stärkung der Unternehmensbeauftragungen zu entwickeln. In Absprache mit den Geschäftsstellen ist hier eine Aufgabenverteilung von Unternehmen und Konzernen und sowie gezielte Intensivierung der Betreuung abzustimmen. Den Geschäftsstellen kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Für die Sicherstellung dieser zusätzlichen Arbeit sind den Organisationseinheiten zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Zudem ist die Definition von Anforderungen für die Umsetzung der UNB-Kernaufgaben zu überarbeiten. Dabei ist die Vergrößerung und Weiterentwicklung des Unterstützungsangebotes durch die Vorstandsverwaltung sicherzustellen. Es ist zu gewährleisten, dass eine enge Verzahnung der Unternehmensbeauftragungen und AR-Mandaten (in einer Hand) erfolgt.

Die aktuelle Situation beinhaltet in erster Linie den Ersatz von Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Unternehmensbetreuungen in den Geschäftsstellen entstehen. Nicht ersetzt wird der erhebliche zusätzliche Zeitaufwand der UNB in den GS. Insbesondere hierfür ist ein adäquater Ausgleich für die Geschäftsstellen zu schaffen.

Ausgangssituation:

Gesamt-, Konzern- und Eurobetriebsräte nehmen vor dem Hintergrund veränderter Unternehmensstrategien eine betriebs- und gewerkschaftspolitische Schlüsselstellung ein. Die entscheidende Voraussetzung für die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit ist dabei unsere Verankerung in den Betrieben. Aber auch die Sicherung der demokratischen Strukturen ist ein wichtiger Bestandteil der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung in Europa. Dies zeigt sich aktuell am Beispiel Ungarns.

Die Aufgaben der GBR's und KBR's, aber auch die der Eurobetriebsräte, werden dabei immer wichtiger und komplexer. Veränderte Unternehmensstrategien bilden eine zunehmende Herausforderung an die entsprechenden Gremien und damit auch an die Beauftragten der IG Metall.

Unternehmensbeauftragte sind in ihrer Praxis in den Unternehmen und Konzernen mit vielfältigen und sehr speziellen Fragestellungen konfrontiert. Veränderung der Unternehmenslandschaft – der zunehmende Trend zur Differenzierung in den Unternehmensstrukturen – erfordert neue Anstrengungen. Häufige Veränderungen der Unternehmensstrukturen erfordern erhöhte Anstrengungen. Der Arbeitsaufwand ist in den letzten Jahren dabei erheblich gewachsen. Zeitgleich sinkt die Bereitschaft, Unternehmensbeauftragungen zu übernehmen – insbesondere in den Geschäftsstellen aufgrund fehlender Ressourcen. Zudem wird die Rolle der UNB in sehr differenzierter Weise interpretiert und wahrgenommen.

Als in Summe strategisch wichtig definierte Unternehmen haben vor Ort nicht immer eine entsprechende Priorität in der Betreuung. Nicht alle vor-Ort-Gremien werden aus unterschiedlichsten Grund u.a. wegen meistens fehlender Strukturen betreut.

Die Arbeit der UNB ist allerdings eine Gesamtaufgabe unserer Organisation, die entsprechend der gewachsenen Bedeutung zukünftig viel stärker zu verankern und entsprechend in allen Organisationseinheiten verankert werden muss. Hierzu müssen auch zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Stärkung der Kernaufgaben:

Besondere Bedeutung kommt vor allem der Verankerung der Mitgliederentwicklung in der Arbeit der Unternehmensbeauftragten zu.

Für die gewerkschaftliche Betreuung von über 500 Konzern- und Gesamtbetriebsräten – Tendenz stei-

gend – hat die IG Metall in der Vergangenheit fünf Kernaufgaben für die Arbeit der Unternehmensbeauftragungen definiert:

1. Gewerkschaftspolitische und fachliche Beratung und Betreuung von Gremien auf Unternehmens- und Konzernebene
2. Mitgliederentwicklung als Daueraufgabe der gewerkschaftlichen Akteure im Unternehmen verankern
3. Beeinflussung der Unternehmensentwicklung und proaktive Setzung eigener Themen
4. Vernetzung und Abstimmung der gewerkschaftspolitischen Akteure im Unternehmen
5. Abstimmung, Ideentransfer und Rückkopplung mit der Arbeit des Vorstands sowie mit der europäischen und internationalen Ebene

Diese sind noch stärker zu verankern und auszubauen.

Wichtige Aspekte für die strategische Relevanz sind dabei u.a.:

- Organisationsgrad/ Beschäftigtenzahlen
- Vorhandene Gremienstrukturen
- Erreichbare Potenziale
- Unternehmen ist Ankerunternehmen in der jeweiligen Branche
- Unternehmen ist Schlüsselakteur in Tarifrunde

Fazit:

Es ist für die Zukunft der IG Metall entscheidend, dass wir in der Lage sind, dass alle überregionalen Gremien bis hin zum EBR und Welt-BR betreut werden und alle Gliederungen dazu mit ausreichend Ressourcen ausgestattet werden. Dabei muss die Mitgliederentwicklung im Betrieb und im Gesamtkonzern eine entscheidende Rolle spielen. Insbesondere ist dabei zu beachten, dass die Verbindung in die Betriebe gehalten wird, um überhaupt eine positive Mitgliederentwicklung zu erreichen.

Antrag E3.060: Handlungsfähigkeit der IG Metall stärken: Unternehmensbeauftragungen – Eine wirkungsvolle Betreuung von Unternehmen und Konzernen ist mitentscheidend für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall insgesamt

Antragsteller/in:

GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, ein zukunftsfähiges Konzept zur Stärkung der Unternehmensbeauftragungen zu entwickeln. In Absprache mit den Geschäftsstellen ist hier eine Aufgabenverteilung von Unternehmen und Konzernen sowie die gezielte Intensivierung der Betreuung abzustimmen. Den Geschäftsstellen kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Für die Sicherstellung dieser zusätzlichen Arbeit sind den Organisationseinheiten zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Zudem ist die Definition von Anforderungen für die Umsetzung der Unternehmensbeauftragten-Kernaufgaben zu überarbeiten. Dabei ist die Vergrößerung und Weiterentwicklung des Unterstützungsangebotes durch die Vorstandsverwaltung sicherzustellen. Es ist zu gewährleisten, dass eine enge Verzahnung der Unternehmensbeauftragung und Aufsichtsrats-Mandaten (in einer Hand) erfolgt.

Die aktuelle Situation beinhaltet in erster Linie den Ersatz von Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Unternehmens-Betreuungen in den Geschäftsstellen entstehen. Nicht ersetzt wird der erhebliche zusätzliche Zeitaufwand der Unternehmensbeauftragten in den Geschäftsstellen. Insbesondere hierfür ist ein adäquater Ausgleich für die Geschäftsstellen zu schaffen.

Antrag E3.061: Neues Konzept der Unternehmensbeauftragung

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das zahlenmäßige Verhältnis der Beschäftigten in den Werkshallen zu denen in den Büros hat sich seit Beginn der 1990er-Jahre nahezu umgekehrt. Der Anteil wissenschaftlich-technischer Experten am Gesamtarbeitskörper steigt – damit nimmt der Anteil der klassischen Klientel der IG Metall an der Wertschöpfungskette ab, also die Beschäftigten und Facharbeiter in den direkten Bereichen.

Will die IG Metall den Organisationsgrad in den Flächen halten, so muss es gelingen, diese wissenschaftlich-technischen Experten für die Gewerkschaftsbewegung zu gewinnen. Die Herausforderung dabei liegt besonders in der Erschließung von sogenannten Entwicklungsdienstleistern. In der Automobilbranche werden inzwischen rund 50 Prozent des Geschäftsvolumens der Forschung und Entwicklung an sogenannte Entwicklungsdienstleister fremdvergeben.

Der Zugang zu diesen Unternehmen fällt der IG Metall bislang schwer. Entwicklungsdienstleister sind zentral geführt, verfügen jedoch über ein breites Netz an Standorten im Umfeld der OEM. Solche Unternehmensstrukturen sind über die Geschäftsstellenstrukturen der IG Metall sehr schwer zu erschließen. In den Zuständigkeitsbereich einer Geschäftsstelle fallen in der Regel nur verhältnismäßig kleine Betriebseinheiten, die derzeit zwar theoretisch, jedoch faktisch nicht betriebsratsfähig sind. Aus Sicht der einzelnen Geschäftsstelle ist eine aussichtsreiche Mitgliederentwicklung mit unverhältnismäßig hohem Personal- und Ressourceneinsatz verbunden. Aus Sicht der gesamten IG Metall hingegen sind die notwendigen Tarifbewegungen in der Branche der Entwicklungsdienstleister nur möglich, wenn bei vielen Dienstleistern an allen OEM-Standorten Mitgliederbewegungen gelingen. Diesen strukturellen Widerspruch gilt es aufzulösen: Die Verantwortung für die Erschließung der Entwicklungsdienstleister darf nicht ausschließlich bei den Geschäftsstellen liegen, sondern muss zentral koordiniert und gefördert werden – ebenso wie die Unternehmen zentral aufgestellt und organisiert sind. Dies gelingt über ein neues Konzept der Unternehmensbeauftragung.

Bislang hat die IG Metall in klassischen Betriebsstrukturen gedacht, wonach ein Betrieb und damit ein Betriebsrat immer und ausschließlich in den Zuständigkeitsbereich einer Geschäftsstelle gefallen ist. Die Betreuungssituation war damit klar. Es gab eine/n politische/n Sekretär/in, der/die einen Betrieb mit einem Betriebsrat und einem Vertrauenskörper betreut hat. Gelöst werden musste nur noch die Koordination der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte in den Gesamt- und Konzernbetriebsräten. Dies hat über das Konstrukt der Unternehmensbeauftragung im Sinne einer Gesamt-/Konzernbetriebsratsbetreuung gut funktioniert.

Die Struktur der Entwicklungsdienstleister erfordert jedoch einen Zuschnitt der Unternehmensbeauftragung, der weit über die Gesamt-/Konzernbetriebsratsbetreuung hinausgeht. Nötig sind politische Sekretärinnen und Sekretäre, die die gewerkschaftliche Verantwortung für gesamte Unternehmen und Konzerne übernehmen, Erschließungsstrategien nicht für Betriebe, sondern für gesamte Unternehmen oder Konzerne entwickeln, koordinieren und umsetzen. Dazu gehört auch die Konzipierung faktisch handhabbarer, ggf. abweichender Betriebsratsstrukturen (nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz), die Durchsetzung von Zuordnungstarifverträgen und die anschließende Betreuung dieser ggf. von der Geschäftsstellensystematik abweichenden Betriebsratsstrukturen.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, eine breite Diskussion über sinnvolle Erschließungs- und Betreuungskonzepte von nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz abweichenden Mitbestimmungsstrukturen anzustoßen und ein neues Konzept der Unternehmensbeauftragung zu entwickeln.

Antrag E3.062: Konzepte für unternehmensbezogene Qualifizierungsreihen entwickeln und ihre Unterstützung für die betreffenden UnternehmensvertreterInnen und Geschäftsstellen ausbauen

Antragsteller/in:

GS Bielefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand und die Bildungszentren werden aufgefordert, verstärkt Konzepte für unternehmensbezogene Qualifizierungsreihen zu entwickeln und ihre Unterstützung für die betreffenden Unternehmensvertreterinnen und -vertreter und Geschäftsstellen auszubauen.

Die Unternehmen unserer Zeit sind eingebunden in internationale Wertschöpfungsketten, agieren an internationalen Finanzmärkten und haben zum Teil ausländische Konzernmütter.

Zudem ist eine Konsolidierungsstrategie am Markt zu beobachten; fast täglich gibt es Meldungen über neue Firmenzu- und -abkäufe sowie neue strategische Unternehmenszusammenschlüsse. Dabei verändert sich auch die Organisation der Unternehmen intern immer stärker hin zu dezentralen, eigenverantwortlichen Einheiten, die in einem Verbund geführt werden. Die wirtschaftlichen Einheiten (Business Units) folgen dabei jedoch häufig nicht den Legalstrukturen – was eine große Herausforderung für die Gremienarbeit darstellt. Dazu kommen die zahlreichen Fragestellungen rund um die Transformation der Arbeitswelt.

Wesentliche Entscheidungen werden immer häufiger auf Unternehmens- oder Konzernebene getroffen. Dadurch wird den Gremien auf diesen Ebenen (GBR, KBR, EBR, SE-BR, AR) eine deutlich größere Rolle zuteil. Um dem Anspruch an eine starke Mitbestimmung gerecht werden zu können, brauchen die Gremien fundiertes inhaltliches Wissen, das spezifisch auf die Anforderungen im jeweiligen Unternehmen ausgerichtet ist. Darüber hinaus braucht es eine starke Vernetzung aller Gremien im Unternehmen über die Ebene hinweg, eine Kommunikationsstruktur und Prozesskompetenz.

Antrag E3.063: Betriebliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben – Gleichstellungspolitik in den Betrieben verankern

Antragsteller/in:

Frauenausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall soll eine betriebspolitische Initiative zur Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben starten.

In den vergangenen Jahren wurden Gesetze verabschiedet, die das Ziel haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt voranzubringen. Nun gilt es, durch betriebspolitische Maßnahmen die Gesetze bzw. die dahinterliegenden Ziele zur Gleichstellung umzusetzen. Gleichstellungspolitik ist Grundlage des betrieblichen Handelns und dient der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Beschäftigten

Der Vorstand der IG Metall soll Konzepte, Handlungsstrategien und Materialien zur betriebspolitischen Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben entwickeln. Dazu gehört:

1. Gleichstellungspolitik soll in allen Grund- und Fachseminaren der betrieblichen Interessenvertretung zum Thema gemacht werden. Dabei muss insbesondere vermittelt werden, dass Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die im Fokus der Arbeit aller betrieblichen Ausschüsse stehen muss.
2. Gleichstellungspolitische Vorgaben der Gesetze, Ansatzpunkte und Mitbestimmungsrechte werden bei Neufassung und Überarbeitung von Handlungshilfen eingearbeitet, beschrieben und aufgezeigt. Eine betriebspolitische Initiative zur Forcierung der Gleichstellungspolitik ist notwendig, um den zentralen Stellenwert dieses Politikfeldes zu verdeutlichen.

Die Betriebsratsgremien sollen dazu angehalten werden, Gleichstellungsausschüsse zu bilden. Außerdem sollen folgende konkrete Maßnahmen zur Umsetzung und Anwendung der Gesetze umgesetzt werden:

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die betrieblichen Interessenvertretungen sollen sich aktiv dafür einsetzen, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit aufstocken können. Statt wegfallendes Arbeitszeitvolumen (z.B. wegen Elternzeit, kurze Vollzeit, Brückenteilzeit) über Mehrarbeit auszugleichen, soll es systematisch erfasst und Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Statt das durch die fortschreitende Arbeitsverdichtung zunehmende Arbeitszeitvolumen ausschließlich über Personalaufbau auszugleichen, soll es Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Falls eine unbefristete Aufstockung der Arbeitszeit nicht umgesetzt werden kann, streben die Betriebsrät*innen eine befristete Arbeitszeiterhöhung an. Falls Arbeitgeber den Aufstockungswünschen von Teilzeitbeschäftigten nicht nachkommen, ergreifen Betriebsrät*innen betriebliche Maßnahmen z.B. durch das betriebsöffentliche Aufzeigen freier Arbeitszeitvolumen.

Alle Betriebsratsgremien im Organisationsbereich der IG Metall werden aufgefordert, betriebliche Modelle zur Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung im Schichtbetrieb zu entwickeln. Vorbild können hier die sozialen Berufe sein (Krankenhaus, Pflege). Der Vorstand der IG Metall unterstützt die Gremien mit Fachwissen und Beispielen. Darüber hinaus streben die Betriebsratsgremien im Organisationsbereich der IG Metall an, die Inanspruchnahme von Wahloptionen für freie Tage in Tarifverträgen durch betriebliche Vereinbarungen auch für Teilzeitbeschäftigte zu öffnen.

Frauenquote

Die IG Metall fordert die Arbeitnehmervertreter*innen in den Aufsichtsräten auf, keiner Zielvorgabe für die obersten Führungsebenen zuzustimmen, die null Prozent lautet. Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, dass die hauptamtlichen IG Metall Vertreter*innen in den Aufsichtsräten sich an diese Vorgabe halten. Um den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen, bieten sich Quoten, Mentoringprogramme, Frauenförderprogramme und die Koppelung von Zielvorgaben für Führungskräften an Frauenförderung in ihrem Verantwortungsbereich an.

Entgelttransparenzgesetz

Die Betriebsrät/-innen der IG Metall sind dazu aufgefordert, einmal im Jahr vom Arbeitgeber einen Gleichstellungsbericht einzufordern (§ 43 BetrVG).

Nach § 21 Entgelttransparenzgesetz müssen tarifgebundene Betriebe alle fünf Jahre und tarifungebundene Betriebe alle drei Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen.

Die IG Metall soll sicherstellen, dass die Betriebsbetreuer*innen der IG Metall den vom Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik erstellten Kriterienkatalog für einen Gleichstellungs- und Entgeltbericht anwenden. Der Vorstand und die Betriebsbetreuer*innen unterstützen die betrieblichen Kolleg*innen dabei, Maßnahmen aus dem Entgelttransparenzgesetz zur betrieblichen Anwendung zu bringen. Die Betriebsrät*innen der IG Metall holen die Berichte vom Arbeitgeber ein und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab, z.B. zur Weiterentwicklung von Frauen in niedrigen Entgeltgruppen. Betriebsrät*innen führen Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit nach dem Entgelttransparenzgesetz durch oder fordern die Arbeitgeber dazu auf. Betriebsrät*innen unterstützen und beraten Beschäftigte, die den individuellen Auskunftsanspruch in Anspruch nehmen.

Die Betriebsräte und Betriebsbetreuer*innen nutzen den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit und/ oder den Internationalen Frauentag am 8. März für betriebliche Aktivitäten zur Erfassung der betrieblichen Entgeltlücke und Forcierung von Entgeltgleichheit.

Antrag E3.064: Respekt – Gib Sexismus keine Chance

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Sexismus ist in unserer Gesellschaft allgegenwärtig, aber es ist für die Belästigten oft sehr schwer, über Sexismus zu sprechen. Häufig wird die Situation belächelt oder es wird behauptet, dass es doch ein Kompliment war. Solche Reaktionen suggerieren, dass es kein Problem gibt, über das gesprochen werden muss. Wer Sexismus klar benennt, braucht Mut und das Gefühl, nicht allein zu sein.

Es geht bei Sexismus nicht nur um ein Fehlverhalten einer einzelnen Person oder einer Personengruppe, sondern um eine gesamtgesellschaftlich geteilte Überzeugung, wie Männer und Frauen vermeintlich sind. Frauen seien eher emotional und Männer

rational. Problematisch dabei ist, dass andere Eigenschaften von Männern und Frauen, wie beispielsweise die soziale oder ethnische Herkunft, Religion oder das Bildungsniveau ignoriert werden.

Sexismus ist eine Überzeugung, nach der ein Geschlecht dem anderen überlegen ist. Überzeugungen sind aber veränderbar. Somit ist Sexismus auch eine Überzeugung, die man überwinden kann.

Sexismus trifft nicht nur Männer oder Frauen, sondern ebenso inter- und transsexuelle Menschen. Sie sind im besonderen Maß von Sexismus betroffen, weil sie sich nicht in die etablierte Ordnung von zwei Geschlechtern (Mann/Frau) einordnen lassen.

Sexismus ist, wenn eine Person von einer anderen Person oder Personen aufgrund ihres Geschlechts anders beziehungsweise schlechter bewertet oder behandelt wird. Sexismus bedeutet aber auch, dass eine Person durch eine Institution oder mehrere Institutionen aufgrund ihres Geschlechts anders oder schlechter bewertet oder behandelt wird.

Über Sexismus zu reden, heißt auch über Rassismus und über Klassenverhältnisse zu sprechen. So fällt auf, dass immer dann in den Medien über Sexismus gesprochen wird, wenn die Täter ins (rechte) Bild passen. Die größte Gefahr für Frauen gehe von „Fremden“ aus, denken viele Menschen. Es sei der Geflüchtete oder der „fremde“ Mann, der die Joggerin im Park überfällt. Dabei sind es in der Regel eben nicht Fremde, sondern Bekannte, die überwiegend Frauen gegenüber sexualisierte Gewalt anwenden. Die Statistik des Bundeskriminalamtes bringt eine erschütternde Wahrheit ans Licht: Fast jeden Tag versucht ein Mann eine Frau umzubringen, jeden dritten Tag gelingt es ihm. Der unsicherste Ort für Frauen ist also ihr eigenes Zuhause.

Es wird die Abschaffung von sozialer und struktureller Ungleichheit gefordert, denn sie sind der Nährboden für Sexismus und Rassismus.

- Die Broschüre „Stopp. Sexuelle Belästigung. Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte“ von 2008 zu überarbeiten und zu aktualisieren
- Mehr Informations- und Aktionsmaterialien für die Betriebe zu erstellen
- Sexismus und sexuelle Belästigung als Bestandteil in den Grundlagenseminaren (z.B. A1/ BR1/ Jugendseminare/ JAV ...) einzufügen
- Die Richtlinie Frauen- und Gleichstellungspolitik IG Metall hinsichtlich ihrer Umsetzung auf den Organisationsebenen der IG Metall zu überprüfen, ob Gleichstellung angemessen thematisiert wird

- Die Geschäftsstellen und die Bezirksleitungen anzuhalten, das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung in ihren Bildungsangeboten zu integrieren

Stoppt Sexismus im Betrieb

Ein Grund, warum über Sexismus so häufig geschwiegen wird, ist, dass diejenigen, die über Sexismus sprechen, gleichzeitig die Frage der Macht stellen. Zu den besonders gefährdeten Gruppen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zählen Auszubildende und Jugendliche, Frauen in befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeiterinnen, Ferienjobberinnen, Kolleginnen in Probezeit und Frauen, die erst ein paar Jahre im Betrieb arbeiten. Die Belästiger sind meist männlich und befinden sich in einer höheren Position als die Belästigten. Der Gesetzgeber hat mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein Gesetz und mit dem Betriebsverfassungsgesetz einen Rahmen festgelegt, in dem die Rechte der von sexualisierter Gewalt oder von sexueller Belästigung betroffenen Personen gestärkt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, über den Funktionsbereich Betriebspolitik Handlungshilfen und Materialien bereitzustellen, die Betriebsrätinnen und Betriebsräten helfen, insbesondere folgende Themen anzugehen:

- zu prüfen, ob in den Betrieben eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG existiert und der Arbeitgeber einen Bericht zum Thema Gleichstellung nach § 43 BetrVG verfasst
- Sexismus auf Betriebsversammlungen zu thematisieren
- den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, eine betriebliche Öffentlichkeit zum Thema Sexismus herzustellen
- den Arbeitgeber anzuhalten, Schulung für Personalverantwortliche durchzuführen
- Schulungen speziell für Auszubildende zu organisieren, weil sie zu den gefährdeten Personengruppen gehören, aber auch, um sie frühzeitig an das Thema heranzuführen
- dafür Sorge zu tragen, dass Sexismus ein gemeinsames Thema von Männern und Frauen ist und somit alle Gremienmitglieder etwas angeht
- eine betriebliche Offensive zu starten, um Betriebsvereinbarungen zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten“ am Arbeitsplatz abzuschließen

Um Sexismus aber wirkungsvoll und nachhaltig abzuschaffen, müssen die Machtverhältnisse überwunden werden. Daher müssen wir mehr Frauen in den Betriebsratsgremien werden! Die Einführung einer Quote, wie im Leitantrag „IG Metall stärken durch mehr Frauen in Haupt- und Ehrenamt“ gefordert, ist hier ein wichtiger und notwendiger erster Schritt.

Antrag E3.065: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen betrieblichen Ebenen und Funktionen

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen betrieblichen Ebenen und Funktionen zu entwickeln.

Das fängt bereits bei der Berufswahl/-orientierung an.

Für die Schulen und die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und Job-Center:

- Qualifizierung von Ansprechpartner*innen/Beratung, zur gezielten Ansprache speziell für junge Frauen in technische Berufe.
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen zum Thema „Zielgerichtete Weiterbildung“ mit dem Inhalt Karriereplanung (Aufstiegswege und -voraussetzungen).

Für die IG Metall:

- Eine Kampagne, mit dem Ziel der Überwindung des gender-pay-gaps und deutlicher Klarstellung welchen Einfluss Qualifikation, Position, Arbeitszeit, Entgelt auf das Thema Rente, insbesondere bei Frauen, hat.
- Gezielte Maßnahmen der Ansprache von jungen Frauen zur Mitgliedschaft in der IG Metall und zum Engagement als Vertrauensfrauen und JAV
- Gezielte Ansprache und Unterstützung von Frauen als Kandidatinnen zur Betriebsratswahl zu kandidieren und Führungs- und Leitungsfunktionen im Vertrauenskörper und im Betriebsrat zu übernehmen.

Auf der betrieblichen Ebene:

- Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien zur speziellen Förderung für Frauen bereits ab Einstellungsbeginn (Talentsuche)
- Entwicklungsbegleitende Mentorin-Programme von Anfang an
- Beratungsangebote für Frauen, die „Karriere“ machen wollen.
- Umsetzung und Einhaltung des Entgelttransparenzgesetzes
- Umsetzung einer Infrastruktur, die Jeder eine Teilhabe an den Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht (z.B. Kinderbetreuung, Führen in Teilzeit, keine Termine nach 16 Uhr, usw.)

Antrag E3.066: Druckmittel zur Durchsetzung der Gleichstellung in Unternehmen

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, ein Konzept zu erarbeiten, dass bestehende gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung im Betriebsverfassungsgesetz in der betrieblichen Praxis besser umgesetzt werden.

1. Ein solches Konzept soll Maßnahmen enthalten, wie (Aufzählung ist nicht abschließend): Informationsmaterial zur aktuellen Gleichstellung in den Betrieben, wie zum Beispiel Zusammenstellung und Veröffentlichung von Statistiken zur Gleichstellung in den jeweiligen Betrieben
2. Bereitstellung von Handlungshilfen (Toolbox/ Werkzeugkasten) zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen durch die Betriebsräte
3. Herausstellen der Gleichstellung als wichtige Aufgabe des Betriebsrates in den entsprechenden Grundlagen- und weiterführenden Schulungen für Betriebsräte, zum Beispiel als eigenständigen Modulteil der entsprechenden Seminare.
4. Handlungshilfen für Betriebsräte bei der Arbeit mit Gleichstellungsberichten z. B. zur Erarbei-

tung konkreter Maßnahmen/Forderungen an die Geschäftsführung des Unternehmens

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert in § 80 Abs. 2a, dass „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg“ gefördert wird. In § 28 BetrVG gibt es eine Regelung zur Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses. Außerdem hat die Geschäftsführung nach § 43 Abs.2 BetrVG einen jährlichen Gleichstellungsbericht vorzulegen.

Bei Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates geraten Gleichstellungsthemen gerne in den Hintergrund. Unseres Erachtens ist es notwendig, Gleichstellung als eine der Kernaufgabe der Betriebsräte zu verankern. Dazu benötigen die Gremien Anschlag von außen und Informationen und Handlungshilfen.

Antrag E3.067: Ergänzung der Richtlinie für Vertrauensleutearbeit zur Förderung der Gleichstellung

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Richtlinie für Vertrauensleutearbeit (Version November 2003) ist unter 2.2.2 die Durchführung der Wahl geregelt.

Der 4. Absatz soll wie folgt ergänzt werden:

... in den Wirkungsbereichen gewählt; hierbei soll das Geschlecht in der Minderheit entsprechend seines Anteils in der Mitgliedschaft berücksichtigt werden.

- § 2 der Satzung der IG Metall unterstützt und regelt die aktive Förderung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft.

Auszug aus der Satzung der IG Metall:

§ 2: Aufgaben und Ziele der IG Metall

„Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit

gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“

Antrag E3.068: Mehr als zwei Geschlechter – Diskriminierung verhindern, Gleichstellung fördern

Antragsteller/in:

GS Kaiserslautern (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass das Personenstandsrecht geändert werden und neben „männlich“ und „weiblich“ einen weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen muss. Dieser Entscheidung ist nun die Gesetzgeberin gefolgt und hat den Geschlechtseintrag „divers“ im Reisepass ermöglicht. Das Bundesverfassungsgericht hat außerdem klargestellt, dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch die Geschlechtsidentität umfasst. Damit genießen auch transidente und intergeschlechtliche Personen einen umfassenden Anspruch auf Gleichbehandlung. Diese rechtlichen Neuerungen und das zunehmende Sichtbarwerden von Trans*- und Inter*Menschen führen zu Handlungserfordernissen im Betrieb.

Betriebliche Gleichstellungsarbeit, die auf Grundlage eines binären Geschlechterbildes, bisher die Gleichstellung von Männern und Frauen forciert hat, muss sich in Zukunft auch auf Trans*- und Inter*Men-

schen beziehen. Dabei muss es darum gehen, Errungenschaften, die die Gleichstellung von Frauen im Betrieb voranbringen zu erhalten und auszubauen. Frauen, Trans*- und Inter*Menschen dürfen als benachteiligte Gruppen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Betriebliche Maßnahmen und gesetzliche Regelungen sollten daher dazu geeignet sein, die Benachteiligung aller diskriminierten Geschlechtergruppen abzubauen.

Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand auf, eine Handlungshilfe für Betriebsrät*innen und aktive Gewerkschaftsmitglieder zur Förderung der Gleichstellung von Trans*- und Inter*Menschen im Betrieb zu erstellen. Bestehende Materialien und andere Handlungshilfen sollen überprüft und ggf. um diesen Aspekt erweitert werden.

Die Handlungshilfe zur Förderung der Gleichstellung soll insbesondere zu folgenden Themen Regelungs- und Handlungsvorschläge machen:

- Der Berücksichtigung von Trans*- und Inter*Menschen bei der diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren
- Einer diskriminierungsfreien Ansprache von Beschäftigten durch Betrieb und Vorgesetzte, u.a. in Briefen, Formularen und anderen Dokumenten durch Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe (z.B. Beschäftigte statt Mitarbeiter) oder des Gendersternchens
- Zur Förderung der Wahlfreiheit z.B. bei verpflichtend zu tragenden Namensschildern, Dienstkleidung und bei der Verwendung der Personalpronomen „er“ und „sie“
- Der Vermeidung stigmatisierender Begriffe im Betrieb und die Sensibilisierung für diskriminierungsärmere bzw. diskriminierungsfreie Bezeichnungen, wie z.B. „transgeschlechtlich“ bzw. „transident statt „transsexuell“ oder „Geschlechtsangleichung“ statt „Geschlechtsumwandlung“
- Der geschlechtergerechten Umgestaltung von Toiletten, Waschräumen, Duschen und Umkleieräume
- Sowie der Verankerung des Themen Trans*- und Inter* Menschen in der Betriebsratsarbeit, insbesondere in der Arbeit von Gleichstellungsausschüssen

Antrag E3.069: Qualifizierungs-offensive für Migrantinnen und Migranten

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Zuge der Transformation werden sich Arbeitsformen, Arbeitszeiten und auch Arbeitsorte verändern; Industrie 4.0 und digital unterstützte Produktion, Dienstleistungen und Kommunikation werden zunehmen. Neue Umbrüche und Herausforderungen in der Klimapolitik, der Umstieg auf Elektromobilität sowie weiterer alternativer Antriebssysteme und somit auch ein Rückgang bei Verbrennungsmotoren wird sich die Arbeitswelt nachhaltig verändern.

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, größere Anstrengungen für eine breit angelegte Qualifizierungsoffensive von Migrantinnen und Migranten zu unternehmen, die auch lernungsgewohnte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit oder ohne Migrationshintergrund) mitnimmt.

In vielen Bereichen werden sich somit die Tätigkeitsprofile stark verändern und auch Arbeitsplätze wegfallen. Dies geschieht bei anhaltender Globalisierung und Verlagerungsdruck. Durch bestehenden Leistungsdruck, Restrukturierungen und Herausforderungen der Transformation wird es zweifellos zur Verunsicherungen kommen und auch Gefährdungen geben.

Wir müssen die Risiken und Chancen der Transformation analysieren und den Prozess so gestalten, dass die Risiken minimiert und die Chancen maximal genutzt werden. Hierzu brauchen wir eine bundesweite, präventive Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie, um Gefahren für die Beschäftigung und Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeiter abzuwehren.

Die Instrumente hierzu liefern das Betriebsverfassungsgesetz, sowie die einschlägigen Tarifverträge zur Qualifizierung und Weiterbildung. Sie sollten jedoch durch weitere gesetzgeberische Maßnahmen begleitet und unterstützt werden. Die geplante Gesetzgebung der Bundesregierung im Bereich Berufsbildungs-, Aufstiegsfortbildungs- und Bundesausbildungsförderungsgesetz kann dabei sehr hilfreich sein. Deshalb ist es zu begründen, dass die IG Metall das Gesetzgebungsver-

fahren von Anfang an mit eigenen Vorschlägen kritisch begleiten und unterstützen will.

Wir – IG Metall und betriebliche Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter – wollen dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht abgehängt und damit zu Verlierern von Transformation und Digitalisierung werden.

Antrag E3.070: Teilhabe von Migrantinnen und Migranten an Weiterbildung in der Transformation

Antragsteller/in:

GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, größere Anstrengungen für eine bessere Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in den Betrieben zu unternehmen. In den nächsten Jahren stehen wir durch Digitalisierung, Industrie 4.0 und Umstieg auf E-Mobilität vor großen Umbrüchen, die unsere Wirtschafts- und Arbeitswelt nachhaltig verändern. Insbesondere im Bereich der An- und Ungelernten droht Arbeitsplatzverlust oder das Abrutschen in den Niedriglohnssektor. Gute Arbeit ist (neben der Sprache) Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft. Die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten und die Schaffung entsprechender Angebote müssen in den Fokus gewerkschaftlicher Betriebspolitik rücken.

Antrag E3.071: Anonymisierte Bewerbungen

Antragsteller/in:

GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand setzt sich dafür ein, dass in den Betrieben im Zuständigkeitsbereich der IG Metall zukünftig nur anonymisierte Bewerbungen möglich

sind. Dies kann über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die Entscheidung über die Einladung zum Vorstellungsgespräch muss ausschließlich aufgrund der Qualifikation erfolgen.

Bei anonymisierten Bewerbungen wird daher zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, ihren Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zu Alter, Familienstand oder Herkunft verzichtet. Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, usw.

Es gibt verschiedene Methoden. Die Anonymisierung muss an die bisherigen Bewerbungsverfahren im Unternehmen angepasst werden. Je nach Arbeitsbereich kann das sehr unterschiedlich aussehen.

Tarifverträge können diese unterschiedlichen Methoden beschreiben werden. In Betriebsvereinbarungen kann der tarifliche Rahmen auf die betrieblichen Bewerbungsverfahren ausgestaltet werden.

Antrag E3.072: Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des präventiven Gesundheitsschutzes stärken

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Permanente Restrukturierungen, Konzepte indirekter Steuerung, anhaltende Globalisierung und Transformationsprozesse tragen dazu bei, dass sich gerade die psychischen Belastungen (zunehmender Leistungsdruck, fehlende Führung, Qualifikationsdefizite, ausufernde Arbeitszeiten etc.) zunehmend verstärken.

Digitale Arbeitsmittel prägen zunehmend unterschiedliche Formen der Arbeit. Dabei zählen neben digitalen mobilen Endgeräten wie etwa der Laptop oder das Smartphone auch sogenannte Wearables zu den „Devices“ mit zunehmender Relevanz für die Praxis. Prominentestes Beispiel hierfür sind Datenbrillen. Aber auch Westen sind exemplarisch zu nennen, die in Echtzeit gesundheitsrelevante Daten ihrer Träger ermitteln und auswerten können.

Der digitale, technische Fortschritt ermöglicht eine umfassende Dokumentation persönlicher Gesundheitsdaten (wie. z. B. Häufigkeit von Bewegungen, Pulswerte oder Schweißzusammensetzung) und damit die Analyse individuellen Verhaltens. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die Verhältnisprävention, also die menschengerechte Gestaltung der Arbeit selbst, in den Hintergrund tritt. Ein moderner und zeitgemäßer Gesundheitsschutz im Betrieb muss an den Arbeitsbedingungen ansetzen und nicht an den Beschäftigten. Hierauf zielt auch das Arbeitsschutzgesetz mit seiner Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung. Diese wird jedoch nur unzureichend umgesetzt. Die Verhältnisprävention muss daher in der betrieblichen Praxis gestärkt werden.

Um dies zu befördern, setzt sich die IG Metall für eine Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des betrieblichen Gesundheitsschutzes ein. Hierbei sind folgende Eckpunkte von Bedeutung:

1. Die IG Metall muss die Debatte über unterschiedliche Präventionsansätze befördern. Hierbei ist die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Priorisierung der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu stärken. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind geeignet, einen zusätzlichen Beitrag zu leisten. Als vorrangiges Mittel zur Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit reichen sie nicht aus.
2. Der Schutz der Gesundheitsdaten hat eine hohe Priorität und muss in die Überlegungen miteinbezogen werden.
3. Die IG Metall muss betriebliche Interessenvertretungen unterstützen, Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb durchzuführen und hierzu praxistaugliche Instrumente und Materialien weiterentwickeln.
4. Humane Arbeitsgestaltung und Leistungsbegrenzung sind nach wie vor Konfliktthemen, die in harten betrieblichen Verhandlungen bis hin zu Einigungsstellenverfahren entschieden werden müssen. Für eine erfolgreiche betriebliche Auseinandersetzung brauchen die Betriebsräte auch eine einheitliche, rechtskonforme Auslegung ihrer weitreichenden Mitbestimmungsrechte in Präventionsfragen durch die IG Metall.
5. Insofern in Tarifverträgen individuelle Vorsorgeleistungen (z.B. Vorsorgeuntersuchungen) vereinbart werden, darf ein Hinweis auf die gesetzliche Verpflichtung zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht fehlen.

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergänzen gute Arbeitsgestaltung, sie ersetzen sie aber nicht.

- Die Aufsichtsbehörden müssen konsequent dafür Sorge tragen, dass Unternehmen ihrer gesetzlichen Pflicht nachkommen und eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Dabei muss die IG Metall in den Ländern weiterhin Druck auf Aufsichtsbehörden ausüben.

Antrag E3.073: Körperliche Belastungen zum Thema machen und reduzieren

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall unterstützt weiterhin die Bearbeitung des Themas körperliche/psychische Belastungen in den Betrieben mit adäquaten Materialien. In der betrieblichen Bearbeitung des Themas stehen die Nutzung der Mitbestimmungsrechte, die Instrumente des Arbeitsschutzes und die Erfahrung der betroffenen Beschäftigten im Mittelpunkt. Die IG Metall initiiert und unterstützt regionale Netzwerke zum Thema. Hier können Betriebsräte sich austauschen und die Unterstützung von ExpertInnen zum Thema in Anspruch nehmen. Die IG Metall drängt darauf, dass bestehende arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zusammengefasst und so für die betrieblichen Akteure nutzbar gemacht werden. Gleichzeitig müssen neue Belastungen und Möglichkeiten der Entlastung im Rahmen der Transformation thematisiert werden. Hier müssen entsprechende Forschungsvorhaben entwickelt und unterstützt werden.

Antrag E3.074: Körperliche Belastungen nicht aus dem Fokus verlieren – Unterstützung einer menschengerechten Arbeitsgestaltung

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit der Transformation werden neue Arbeitsprozesse und -abläufe sowie Maschinen und Arbeitsmittel in den Betrieben Einzug halten. Vor dem Hintergrund dieser prognostizierten Veränderungen dürfen die bestehenden und die neu entstehenden Belastungen nicht vergessen werden. Körperlich schwere Arbeit und ungünstige Körperhaltungen sind für viele Beschäftigte immer noch Alltag. Die Folgen sind gesundheitliche Beschwerden (zum Beispiel Rückenschmerzen) und AU-Tage. Hier bilden die Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems seit Jahren die größte Gruppe.

Eine humane Gestaltung der Arbeitsplätze ist also zum einen ein aktuelles, zum anderen ein Zukunftsthema: gerade im Rahmen der anstehenden Veränderungen muss die IG Metall sich für eine menschengerechte Gestaltung und den Abbau körperlicher Belastungen einsetzen. Grundlage dafür sind zahlreiche Regelungen im Arbeitsschutz, die nach der Novellierung auch Anforderungen an eine ergonomische Gestaltung enthalten (z.B. Betriebssicherheitsverordnung, Arbeitsstättenverordnung).

Diese Grundlagen sind die Werkzeuge für die Reduzierung der körperlichen Belastungen in den Betrieben, die die Betriebsräte im Rahmen ihrer Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen können. Die Erfahrungen zeigen, dass das Engagement der Betriebsräte zentral ist, um bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Um dies zu unterstützen, setzt die IG Metall sich für eine verstärkte Fokussierung auf die Reduzierung körperlicher Belastungen im Betrieb ein:

- Die IG Metall muss die stärkere Sensibilisierung für körperliche Belastungen in den Betrieben mit einer Initiative befördern. Diese müssen gerade im Prozess der Transformation im Bewusstsein der betrieblichen Akteure stehen.

Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen durch die IG Metall unterstützt werden, um die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten und Analyse- und Gestaltungswerkzeuge zu nutzen (zum Beispiel die überarbeiteten Leitmerkmalmethoden). Dazu gehört neben einem Bildungsangebot und Handlungshilfen auch die Vernetzung von Betriebsräten, die im Betrieb an der Reduzierung körperlicher Belastungen arbeiten.

Antrag E3.075: Berufskrankheiten entschädigen

Antragsteller/in:
GS Herborn (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall begrüßt die beabsichtigte Reform des Berufskrankheitenrechts.

Die Initiative „BK-gerecht“ der IG Metall muss weiterentwickelt und fortgesetzt werden.

Um das Berufskrankheiten weiter zu verbessern, tritt die IG Metall ein für:

- Jedes Bundesland muss kostenlose Beratungsstellen für die von Berufskrankheiten Betroffenen einrichten.
- Die Zahl der Landesgewerbeärzte muss erhöht werden, damit wieder eine angemessene Zahl aller angezeigten Berufskrankheiten von einem Landesgewerbearzt begutachtet werden.
- Beim BMAS muss ein sozialpolitischer Ausschuss für Berufskrankheiten eingerichtet werden unter Beteiligung der Sozialpartner.
- Die Anstrengungen der Betriebe und Berufsgenossenschaften Berufskrankheiten zu verhindern, oder zumindest erlittene zu lindern, müssen verstärkt werden. Bei den Berufsgenossenschaften müssen für diese Aufgabe mehr Mitarbeiter im Präventionsdienst vorgehalten werden.

Antrag E3.076: Reform des Berufskrankheitenrechts

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall begrüßt die beabsichtigte Reform des Berufskrankheitenrechts. Die Initiative „BK-gerecht“ der IG Metall muss weiterentwickelt und fortgesetzt werden.

Jedes Jahr werden ca. 75.000 Berufskrankheiten angezeigt. Nur rund 8% werden mit einer Rente entschädigt. Nicht selten dauert es ein Jahrzehnt und länger bis eine neue Berufskrankheit in die Liste der BK-Verordnung aufgenommen wird.

Die Liste der Missstände ließe sich aufgrund der praktischen Erfahrungen vor Ort mit Verdachtsanzeigen und den anschließenden Ermittlungs- und Anerkennungsverfahren noch beliebig fortsetzen. Mit dem „Schwarzbuch Berufskrankheiten“ hat die IG Metall eine wichtige Initiative zu einem gerechteren Berufskrankheiten-Verfahren auf den Weg gebracht. Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat diese Forderungen bestätigt. Wichtige Erfolge konnten bereits erzielt werden, so hat etwa die DGUV und die Arbeits- und Sozialministerkonferenz die Forderung der IG Metall in großen Teilen übernommen.

Für den Herbst 2019 ist nun endlich eine Gesetzesänderung geplant, die Teile unserer Forderungen aufgreift. Auch wenn noch nicht alle Forderungen Einzug in den Gesetzentwurf gefunden haben, so gehen die angedachten Reformvorschläge doch alle in die richtige Richtung.

Doch damit sind noch nicht alle Probleme im Berufskrankheiten-Verfahren gelöst. So ist z.B. eine Härtefallregelung leider nicht vorgesehen.

Um das Berufskrankheitenrecht weiter zu verbessern, tritt die IG Metall ein für:

- Jedes Bundesland muss kostenlose Beratungsstellen für die von Berufskrankheiten Betroffenen einrichten.
- Die Zahl der Landesgewerbeärzte muss erhöht werden, damit wieder eine angemessene Zahl aller angezeigten Berufskrankheiten von einem Landesgewerbearzt begutachtet werden.

- Beim BMAS muss ein sozialpolitischer Ausschuss für Berufskrankheiten eingerichtet werden.
- Die Anstrengungen der Betriebe und Berufsgenossenschaften Berufskrankheiten zu verhindern, oder zumindest erlittene zu lindern, müssen verstärkt werden. Bei den Berufsgenossenschaften müssen für diese Aufgabe mehr Mitarbeiter im Präventionsdienst vorgehalten werden.

Antrag E3.077: Berufskrankheiten entschädigen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall begrüßt die beabsichtigte Reform des Berufskrankheitenrechts.

Die Initiative „BK-gerecht“ der IG Metall muss weiterentwickelt und fortgesetzt werden. Um das Berufskrankheitenrecht weiter zu verbessern, tritt die IG Metall ein für:

- Jedes Bundesland muss kostenlose Beratungsstellen für die von Berufskrankheiten Betroffenen einrichten.
- Die Zahl der Landesgewerbeärzte muss erhöht werden, damit wieder eine angemessene Zahl aller angezeigten Berufskrankheiten von einem Landesgewerbearzt begutachtet werden.
- Beim BMAS muss ein sozialpolitischer Ausschuss für Berufskrankheiten eingerichtet werden.
- Die Anstrengungen der Betriebe und Berufsgenossenschaften Berufskrankheiten zu verhindern, oder zumindest erlittene zu lindern, müssen verstärkt werden. Bei den Berufsgenossenschaften müssen für diese Aufgabe mehr Mitarbeiter im Präventionsdienst vorgehalten werden.

Antrag E3.078: Berufskrankheiten entschädigen

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall begrüßt die Reform des Berufskrankheitenrechts. Die Initiative „BK-gerecht“ der IG Metall wird fortgesetzt.

Um das Berufskrankheiten weiter zu verbessern, setzt sich die IG Metall dafür ein, dass:

- Jedes Bundesland Beratungsstellen für Berufskrankheiten einrichtet.
- Mindestens 10 % aller angezeigten Berufskrankheiten einem Landesgewerbearzt begutachtet werden. Die Zahl der Landesgewerbeärzte muss entsprechend erhöht werden.
- Ein sozialpolitischer Ausschuss für Berufskrankheiten beim BMAS eingerichtet wird.
- Die Anstrengungen der Betriebe und Berufsgenossenschaften Berufskrankheiten zu verhindern, oder zumindest erlittene zu lindern müssen verstärkt werden.

Jedes Jahr werden rund 75.000 Berufskrankheiten angezeigt. Nur rund 8 % werden mit einer Rente entschädigt. Es dauert häufig über zehn Jahre bis eine neue Berufskrankheit in die Liste aufgenommen wird. Die Liste der Missstände ließe sich noch lange fortsetzen. Mit dem „Schwarzbuch Berufskrankheiten“ hat die IG Metall eine wichtige Initiative zu einem gerechteren Berufskrankheiten-Verfahren ergriffen. Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat diese Forderungen bestätigt. Wichtige Erfolge konnten bereits erzielt werden, so hat etwa die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und die Arbeitsminister und Sozialministerkonferenz die Forderung der IG Metall weitgehend übernommen.

Für den Herbst 2019 ist eine Gesetzesänderung geplant die unsere Forderungen aufgreift.

Auch wenn noch nicht alle Forderungen der IG Metall Einzug in den Gesetzentwurf gefunden haben, so sind doch alle Maßnahmen in die richtige Richtung.

Doch damit sind noch nicht alle Probleme im Berufskrankheiten-Verfahren gelöst. So ist zum Beispiel keine Härtefallregelung vorgesehen.

Bundesweit gibt es nur noch siebzig Landesgewerbeärzte, sie sind gesetzlich verpflichtet in Anerkennungsverfahren für Berufskrankheiten mit zu wirken. Angesichts des Missverhältnisses zu den BK-Anzeigen ist klar, dass dies schlicht nicht geschieht.

Von den sechzehn Bundesländern haben nur Bremen, Hamburg und das Saarland eine unabhängige Beratungsstelle für Berufserkrankte.

Antrag E3.079: Berufskrankheiten vermeiden

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall begrüßt die Reform des Berufskrankheitenrechts. Die Initiative „BK-gerecht“ der IG Metall wird fortgesetzt.

Um das Berufskrankheitenrecht weiter zu verbessern, setzt sich die IG Metall dafür ein, dass

- jedes Bundesland Beratungsstellen für Berufskrankheiten einrichtet.
- mindestens 10 Prozent aller angezeigten Berufskrankheiten von einem Landesgewerbearzt begutachtet werden. Die Zahl der Landesgewerbeärzte muss entsprechend erhöht werden.
- ein sozialpolitischer Ausschuss für Berufskrankheiten beim zuständigen Bundesministerium eingerichtet wird.
- die Anstrengungen der Betriebe und Berufsgenossenschaften, um Berufskrankheiten zu verhindern oder zumindest erlittene zu lindern, verstärkt werden.

Antrag E3.080: Vereinbarkeit von Bildung/Weiterbildung und Schichtarbeit verbessern

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall erstellt, thematisch gebündelte Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute zur Durchsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf, speziell auch bei Schichtarbeit und stellt sie zur Verfügung

Diese Handlungshilfen sollen mindestens folgende Informationen umfassen:

1. Sammlung der bestehenden Regelungen aus Gesetzen und Tarifverträgen zum Thema Weiterbildung und Studium (z. B. Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit)
2. Erarbeitung und Veröffentlichung von Handlungshilfen (Toolbox/ Werkzeugkasten) zur Umsetzung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen durch die Betriebsräte und Vertrauensleute z. B. mit Mustervorlagen für Betriebsvereinbarungen, Musterpräsentationen, Dokumentationen, Checklisten
3. Szenarien der Umsetzung mit unterschiedlichen Fallbeispielen und konkreten Beispielen aus der Praxis
4. Informationen zu angebotenen Bildungsmaßnahmen innerhalb der IG Metall, Verlinkung zu den Angeboten

Alle wichtigen Informationen, Handlungshilfen und Fallbeispiele zum Thema sollten an einer zentralen Quelle abrufbar sein. Denkbar wäre eine Toolbox analog der des DGB-Projektes „Was verdient die Frau“.

Das Betriebsverfassungsgesetz und die bestehenden Tarifverträge geben viele Möglichkeiten der Einflussnahme des Betriebsrates zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, auch Weiterbildung und Studium und Beruf. Im Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit sind gute Grundlagen geschaffen worden, um Studium (auch Bildung und Weiterbildung) mit dem Beruf zu vereinbaren.

Schwierigkeiten ergeben sich immer noch in der konkreten Anwendung und Ausnutzung der bestehen-

den Regeln, da diese weit verstreut und in den unterschiedlichsten Quellen enthalten sind.

Gerade bei Schichtarbeit scheinen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium und Arbeit begrenzt zu sein. Konkrete Beispiele für gute Lösungen aus anderen Betrieben können helfen, neue Ansätze im eigenen Betrieb zu finden.

Antrag E3.081: Belastung älterer Beschäftigter

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert eine Kampagne zum Thema „Belastung älterer Beschäftigter“ zu entwickeln.

Dazu soll in einem ersten Schritt auch auf die Politik eingewirkt werden, sich dem Thema der Belastung älterer Beschäftigter zu stellen. Durch eine betriebspolitische Flankierung soll erreicht werden, dass die Forderung u.a. die Möglichkeit beinhaltet, für ältere Beschäftigte aus der Nachtschicht auszusteiern.

Antrag E3.082: Mehrsprachigkeit unserer IG Metall Materialien

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in einem Arbeitsprozess mit den Beteiligten, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen das Portfolio unserer IG Metall- und Betriebsratsmaterialien zu prüfen und die 15 wichtigsten Materialien zumindest in Englisch und weiteren häufigen Sprachen unserer Mitglieder zur Verfügung zu stellen.

Valeo Schalter und Sensoren GmbH in Bietigheim ist ein reiner Entwicklungsstandort, der hauptsächlich Angestellte und Ingenieure beschäftigt. Der

Standort hat in den vergangenen 3 Jahren seine Belegschaft fast verdreifacht: Beschäftigte aus vielen Ländern mit rund 69 Nationen sind unter einem Dach.

Das stellt jedoch die Interessensvertretung vor neue Herausforderungen. Zu den sprachlichen Hindernissen kommt, dass viele der Beschäftigten nicht wissen, was eine Gewerkschaft, ein Betriebsrat oder im Speziellen die IG Metall ist. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde so gut es geht umgestellt und informiert nur noch zweisprachig, in Deutsch und Englisch.

Was fehlt sind jedoch Flyer und Informationsmaterial der IG Metall sowie ein „Best Practice Handbuch“ mit Ideen oder ein Leitfaden für eine Kontaktaufnahme. Zum Beispiel hat ein neues indisches Mitglied nach einer Satzung in Englisch gefragt. Auch Tarifverträge suchen wir vergeblich in englischer Sprache. Der Flyer / Broschüre „Good people. Strong performance“ verwenden wir schon länger. Jedoch wären weitere Informationsflyer notwendig, ggf. eine Broschüre, die ausländischen Beschäftigten kurz und knackig mehr Hintergrundwissen über die Entstehungsgeschichte und die Besonderheiten der Strukturen in Deutschland und der IG Metall liefert. Oder einfach eine Erklärung in Englisch für „Was ist ein Tarifvertrag?“

Antrag E3.083: Mehrsprachigkeit unserer IG Metall Materialien

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in einem Arbeitsprozess mit den Beteiligten, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen das Portfolio unserer IG Metall- und Betriebsratsmaterialien zu prüfen und die 15 wichtigsten Materialien zumindest in Englisch und weiteren häufigen Sprachen unserer Mitglieder zur Verfügung zu stellen.

Valeo Schalter und Sensoren GmbH in Bietigheim ist ein reiner Entwicklungsstandort, der hauptsächlich Angestellte und Ingenieure beschäftigt. Der Standort hat in den vergangenen 3 Jahren seine Belegschaft fast verdreifacht: Beschäftigte aus vielen Ländern mit rund 69 Nationen sind unter einem Dach.

Das stellt jedoch die Interessensvertretung vor neue Herausforderungen. Zu den sprachlichen Hindernissen kommt, dass viele der Beschäftigten nicht wissen, was eine Gewerkschaft, ein Betriebsrat oder im Speziellen die IG Metall ist. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde so gut es geht umgestellt und informiert nur noch zweisprachig, in Deutsch und Englisch.

Was fehlt sind jedoch Flyer und Informationsmaterial der IG Metall sowie ein „Best Practice Handbuch“ mit Ideen oder ein Leitfaden für eine Kontaktaufnahme. Zum Beispiel hat ein neues indisches Mitglied nach einer Satzung in Englisch gefragt. Auch Tarifverträge suchen wir vergeblich in Englischer Sprache. Der Flyer / Broschüre „Good people. Strong performance“ verwenden wir schon länger. Jedoch wären weitere Informationsflyer notwendig, ggf. eine Broschüre, die ausländischen Beschäftigten kurz und knackig mehr Hintergrundwissen über die Entstehungsgeschichte und die Besonderheiten der Strukturen in Deutschland und der IG Metall liefert. Oder einfach eine Erklärung in Englisch für „Was ist ein Tarifvertrag?“

Antrag E3.084: Förderung der Ausbildertätigkeit

Antragsteller/in:
GS Amberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich gemeinsam mit den zuständigen Bezirksleitungen für eine bezahlte tarifliche Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für ehrenamtliche Prüfer*innen, Berufsausbilder*innen und Sachverständige in der beruflichen Bildung einzusetzen.

Bisher gibt es keine rechtliche Grundlage für ehrenamtliche Prüfer*innen, Berufsausbilder*innen und Sachverständige in der beruflichen Bildung auf eine bezahlte Freistellung. Stellt der Arbeitgeber die Beschäftigten für dieses Ehrenamt nicht freiwillig unter Fortzahlung des Entgelts frei, so erhalten diese lediglich eine Aufwandsentschädigung.

Daher ist es für die IG Metall eine tarifpolitische Aufgabe, dass Beschäftigte, die während der Arbeitszeit als ehrenamtliche Prüfer*innen, Berufsausbilder*innen oder Sachverständige für Neu- und

Teilneuordnungsverfahren tätig sind oder an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, für die Dauer der Teilnahme, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, dass sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freizustellen.

Versicherungsverhältnisse in der Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung werden durch die ehrenamtliche Tätigkeit nicht berührt.

Antrag E3.085: Fair statt Prekär

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den Kampf gegen Leiharbeit und Werkverträge zu verstärken. Sie sind der Einstieg in die Altersarmut. Sie setzen Stammebelegschaften unter Druck und unterlaufen einheitliche Tarifverträge. Durch die zunehmende Praxis der Werkverträge werden die erkämpften Erfolge in der Leiharbeit („equal pay“ – gleiche Bezahlung) unterlaufen. Über eine Kampagne soll eine breite Debatte zum Thema entstehen und Druck auf „Arbeitgeber“ und Politik aufgebaut werden.

Antrag E3.086: Werkverträge und industrielle Dienstleistungen

Antragsteller/in:
GS Leipzig (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Rahmen der Kampagne „Arbeit: sicher und fair“ hat die IG Metall wesentliche Verbesserungen für die Beschäftigten in Werkvertragsunternehmen vor allem bei industriellen Dienstleistern durchgesetzt. Jetzt geht es darum, den Erfahrungstransfer auf allen Ebenen der IG Metall zu forcieren, vorhandene Konzepte zu bündeln und einen systematischen Ansatz für eine konzentrierte Betriebs- und Tarifpolitik zu entwickeln.

Grundlage hierfür sind folgende strategische Ziele:

- Verhinderung von weiterem Outsourcing und Fremdvergabe.
- Verbreitung von „Best-Practice-Beispielen“ für Insourcing-Maßnahmen.
- Durchsetzung von Dienstleistungs-Tarifverträgen zur Sicherung vorhandener Mitbestimmungsstrukturen und Sozialstandards.
- Erhalt der bestehenden Tarifbindung, wenn Outsourcing nicht abgewehrt werden kann.
- Durchsetzung von konkreten Vereinbarungen zu Ausschreibe- und Vergabebedingungen bei nicht abwehrbarer oder bereits bestehender Fremdvergabe. Dazu gehören auch klare Verpflichtungen der Werkvertragsunternehmen zum Bestehen einer betrieblichen Interessenvertretung und zur Einhaltung entsprechender Tarifverträge.

Bei industriellen Dienstleistern streben wir prinzipiell eine Tarifbindung mit der IG Metall bzw. mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, auch vor dem Hintergrund der Diskussion um die Tarifeinheit an. Dazu gehört die Verständigung auf einen einheitlichen Betriebsbegriff, der im Sinne des Grundsatzes „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein tariflicher Ordnungsrahmen“ die Grundlage für unser Handeln bildet.

Die Zuständigkeit der IG Metall ergibt sich aus der Satzung, dem Mandat ihrer Mitglieder und der Tatsache, dass industrielle Dienstleister für einen wesentlichen Teil des industriellen Wertschöpfungsprozesses im Unternehmen verantwortlich sind.

Die Vereinbarung über die Organisationszuständigkeit von IG Metall und ver.di für diesen Bereich bedarf daher der regelmäßigen Prüfung der sachlichen Grundlage.

- Für die Bereiche Forschung, Entwicklung, Engineering und Gebäudeservices gilt es, Erschließungsstrategien mit entsprechenden Zielsetzungen zu entwickeln.
- Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Branche der produktionsnahen Dienstleister zukünftig dem Geltungsbereich von Manteltarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie unterliegen. Dabei können uns entsprechende Konzernvereinbarungen oder regionale Lösungsansätze im jeweiligen Automobilcluster, dem langfristigen Ziel eines Flächentarifvertrages für die Kontraktlogistik näherbringen. Daher befürworten wir die Gründung von regionalen Fachverbänden der Arbeitgeber.

- Im Rahmen der Erschließungsprojekte verstärken wir Initiativen zur Gründung von Betriebsratsgremien im Bereich der Kontraktlogistik. Damit legen wir den Grundstein für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik.
- Die organisationspolitischen Voraussetzungen für ein zeitnahes und flexibles Vorgehen der beteiligten Ebenen der IG Metall müssen geschaffen werden.
- Nach den positiven Erfahrungen im Bereich der Leiharbeit setzt sich die IG Metall für gesetzgeberische Initiativen, insbesondere zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Gestaltung von Werkverträgen ein. Die entsprechende mediale Begleitung muss sichergestellt werden.

Antrag E3.087: Missbrauch bei Werkverträgen und Mitbestimmung durch Betriebsrat

Antragsteller/in:

GS Leer-Papenburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Seit dem letzten Gewerkschaftstag hat sich der Einsatz und der Missbrauch von Werkverträgen massiv ausgeweitet.

Trotz der gewerkschaftlichen Fortschritte beim Abschluss von Tarifverträgen sowie des Engagements von Betriebsräten konnte diese Entwicklung nicht gestoppt werden.

Dieses hat dazu geführt, dass in vielen Bereichen ganze Randbelegschaften entstanden sind. Das betrifft nicht nur den Organisationsbereich der IG-Metall. Mittlerweile sind fast alle Bereiche der Wirtschaft von fragwürdigem Einsatz von Werkverträgen betroffen. Dieser wird für die betroffenen Bereiche oft zum faktischen Tarifausstieg.

Häufig wird beim Einsatz von Werkverträgen die wirtschaftliche Not, insbesondere von osteuropäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgenutzt. Lohn- und Sozialdumping und Ausbeutung sind die Folgen.

Auch die durch den Gesetzgeber beschlossenen Gesetzes-Veränderungen (zum Beispiel § 80 Abs. 2

Betriebsverfassungsgesetz) haben keine nennenswerte Veränderung dieser Entwicklung gebracht.

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall beauftragt:

1. sich dafür einzusetzen, dass der Gesetzgeber die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Werkverträgen einführt (zum Beispiel durch Ergänzung des § 99 Betriebsverfassungsgesetz),
2. beim Gesetzgeber darauf hinzuwirken, dass bei Scheinwerkverträgen eine Umkehr der Beweis- und Darlegungspflicht erfolgt,
3. dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern realisiert wird,
4. die Forderung nach Ausbau und personeller Verstärkung der für die Überwachung zuständigen Stellen (Zoll, Gewerbeaufsicht und weitere) offensiv zu vertreten,
5. die Kampagne „Arbeit – sicher und fair“ weiter fortzuführen und unterstützend die Aktivitäten zur gewerkschaftlichen Erschließung dieser Bereiche zu verstärken.

Antrag E3.088: Mehr Mitsprache für Betriebsräte bei der Vergabe von Werkverträgen

Antragsteller/in:
GS Bamberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich weiterhin für eine Regulierung von Werkverträgen ein. In diesem Zusammenhang wird der Vorstand der IG Metall im Besonderen auf die Bundespolitik einwirken, um die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Vergabe und Durchführung von Werkverträgen im eigenen Betrieb zu stärken. Ansatzpunkte hierfür können neben einer entsprechenden Ergänzung im § 87 Betriebsverfassungsgesetz im Besonderen eine Verankerung entsprechender Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Betriebsänderungen (§ 111 und § 112 BetrVG) sein.

Antrag E3.089: Leih- und Zeitarbeit

Antragsteller/in:
GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Einsatz von Leih- und Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter wird über § 99 Betriebsverfassungsgesetz dahingehend geregelt, dass die Einsatzdauer, der Einsatzort, die Arbeitsaufgabe sowie erforderliche Qualifikationen dem Betriebsrat von der Entleihfirma vorgelegt werden müssen. Die Eingruppierung nach den Zeitarbeitsverträgen obliegt allerdings dem Verleihbetrieb. Wenn aber ein Zeitarbeiter für eine bestimmte Arbeitsaufgabe eingesetzt werden soll, die einer höheren Entgeltgruppe (beispielsweise dem IG Metall Tarifvertrag für eine Branche) entspricht, er jedoch im Zeitarbeitsvertrag in der niedrigeren eingruppiert ist (nach dortigen Bedingungen) entsteht eine Wertdifferenz bei der abgeforderten Arbeitsleistung. Hier braucht der Betriebsrat die vorgeschaltete Information über die Eingruppierung nach dem Zeitarbeitsvertrag, damit er überhaupt bewerten kann, ob der Einsatz auch tarifkonform stattfindet. Schließlich hat er die Aufgabe aus § 80 BetrVG darüber zu wachen, dass Tarifverträge eingehalten werden. Dies bezieht sich aber auf zwei Tarifverträge. Es muss also festgelegt werden, dass der Tarifvertrag des Entleihbetriebes die Rechtsnorm bildet.

Der Betriebsrat hat aktuell keinerlei Möglichkeit bei der Abmeldung mitzubestimmen. Wenn er aber ein Mitbestimmungsrecht beim Einsatz nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz hat, sollte er auch bei der Abmeldung beteiligt werden. Da das gegenwärtig nicht der Fall ist, werden oftmals Leih- und Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter kurz vor dem Übernahmeangebot abgemeldet und durch neue Leih- und Zeitarbeiter ersetzt. Das wäre über § 99 Betriebsverfassungsgesetz durch Zustimmungsverweigerung zu verhindern, jedoch gibt es keinerlei Mitwirkung (im Sinne von sozialer Auswahl) bei der Abmeldung. Auch im § 95 Betriebsverfassungsgesetz werden Leih- und Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter nicht explizit genannt. So können Zeitarbeitskräfte trotz Übernahmeregelungen immer 1:1 ausgetauscht werden.

Bei der Befristung ist es nicht nachvollziehbar, dass Beschäftigte, die über Leiharbeit in einem Unter-

nehmen tätig waren, bei einer Übernahme nochmals befristet werden sollen. Die IG Metall muss, innerhalb der DGB Tarifgemeinschaft, dafür sorgen, dass der Wechsel von einer prekären Beschäftigungsform (der Leih- und Zeitarbeit) in eine andere Form der prekären Beschäftigungsform (der Befristung) verhindert wird. Ziel der IG Metall ist es, derartige Geschäftsmodelle zu regulieren und dadurch Zeitarbeitskräfte stärker zu organisieren.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, sich bei der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit für eine tarifliche Regelung einzusetzen, welche dem Betriebsrat des Entleihbetriebes beim Einsatz von Leiharbeitern den Anspruch nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz auf erforderliche Informationen (Eingruppierung) erweitert. Er soll bei deren Abmeldung über eine soziale Auswahl, tarifvertraglich verankert, mitbestimmen. Weiterhin sollen sachgrundlose Befristungen von Leih- und Zeitarbeitskräften bei Übernahmen tarifvertraglich ausgeschlossen werden.

Antrag E3.090: Leiharbeit und Werkverträge

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Prekäre Beschäftigung wie Leiharbeit, Befristungen und Werkverträge, Scheinselbstständigkeit und die „neue“ Möglichkeit der Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs zur Umgehung der Leiharbeitserlaubnis müssen nach wie vor durch die IG Metall, deren Vertreterinnen und Vertreter in den Betrieben und den Betriebsräten bekämpft werden. Ziel ist, solche Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr zuzulassen. Auf den Gesetzgeber muss Druck gemacht werden, damit solche Arbeitsverhältnisse nicht durch Gesetz möglich sind, sondern das unbefristete Normalarbeitsverhältnis der Maßstab der Erwerbstätigkeit ist.

Die Bildung von Betriebsräten muss vereinfacht und auf die heutige Zeit angepasst werden, um eine Mitbestimmung in den Verleihfirmen zu gewährleisten und auszubauen.

Um Werkverträge einzudämmen muss eine Durchgriffshaftung gesetzlich verankert werden.

Die in § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankerte Tariföffnungsklausel ist gesetzlich abzuschaffen.

Bis dahin brauchen wir jedoch auch Regelungen, die mindestens gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten festschreiben oder sogar Leiharbeit verteuern. Das bedeutet, dass die Tarifverträge mit den Leiharbeitgeberverbänden dahingehend angepasst und langfristig abgeschafft werden müssen.

Dazu muss durch den Vorstand bzw. die Tarifkommission Leiharbeit klar definiert werden, was unter equal pay und equal treatment zu verstehen ist.

Hierzu gehören auf jeden Fall:

- das Grundentgelt nach den jeweils gültigen Tarifverträgen
- die zeitabhängigen und leistungsabhängigen Zuschläge Belastungszulagen
- tarifliche Sonderzahlungen
- eine Leistungszulage (nach 6-monatiger Beschäftigung)
- betriebliche Sonderzahlungen
- Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen
- Dauer der Arbeitszeit und Pausenzeiten
- Erholungsurlaub
- betriebliche Altersversorgung
- Aufschlag auf equal pay
- lange Kündigungsfristen

Diese Mindestbedingungen müssen tariflich für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Antrag E3.091: Leiharbeit fair gestalten

Antragsteller/in:
GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Transformation ist bereits im Gange. Wir dürfen nicht zulassen, dass die prekär Beschäftigten zu den Verlierern dieses großen Strukturwandels werden. Insbesondere Leiharbeit hat in den letzten Jahren weiter zugenommen. Trotz Verbesserung sind

die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern nicht dieselben wie die von Stammbeschäftigten.

Damit sich die Situation der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nachhaltig verbessert und sie nicht weiter abgehängt werden, wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert folgende tarifliche Initiativen zu ergreifen:

- Gleiche Bezahlung für Leiharbeiter auf tariflicher Basis der Stammbeschäftigten
- Tarifliche Möglichkeiten der Qualifizierung, um den Herausforderung der Transformation gewachsen zu sein
- Eine stärkere Altersvorsorge um Altersarmut zu begegnen
- Eine tarifliche Freistellungsmöglichkeit analog des T-ZUGs, damit auch diese Beschäftigtengruppen die Möglichkeit erhalten, sich von den Belastungen der Schichtarbeit zu erholen und Zeit für sich und ihre Familien zu haben
- Flexibilisierungszuschläge um die Belastung durch den Wechsel der Einsatzbetriebe zu kompensieren

In diesem Zusammenhang muss auch der Tarifvertrag über die verlängerte Verleihdauer überdacht werden. Durch Leiharbeit werden die Belegschaften gespalten – das schwächt die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht.

Antrag E3.092: Leiharbeitsfirmen sollen generell einen Flexizuschlag bezahlen

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Als Rechengrundlage kann das Vergleichsentgelt mit allen Zulagen herangezogen werden und mit einem 20-prozentigen Zuschlag bezahlt werden. Nur eine Verteuerung der Leiharbeit wird diese auch effektiv in dem auch dafür ursprünglich gedachten Rahmen, zur Abfederung von Auftragsspitzen, halten.

Die IG Metall soll darauf hinwirken, dass ein Flexizuschlag für die prekären Arbeitsbedingungen wie

befristete Einsätze und erhöhte Mobilität in den entsprechenden Tarifverträgen verhandelt wird.

Antrag E3.093: Bilanz Kampf gegen Betriebsratsmobbing

Antragsteller/in:
GS Mannheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine detaillierte Bilanz der Umsetzung des Beschlusses 2.041 des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall vorzulegen.

Antrag E3.094: Union Busting

Antragsteller/in:
GS Velbert (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Seit mehreren Jahren ist verstärkt zu beobachten, dass arbeitgeberseitige Initiativen zur Zerschlagung von gewerkschaftlichen Strukturen in den Betrieben und betrieblichen Interessenvertretungen zunehmen. Es haben sich professionelle Netzstrukturen herausgebildet, die sich mit Verhinderung und Behinderung von Arbeitnehmerinteressenvertretungen beschäftigen (Anwaltskanzleien, Unternehmensberater, PR Agenturen, arbeitgeberfinanzierte Institute usw.). Im Kern geht es darum, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern oder bestehende Betriebsratsstrukturen zu schwächen bzw. zu zerstören.

Die Arbeitgeber greifen hierfür auf unterschiedliche Methoden zurück, wie:

- Versuch, managementtreue Wahlvorstände und Betriebsräte oder „alternative Gremien“ jenseits des BetrVG zu installieren.
- Einschüchterung und systematische Stimmungsmache gegen engagierte Beschäftigte (wie z. B. schikanöse Versetzung, Kreuzverhöre durch Vorgesetzte, Mobbing, Falschaussagen, Unterschriftenliste gegen Betriebsratsgründung)

- Abmahnung und Inszenierung von Kündigungsgründen
- angedrohte Werkschließungen
- Schwächung der Mitbestimmung durch Ausgliederung von Unternehmensteilen usw

Das aggressive Vorgehen zeigt Wirkung und trägt dazu bei, dass die betriebsratslosen Zonen immer größer werden, bestehende Betriebsräte zurücktreten oder sich innerlich zurückziehen. Etwaige Wahlbewerber für das Amt des Betriebsrats werden abgeschreckt.

Daher ist es dringend notwendig, das Thema „Union Busting“ noch stärker als bisher in den gewerkschaftlichen Fokus zu nehmen.

Daher möge der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag beschließen:

- eine digitale Plattform zum Thema „Union Busting“ einzurichten, um Informationen zu bündeln und das Thema in die Öffentlichkeit zu tragen
- der Begriff „Union Busting“ sollte einheitlich genutzt werden, zudem sollte ein wiedererkennbares Symbol für „Union Busting“ gefunden werden
- es sollen regelmäßige, bundesweite Netztreffen organisiert werden
- dass die Geschäftsstellen durch eine „Anlaufstelle“, die beim Vorstand sowie auf der Ebene der jeweiligen Bezirksleitung angesiedelt ist, unterstützt werden.
- dass „best practice Beispiele“ dokumentiert und Handlungsempfehlungen entwickelt werden, welche sich insbesondere mit der Fragestellung befassen, wie „Union Busting“ frühzeitig erkannt werden kann und welche geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten sind.

Die Vorstandsabteilung möge sich dafür einsetzen:

- mit den regionalen Staatsanwaltschaften Gespräche aufzunehmen, um sie für Betriebsverfassungsrechtliche Straftatbestände zu sensibilisieren.
- dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu betriebsverfassungsrechtlichen Straftatbeständen gebildet bzw. einer bestehenden Schwerpunktstaatsanwaltschaft zugeordnet werden
- dass die Schutzlücken des besonderen Kündigungsschutzes im Kündigungsschutzgesetz geschlossen werden, indem dieser früher ein-

setzt und für alle Wahlakteure gelten, die seines Schutzes bedürfen, einschließlich befristet beschäftigter Akteure und Mandatsträger

- der nachwirkende Kündigungsschutz für Akteure und Mandatsträger (einschließlich Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren, Antragsteller im Verfahren zur gerichtlichen Bestellung und Wahlvorständen) sollte einheitlich auf 2 Jahre verlängert werden. Gleiches gilt für Betriebsräte, die ihres Amtes enthoben wurden.
- § 1 BetrVG (Errichtung von Betriebsräten) sollte dahingehend ergänzt werden, dass den Gewerkschaften regelmäßig das umfassende Recht (insbesondere Zutritt zum Betrieb) zusteht, die Belegschaft zu informieren, welche Aufgaben ein Betriebsrat hat. In Betrieben mit in der Regel mindestens fünfzig ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer ist ein Betriebsrat zu wählen. Die Überprüfung der Einhaltung wird durch die jeweiligen Bezirksregierungen gewährleistet.
- § 17 BetrVG (Bestellung des Wahlvorstandes in Betrieben ohne Betriebsrat) sollte dahingehend ergänzt und geändert werden, dass den Gewerkschaften generell das Recht zusteht, zu einer Betriebsversammlung einzuladen und auf Antrag der Gewerkschaft beim Arbeitsgericht einen Wahlvorstand zu bestellen. (Die Einschränkung, dass nur „eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft“ zu einer Betriebsversammlung einladen darf bzw. einen Antrag stellen darf, sollte rausgenommen werden).

Antrag E3.095: „Union Busting“ entschlossen begegnen

Antragsteller/in:

GS Rendsburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, über alle Organisationsebenen hinweg koordinierte Maßnahmen einzuleiten, um „Union Busting“ in den Betrieben noch stärker einzudämmen und betriebliche Mitbestimmungsstrukturen zu stärken.

Dazu gehören:

1. die Aufforderung an den Gesetzgeber, Lücken im Kündigungsschutz von Organen der Betriebsver-

fassung zu schließen und Vorkehrungen zu treffen, um eine effektive Verfolgung von Behinderungen der Betriebsratstätigkeit zu gewährleisten;

2. ein umfassender Diskussionsprozess innerhalb der Organisation über „Best Practice“ Maßnahmen gegen „Union Busting“, der insbesondere die Themen Basisaufbau, Öffentlichkeitsarbeit und eine zügige juristische (Re-) Aktionsfähigkeit in den Mittelpunkt stellt;
3. Möglichkeiten des überbetrieblichen Austauschs und der psychologischen Beratung für ehren- und hauptamtliche Gewerkschafter, die in solchen Auseinandersetzungen häufig an die Grenzen ihrer Belastungsfähigkeit geraten.

Die gezielte und planmäßige Bekämpfung der betrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitgeber ist in Deutschland salonfähig geworden. Mit diesem Ansatz (auch „Union Busting“ genannt) werden mutige und engagierte Gewerkschafter eingeschüchtert, degradiert und entlassen.

Durch „Union Busting“ berauben Arbeitgeber aufrechte Gewerkschafter ihrer Erwerbsgrundlagen und setzen deren Familien ungeheuerlichen Belastungsproben aus.

„Union Busting“ gefährdet die soziale Demokratie in unserem Land. In Zeiten, in denen der demokratische Konsens brüchig wird, muss die IG Metall sich dieser inakzeptablen Entwicklung weiterhin entschieden entgegenstellen.

Betriebe sind besser mit Betriebsrat. Die Arbeit wird demokratischer, die Gesellschaft solidarischer mit Betriebsrat. „Union Busting“ erfordert deshalb entschlossenes Handeln.

Antrag E3.096: Gründung einer Expertengruppe „Union Busting“ beim Vorstand der IG Metall zur regionalen Unterstützung der Geschäftsstellen bei Verstößen nach § 119 Betriebsverfassungsrecht (BetrVG)

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Expertengruppe „Union Busting“, angesiedelt beim Vorstand der IG Metall einzuberufen, die die Geschäftsstellen in schwierigen Fragen rund um das Thema Mitbestimmungsbekämpfung rechtlich unterstützt.

Nach § 119 Abs. 1 BetrVG stellt es einen Straftatbestand dar, die Wahl von Betriebsräten, von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsgremien zu behindern oder zu beeinflussen. Nach § 119 Abs. 2 BetrVG wird zudem derjenige bestraft, wer die eingangs genannten Gremien in ihrer Arbeit behindert oder stört.

In den vergangenen Jahren haben die Stör-, Be-, oder gar Verhinderungsversuche bei der Einleitung von Betriebsratswahlen, insbesondere bei neuen Gremiengründungen vielerorts zugenommen.

Es ist nicht neu, dass in dieser Frage ein hoher Druck von Seiten der Arbeitgeber gegen unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Wahlvorstände und später gegen unsere Betriebsräte ausgeübt wird. Neu ist allerdings die Intensivität und mit welchem juristischen Aufwand und wie nachhaltig Arbeitgeber diese Vorgehensweise betreiben.

In mehreren Fällen wurden Betriebsratsvorsitzende und Betriebsratsmitglieder juristisch angegangen, Entgelte nicht gezahlt, Detektive durch Arbeitgeber beauftragt, Versetzungen einseitig angeordnet und vieles mehr. Auch nehmen Fälle, in denen Betriebsratswahlen oder die Wahl von Wahlvorständen juristisch angegangen werden, zu. Auch wenn bei richtiger Handhabung und Anwendung des Betriebsver-

fassungsgesetzes hier die Erfolgsaussichten der Arbeitgeber überschaubar sind, so sind dennoch solche Fälle für unsere Kolleginnen und Kollegen mit einer ständig steigenden Drucksituation verbunden.

Da Arbeitgeber hierzu des Öfteren sich juristischen Sachverstand hinzukaufen, ist es nicht nur sinnvoll, sondern auch nötig, dass wir als IG Metall hier unsere Kolleginnen und Kollegen mit allen uns rechtlich zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützen können. Hier müssen neue Netzwerke zu Fachanwälten konstruiert werden, mit themenerfahrenen juristischen Kanzleien aus dem Bereich des Arbeits- aber auch des Strafrechts.

Gerade in den ersten Jahren benötigen neu errichtete Betriebsratsgremien bei solchen Szenarien eine schnelle, zielgerichtete und kompetente Unterstützung. Nachdem von Seiten der IG Metall als auch von der Hans-Böckler-Stiftung in der Vergangenheit das Thema „Union Busting“ mehr und mehr auf der Tagesordnung gelandet ist, muss nun eine wirksame und schnelle Handhabung gefunden werden, wie im Ernstfall Geschäftsstellen bei solchen Problemlagen besser unterstützt werden können. Es ist notwendig, bei gezielten „Union Busting“ Fällen, diese in einem Expertenkreis der beim Vorstand der IG Metall angesiedelt ist, zu beraten. Darüber hinaus ist es notwendig entsprechende Kanzleien zu beauftragen, die unsere Kolleginnen und Kollegen mit fachkundigen Arbeits- und Strafrechtlern unterstützen können.

Hier könnten über den Vorstand entsprechende Honorarverträge mit geeigneten Anwälten vereinbart werden. Da diese Kanzleien dann oftmals im Auftrag des Betriebsrates entsprechende Beschlussverfahren bis hin zu Einigungsstellen bearbeiten müssen, wäre die Kostenbelastung für die IG Metall eher überschaubar. Zudem würde das Festlegen auf einige wenige Kanzleien die Qualität des gewerkschaftlichen kollektiven Rechtsschutzes nochmal deutlich aufwerten, die Geschäftsstellen würden entlastet, der Erfahrungsschatz bei entsprechenden Attacken der Arbeitgeber würde spürbar aufgewertet und durch die Einleitung von Beschlussverfahren und Einigungsstellen wären die Kosten für die IG Metall gering.

Durch ein konsequentes Vorgehen gegen „Union Busting“ wäre zudem die IG Metall auch in der regionalen Öffentlichkeit gut wahrnehmbar. Die Mitgliederentwicklung wäre zunehmend positiver, als wenn wir in manchen Betrieben, die neu gewählten Betriebsräte, aufgrund des zu großen Arbeitgeberdrucks wieder verlieren würden.

Aus diesem Grund wird der Vorstand der IG Metall damit beauftragt, die Einberufung einer Experten-Gruppe „Union Busting“ zu prüfen und umzusetzen. Diese Arbeitsgruppe soll Vorschläge ausarbeiten wie in der Zukunft schneller, besser und nachhaltiger auf das größer werdende Problemfeld „Union Busting“ reagiert werden kann. Die Ideen dieses Antrages gelten dabei als Anregung.

Antrag E3.097: Einrichtung einer Task Force Union Busting

Antragsteller/in:

GS Nienburg-Stadthagen (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und das Recht, sich zur Wahrung der Arbeitnehmer*inneninteressen in Gewerkschaften zusammenschließen, sind wichtige demokratische Errungenschaften.

Vermeehrt ist allerdings in den letzten Jahren zu beobachten, dass Geschäftsleitungen in „ihren“ Betrieben ganz gezielt genau diese Rechte mit Füßen treten und auch mit Hilfe einschlägiger Anwaltskanzleien Betriebsratsarbeit oder -wahlen sowie gewerkschaftliche Aktivitäten be- oder verhindern. Diese Kanzleien arbeiten dabei häufig auch mit gezielten Mobbing-Kampagnen und nehmen erhebliche psychische und in der Folge möglicherweise auch wirtschaftliche Schäden bei den Betroffenen nicht nur billigend in Kauf, sondern nutzen diese Methoden als Teil ihrer Strategie.

Erfahrungsberichte zeigen, dass es bei Abwehr dieser Kanzleien und Strategien gegen Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter*innen häufig darauf ankommt, schnell und effektiv reagieren zu können.

Der Vorstand der IG Metall wird daher eine „Task Force Union Busting“ einrichten. Aufgabe dieser Task Force ist es, betroffene IG Metall-Mitglieder und Betriebsräte sowie die zuständige Geschäftsstelle im Ernstfall schnell und wirksam zu unterstützen. Dazu gehört unter anderem:

- die Bereitstellung von Informationsmaterial über einschlägig bekannte Kanzleien und deren übliche Strategien sowie Handlungshilfen zur Gegenwehr

- die Entwicklung eines Netzwerks von kurzfristig ansprechbaren Expert*innen (intern sowie extern), die vor Ort bei der Erstellung und Durchführung wirksamer Gegenmaßnahmen unterstützen können.
- die systematische Erfassung und Auswertung bekannter Fälle von Union Busting
- die Organisation eines Coaching-Angebots, das betroffene Einzelpersonen und Gremien dabei unterstützt, den oft extrem belastenden Prozess durchzuhalten
- die Entwicklung einer Exit-Strategie, die Perspektiven für Betroffene eröffnet, falls die gewerkschaftlichen Gegenstrategien erfolglos bleiben und eine Weiterbeschäftigung für die Betroffenen im bisherigen Betrieb nicht möglich oder zumutbar ist
- die Erstellung einer breiten PR-Strategie, um derartige Angriffe auf demokratische Grundrechte öffentlich zu ächten

Antrag E3.098: Union Busting wirkungsvoll begegnen

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall erhält den Auftrag, dass in Kooperation mit dem DGB eine Beobachtungsstelle Union Busting eingerichtet wird. Die IG Metall trägt dafür Sorge, dass der Beobachtungsstelle entsprechend ihrer Aufgaben ausreichend finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung stehen. Die Beobachtungsstelle hat folgende Aufgaben:

- systematische Erfassung und Auswertung von Union Busting Fällen im Organisationsbereich der DGB Gewerkschaften
- systematische und gezielte Gegnerbeobachtung von aggressiven Anwaltskanzleien, Unternehmensberatern, Instituten, Denkfabriken und Seminaranbietern
- Analyse von Union Busting Strategien und Ansätzen sowie Entwicklung bzw. systematische Erfassung von Gegenstrategien

Wissenstransfer in die DGB Gewerkschaften

- aktive Öffentlichkeits- und Medienarbeit zum Thema Union Busting sowie Unterstützung bei der Medienarbeit vor Ort
- vermitteln von Kontakten zu Spezialistinnen und Spezialisten für Betroffene, gewerkschaftlich Aktive und Gewerkschaftssekretäre (Anwälte, Ansprechpartnerinnen und -partner in den DGB Gewerkschaften, psychosoziale Beratungsangebote etc.)
- Vernetzung von Akteuren, die sich gegen Union Busting zur Wehr setzen und von Union Busting betroffen sind
- Aufbau von Netzwerken von Fachanwälten, die bei Bedarf beauftragt werden können sowie Aufbau und Vorhalten von eigener juristischer Expertise

Die IG Metall entwickelt in Zusammenarbeit mit dem DGB sowie der Beratungsstelle Union Busting eine offensive Kampagne zum Thema Union Busting. Die Kampagne verfolgt dabei zwei Ziele:

- Im Rahmen der Kampagne sollen zentrale Akteure des Union Bustings (aggressive Anwaltskanzleien, Unternehmensberater, Institute, Denkfabriken und Seminaranbieter) öffentlich benannt und durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie Aktionen in Zusammenarbeit mit den Gliederungen der IG Metall unter Druck gesetzt werden.
- Außerdem sollen im Rahmen der Kampagne politische Forderungen öffentlich gemacht werden, die auf einen wirksameren Schutz von Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie gewerkschaftlich Aktiven und eine konsequentere juristische Verfolgung von Union Busting abstellen. Notwendig sind unter anderem die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrechte, eine Meldepflicht und zentrale Erfassung von Strafanzeigen nach § 119 Betriebsverfassungsgesetz sowie eine Konkretisierung und Veränderung des entsprechenden Paragraphen dahingehend, dass konkrete Vergehen aufgelistet werden sowie auch der Versuch einer Betriebsratsbehinderung strafbar ist. Ferner soll darauf hingewirkt werden, dass der § 119 BetrVG im Strafgesetzbuch verankert wird.

Antrag E3.099: Stärkung der Betriebsräte

Antragsteller/in:
GS Bocholt (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, sich dafür einzusetzen, dass aus dem Straftatbestand des § 119 BetrVG ein sogenanntes Officialdelikt wird.

Bis jetzt muss, wenn Betriebsratswahlen oder die Arbeit von Betriebsräten behindert oder verhindert wird, immer ein Strafantrag gestellt werden. Wenn Staatsanwaltschaften von sich aus verpflichtet sind, bei allen bekannt gewordenen Tatsachen die Ermittlungen aufzunehmen, ist der Schutz gegenüber einem Antragsdelikt effektiver.

Um dies zu unterstützen soll auch angeregt werden, Schwerpunktstaatsanwaltschaften einzurichten.

Antrag E3.100: Durchführung einer Kampagne zur Scharfschaltung des § 119 Betriebsverfassungsrecht (BetrVG)

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Kampagne einzuleiten, die dazu führt, dass Straftaten nach § 119 BetrVG, bei der Einleitung von Betriebsratswahlen oder bei der Behinderung von Betriebsratsarbeit auch konsequent durch die Staatsanwaltschaften verfolgt werden. Hier ist darauf abzielen, dass von Seiten des Bundesjustizministeriums eine Klarstellung zum Straftatbestand des § 119 BetrVG erfolgt.

Nach § 119 Abs. 1 BetrVG stellt es einen Straftatbestand dar, die Wahl von Betriebsräten, von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsgremien zu behindern oder zu beeinflussen.

Nach § 119 Abs. 2 BetrVG wird zudem derjenige bestraft, wer die eingangs genannten Gremien in ihrer Arbeit behindert oder stört.

In den vergangenen Jahren haben die Stör-, Be-, oder gar Verhinderungsversuche bei der Einleitung von Betriebsratswahlen, insbesondere bei neuen Gremienründungen vielerorts zugenommen.

Es ist nicht neu, dass in dieser Frage ein hoher Druck von Seiten der Arbeitgeber gegen unsere Kolleginnen und Kollegen, unsere Wahlvorstände, und später gegen unsere Betriebsräte ausgeübt wird.

Neu ist allerdings die Intensivität und mit welchem juristischen Aufwand und wie nachhaltig Arbeitgeber diese Vorgehensweise betreiben.

In mehreren Fällen wurden Betriebsratsvorsitzende und Betriebsratsmitglieder juristisch angegangen, Entgelte nicht gezahlt, Detektive durch Arbeitgeber beauftragt, Versetzungen einseitig angeordnet und vieles mehr.

Bedenklich ist, dass sich von Seiten der Staatsanwälte nicht an das Thema Straftaten gegen Betriebsverfassungsmandatsträger herangetraut wird. Selbst klarste Behinderungen werden nicht geahndet, so dass man davon sprechen kann, dass der § 119 BetrVG in der geübten Praxis nur ein zahnloser Tiger ist.

Mit dieser gelebten Praxis der Staatsanwälte muss Schluss sein. Wer Betriebsratswahlen beeinflusst, stört oder zu verhindern versucht, muss damit rechnen dürfen, dass er hier nach gültiger Gesetzeslage auch wegen einer Straftat verurteilt werden kann. Das Bundesjustizministerium hat daher eine entsprechende Verfahrensvorschrift zu erlassen und die Staatsanwälte entsprechend auf dieses Themenfeld hin zu schulen und zu sensibilisieren.

Straftat bleibt Straftat, der Demokratiedanke darf nicht am Werkstor oder an der Bürotür enden.

Antrag E3.101: Sanktionsrecht stärken

Antragsteller/in:
GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, das Sanktionsrecht im Betriebsverfassungsgesetz zu stärken. Die aktuellen Sanktionsrechte der Betriebsrates und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bei Verletzung gesetzlicher Pflichten (§ 23 Betriebsverfassungsgesetz) und die Straf- und Bußgeldvorschriften (§§ 119 – 121 Betriebsverfassungsgesetz) sind zu aufwendig, langwierig und wirkungsschwach. Der Vorstand der IG Metall soll auf den Gesetzgeber einwirken und schnellere und wirkungsvollere Sanktionsrechte erwirken.

Antrag E3.102: Betriebsverfassungsgesetz § 121 Bußgeldvorschrift

Antragsteller/in:
GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den IG Metall Vorstand auf, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass das Betriebsverfassungsgesetz im § 121 Bußgeldvorschriften dahingehend geändert wird, dass ein mögliches Bußgeld auf 50.000,00 € erhöht wird.

Antrag E3.103: Betriebsräte fair bezahlen

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Durch die aktuelle Interpretation der Gesetzeslage werden Betriebsratsmitglieder bei der Betriebsratsvergütung benachteiligt. Seit 1972 der gesetzliche Anspruch auf Freistellung eingeführt wurde, bestimmt der einschlägige § 37 BetrVG, dass das Entgelt von Betriebsräten nicht geringer sein soll als das vergleichbarer Arbeitnehmer. Dieser Verweis auf vergleichbare Arbeitnehmer soll vor Benachteiligung schützen, gewissermaßen ein Schutz nach unten sein. Tatsächlich wirkt die Regelung aber heute vor allem als eine Begrenzung nach oben.

Die Rechtsprechung hat die Regel so ausgelegt, dass nur Weiterbildungsmaßnahmen und denkbare berufliche Entwicklungen im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Job berücksichtigt werden. Völlig unberücksichtigt bleibt, was eine Person als Betriebsrat an Fähigkeiten und Kenntnisse erworben hat. Bei jedem anderen Beschäftigten werden die gestiegenen Anforderungen an die Arbeit, die wahrgenommene Verantwortung bei der Eingruppierung berücksichtigt. Bei Betriebsräten nicht. Das ist eine Benachteiligung.

Ohne faire, legitimierte und anerkannte Bezahlungsregelung bleiben Betriebsräte immer wieder dem Verdacht der persönlichen Bereicherung ausgesetzt. Die Verdächtigungen und teilweise strafrechtlichen Ermittlungen sind ein unwürdiger Zustand für unsere Betriebsräte.

Aus diesen Gründen fordern die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages den Vorstand der IG Metall auf, mit den im Bundestag vertretenen Parteien, ausgenommen der AfD, unverzüglich eine Gesetzesnovellierung für eine faire Bezahlungsregelung von Betriebsräten anzustreben, die bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der allgemeinen Zuwendungen die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommen Aufgaben und Verantwortung berücksichtigt.

Antrag E3.104: Etablierung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte bei der Personalplanung

Antragsteller/in:

GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, sich für eine Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Personalplanung einzusetzen und eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken, die die Regelungsinhalte der §§ 92, 92a BetrVG ausweitet.

Neben den bisherigen Informations- und Beratungsrechten müssen die Betriebsräte in einer sich stetig verändernden Arbeitswelt und im Zuge der digitalen Transformation bei der Personalbemessung qualifizierte Mitbestimmungsrechte erhalten. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Betriebsräte auf Augenhöhe bei der Sicherung und Entwicklung der Beschäftigung aktiv gestalten können.

Antrag E3.105: Stärkung der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen in Betrieben mit Matrixstrukturen

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, im § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes „Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen“ die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte/Betriebsrätinnen in Betrieben mit einer sogenannten „Matrixstruktur“ zu stärken. Die Bestellung eines Vorgesetzten/einer Vorgesetzten aus einem anderen Betrieb für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im eigenen Betrieb muss vom Betriebsrat wie eine Einstellung des Vorgesetzten/der Vorgesetzten direkt im eigenen Betrieb behandelt werden können und damit gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz bezüglich der Einflussnahme des neuen Vorgesetzten/der neuen Vorge-

setzten auf die eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig sein. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine entsprechende Erweiterung des § 99 Betriebsverfassungsgesetz einzusetzen.

Antrag E3.106: Konzernbetriebsräte in Konzernen mit ausländischer Mutter

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall nimmt Einfluss auf die Willensbildung der Bundesregierung mit dem Ziel, die Errichtung von Konzernbetriebsräten gem. § 54 BetrVG auch für Unterordnungskonzerne zu ermöglichen, deren herrschendes Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

Der US-amerikanische Emerson Konzern hat im Jahr 2018 die Aventics GmbH mit Sitz in Laatzen erworben. In Deutschland hält der Konzern an weiteren Unternehmen eine Mehrheitsbeteiligung, allerdings ohne ein in Deutschland ansässiges Mutterunternehmen. Die Einbindung der deutschen Unternehmen in den Konzern erfolgt vielmehr über eine Mutter im Ausland. Das hat gemäß aktueller Rechtslage zur Folge, dass Konzernentscheidungen mit Auswirkungen auf mehrere oder alle Standorte in Deutschland keine adäquate Mitbestimmung gegenübersteht.

Im Emerson Konzern erfolgt – wie in vielen anderen Konzernen auch – die Steuerung der deutschen Standorte über die Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg auf der Grundlage einer an den Produkten und Märkten ausgerichteten Matrixorganisation. Damit wird eine standortübergreifende Führungsstruktur etabliert, die in vielfältiger Weise Einfluss auf die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsthemen nimmt.

Die Errichtung eines Konzernbetriebsrats zur Behandlung von standortübergreifenden Mitbestimmungsfragen und zur Koordination der betrieblichen Mitbestimmungsgremien ist hingegen nicht möglich, da nach zurzeit gültiger BAG-Rechtsprechung, Konzernbetriebsräte nur in Konzernen gegründet wer-

den können, deren herrschendes Unternehmen seinen Sitz im Inland hat.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, durch eine rechtliche Klarstellung im § 54 BetrVG die Bildung von Konzernbetriebsräten für deutsche Töchter ausländischer Konzerne zuzulassen. Der zur Errichtung eines KBR notwendige Konzernbegriff aus § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes ist auch auf Mutterunternehmen mit Sitz im Ausland anzuwenden.

Antrag E3.107: Gesetzliches Übergangsmandat des Betriebsrates bei Ausgliederung

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall tritt für eine Änderung des BetrVG in § 3 ein. Die Möglichkeit eines Gemeinschaftsbetriebes gemäß § 3 BetrVG soll bei Ausgliederung und Fremdvergabe für die Dauer von 12 Monaten als Übergangsmandat des bisherigen Betriebsrates zwanghaft gelten.

Antrag E3.108: Erweiterte Mitbestimmung in abweichenden Tarifverträgen

Antragsteller/in:
GS Arnsberg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Transformation und die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft erfordert eine bessere Einbindung und Mitbestimmung durch Betriebsräte und die IG Metall. Besonders Betriebe, die in eine wirtschaftliche Schiefelage geraten sind und nur mittels Beschäftigtenbeiträgen gerettet werden können, müssen einer stärkeren Mitbestimmung unterworfen werden.

Der Beschäftigtenbeitrag ist eine Unternehmensfinanzierung durch die Arbeitnehmerseite. Als sol-

che müssen mit ihm bessere Einflussmöglichkeiten auf unternehmerische Entscheidungen verbunden sein.

In abweichenden tariflichen Regelungen soll die gute Praxis der Etablierung von Lenkungsausschüssen und Steuerkreisen gefördert werden. Sie ist als wesentliches Vereinbarungsinhalt festzuhalten.

Dabei gilt sowohl die Mitbestimmung bei der Investitionsentscheidung, über Make-or-Buy-Prozess, bei Qualifizierung und Personalplanung, im Change Management zu stärken als auch Wahrung tariflicher Standards in Ausgliederungen/Start-ups festzuschreiben.

Die Tarifabteilungen des Vorstands und der Bezirksleitungen sammeln best-practice Beispiele, die den verschiedenen Betriebsgrößen, Eigentümerstrukturen und Organisationsbereichen Rechnung tragen und stellen sie den betrieblichen Verhandlern zur Verfügung.

Antrag E3.109: Ausweitung der Mitbestimmung

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der § 112a BetrVG schränkt die Mitbestimmung von Betriebsräten beim Abschluss eines Sozialplanes unter bestimmten Umständen ein. So kann etwa kein Sozialplan vor der Einigungsstelle vom Betriebsrat durchgesetzt werden, wenn es sich um ein neu gegründetes Unternehmen handelt.

- Nach 112a Abs. 2 müssen neu gegründete Unternehmen in den ersten vier Jahren ihres Bestehens keinen Sozialplan abschließen.

Diese Einschränkung der Mitbestimmung ist sachlich nicht gerechtfertigt und führt in der Praxis dazu, dass Unternehmen allzu häufig den Abschluss eines Sozialplanes umgehen können.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es Unternehmen gibt, die davon Gebrauch machen.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass diese Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte aufgehoben und der 112a Abs.2 BetrVG ersatzlos gestrichen wird.

Antrag E3.110: Mittendrin statt außen vor – Schwerbehindertenvertretungen gleichbehandeln!

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dafür zu sorgen, der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) die gleiche Unterstützung und Anerkennung zukommen zu lassen, wie der Arbeit der Betriebsräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Insbesondere im betriebs- und organisationspolitischen Bereich ist es zwingend notwendig, die Gleichstellung der SBV mit den anderen Gremien der Arbeitnehmervertretungen zu entwickeln und sie in unseren Materialien und Vorträgen zu nennen. Dazu gehört auch die Einbindung der Kolleginnen und Kollegen der SBV in die Arbeit der Geschäftsstellen.

Inzwischen leben 10 Prozent unserer Bevölkerung mit einer Behinderung – Tendenz steigend. Um die Inklusion – wie sie in der UN-Behindertenkonvention festgeschrieben ist – in Deutschland umzusetzen, brauchen wir die Anerkennung und Förderung der politischen Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Dies muss mit einer klaren Differenzierung zur Betriebsratsarbeit erfolgen, um die SBV als eigenständiges Organ zu stärken. Die Schwerbehindertenvertretung muss aus dem Schatten der Betriebsratsgremien herausgeholt und gestärkt werden.

Antrag E3.111: Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen konkret unterstützen

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, ihrer StellvertreterInnen sowie für interessierte Betriebsratsmitglieder im Jahre 2020 erneut eine kostenlose Textausgabe des SGB IX, die zugleich das AGG, die Wahlordnung für SBV-Wahlen und weitere für diese Arbeit wichtige Texte enthält, als eigenes Material im DIN A 6-Format (analog Textausgabe BetrVG) herauszugeben und in den Folgejahren weiterhin aktualisierte Textfassungen herauszugeben.

Die erneute Herausgabe einer solchen Textfassung mit notwendigen Anlagen kann und muss wieder Bestandteil unserer betriebspolitischen Arbeit in diesem Bereich werden. Im Jahre 2007 wurde die letzte Textfassung mit Anlagen in dieser Form von der IG Metall herausgegeben. Dies ist, wenn wir der Unterstützung der SBV-Arbeit die Bedeutung beimessen wollen, spätestens jetzt wieder notwendig.

Antrag E3.112: Verbesserung der Unterstützungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Angebot eines Aufhebungsvertrags an schwerbehinderte Arbeitnehmer

Antragsteller/in:

GS Göppingen-Geislingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich dafür einzusetzen, dass die Schwerbehindertenvertretung ein Anhörungsrecht beim Angebot eines Aufhebungsvertrags durch den/die Arbeitgeber*in

an einen schwerbehinderten Menschen erhält und somit die Unterstützungsmöglichkeit durch eine Beratung der Schwerbehindertenvertretung zwingend ermöglicht wird.

Gemäß § 178 Abs. 2, Satz 1 SGB IX muss der/die Arbeitgeber*in die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die eine/n einzelne/n schwerbehinderte/n Arbeitnehmer*in oder schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen als Gruppe betreffen, unverzüglich unterrichten. Außerdem muss der/die Arbeitgeber*in die Schwerbehindertenvertretung „vor einer Entscheidung“ anhören, d. h., er/sie muss ihr die Möglichkeit einer Stellungnahme geben. Und schließlich muss der/die Arbeitgeber*in der Schwerbehindertenvertretung seine/ihre Entscheidung unverzüglich mitteilen. Das vom BAG formulierte Unterrichtsrecht ist in ein zwingendes Anhörungsrecht umzuwandeln.

Antrag E3.113: Betriebsratswahlen der Zukunft nur noch mit Mehrheitswahl

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages verfolgen das Ziel, die Betriebsratswahlen der Zukunft ausschließlich nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) durchzuführen und die Möglichkeit der Verhältniswahl (Listenwahl) aus § 14 (2) BetrVG zu entfernen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mit den im Bundestag vertretenen Parteien, ausgenommen der AfD, den Diskurs zu einer Gesetzesnovellierung vorantreiben. Orientierung bietet § 176 (6) SGB IX zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

Antrag E3.114: Betriebsratswahl ist Personenwahl, Listenwahl? Nein, Danke!

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall setzt sich dafür ein, auf eine Änderung der Wahlordnung im Betriebsverfassungsgesetz hinzuwirken, in dem Sinne, dass künftig bei Betriebsratswahlen nur noch die Personenwahl angewendet wird. Die Möglichkeit der Listenwahl entfällt.

Die Personenwahl ist für die wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen das demokratischere Wahlverfahren. Jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer*in kann direkt die Kandidat*innen wählen, denen er vertraut. Dies sorgt für eine hohe Akzeptanz der Betriebsratswahl und für das gewählte Gremium. Die Listenwahl erlaubt oftmals nur die Wahl des geringeren Übels. Die Möglichkeiten der Ausübung des Wahlrechtes durch den Arbeitnehmer*in sind beschnitten. Die Listenwahl ist politisches Werkzeug der kandidierenden Gruppen und dient nicht unmittelbar den Interessen der Arbeitnehmer*innen.

Antrag E3.115: Beschleunigtes Verfahren der Betriebsratswahlergebnisse

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern den Vorstand auf, eine erste, schnellere und umfangärmere Stufe der Rückantwort der Betriebsratswahlergebnisse zu erstellen.

Hintergrund ist, dass wir mit dem jetzigen, zeitlich oft aufwändigen Prozess des Rückmeldens eines Wahlergebnisses zur Betriebsratswahl sämtliche nachfolgende Wahlen innerhalb des Betriebsrates,

wie die Besetzung des Betriebsausschusses oder der Betriebsratsspitze, abwarten. Nach diesen zusätzlichen Wahlen gibt es eine Findungsphase innerhalb des Betriebsrates, in der die Rückmeldung der Wahlergebnisse an die IG Metall oft zweitrangig ist und sich daher die Rückmeldung verzögern kann.

In einer Zeit, in der die Demokratie von Rechtspopulisten offen in Frage gestellt und angegriffen wird, möchten wir die Betriebsratswahl als demokratisches Erlebnis darstellen, unser Bild von Demokratie im Betrieb darüber hinaus nach außen aufzeigen und andere Kolleginnen und Kollegen in Betrieben ohne einen Betriebsrat zu einer Wahl ermutigen. Für diese Aufgabe benötigen wir ein einfaches Instrument um eine schnelle Abfrage des Wahlergebnisses gleich am Wahltag oder am Folgetag gewährleisten zu können. Um die Ergebnisse in den Medien abzubilden und auch Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der IG Metall zu machen, sind Ergebnisse zeitnah zum Ende des Betriebsratswahlzeitraums entscheidend.

Antrag E3.116: Reform BetrVG – BR und JAV Wahlen

Antragsteller/in:

GS Lübeck-Wismar (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Betriebsratswahlen und die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) 2018 konnte die IG Metall erfolgreich abschließen. Mit Blick auf die Durchführung der Wahlen sind mindestens zwei Themen in den Fokus für einen Reformbedarf gerückt.

1. Der Ursprung der Listenwahl ist mit unterschiedlichen politischen Meinungen und der „Unzumutbarkeit“ einer Kandidatur auf einer gemeinsamen Liste begründbar. Aktuell wird sie allerdings in den meisten Fällen – gerade in kleineren Betrieben – nur noch genutzt, um zu spalten und persönliche Vorteile bei der Wahl zu erreichen.
2. Zudem hat sich der Bildungs-/Ausbildungsweg der jungen Menschen in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. In der Vergangenheit war es

üblich zwischen 15 und 17 Jahren die Ausbildung zu beginnen und dann auch mit dem Facharbeiterbrief abzuschließen. Heute ist der Ausbildungsweg nicht mehr so gradlinig. Viele junge Menschen beginnen eine Ausbildung und orientieren sich dann neu. Sie beginnen eine zweite Ausbildung, machen die Fachhochschulreife oder beginnen ihre Ausbildung erst nach dem Abitur. In der Folge sind diese Arbeitnehmer dann älter als 25 Jahre und können sich nicht mehr ihrer Stellung angemessen an der JAV-Wahl beteiligen, da das passive und aktive Wahlrecht bei Auszubildenden mit Vollendung des 25. Lebensjahres endet.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf die im Bundestag vertretenen Parteien hinzuwirken,

1. dass § 14 BetrVG so geändert wird, dass bei bis zu 1.000 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen eine Mehrheitswahl zwingend vorgeschrieben wird.
2. die §§ 60 Abs. 1 und 61 Abs.2 BetrVG so zu reformieren, dass alle Arbeitnehmer*innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu Ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, unabhängig ihres Alters, wählbar und wahlberechtigt sind. Ausdrücklich eingeschlossen werden Dual Studierende. Weiterhin bleibt natürlich wählbar, wer das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und im Betrieb beschäftigt ist.

Antrag E3.117: Streichung der Altersgrenze im Betriebsverfassungsgesetz zur Gründung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für eine Gesetzesänderung des Betriebsverfassungsgesetzes § 60 (1) ein, die Altersgrenze für die Gründung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Betriebsverfassungsgesetz zu streichen.

Antrag E3.118: Leitlinien für IG Metall Aufsichtsratskandidatinnen und Kandidaten

Antragsteller/in:
GS Freudenstadt (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den Vorstand zu beauftragen die Leitlinien für Aufsichtsratsmandate zu überarbeiten. Hierzu sind folgende Anforderungen zu erfüllen:

- Vertretung aller Geschlechter
- Vertretung aller Tarifgebiete
- Berücksichtigung der Organisationsgrade

Antrag E3.119: Mitgliederwillen bei der Kandidatenaufstellung zu Aufsichtsratswahlen berücksichtigen

Antragsteller/in:
GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird künftig den Willen ihrer Mitglieder bei der Aufstellung von hauptamtlichen Kandidat*innen zu anstehenden Aufsichtsratswahlen in Form von abzuhaltenden Mitgliedervoten stärker berücksichtigen.

Die bisher gültige Richtlinie des Vorstands ist auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, gegebenenfalls im Wortlaut entsprechend anzupassen sowie deren Einhaltung und entsprechende Umsetzung durch den Vorstand zu gewährleisten.

Antrag E3.120: Aufstellung von hauptamtlichen Kandidatinnen und Kandidaten zu anstehenden Aufsichtsratswahlen

Antragsteller/in:
GS Göppingen-Geislingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird künftig den Willen ihrer Mitglieder bei der Aufstellung von hauptamtlichen Kandidatinnen und Kandidaten zu anstehenden Aufsichtsratswahlen in Form von abzuhaltenden Mitgliedervoten stärker berücksichtigen.

Die bisher gültige Richtlinie des Vorstands ist auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, gegebenenfalls im Wortlaut entsprechend anzupassen sowie deren Einhaltung und entsprechende Umsetzung durch den Vorstand zu gewährleisten.

Antrag E3.121: Vorrang der Flächenregelungen bei Tarifabschlüssen

Antragsteller/in:
GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Tarifpolitik der IG Metall soll sich künftig an folgendem Grundsatz ausrichten:

Bei der Tarifbindung hat der Flächentarifvertrag Vorrang.

Tarifverträge sorgen für Leistungsgerechtigkeit. Bei gleicher Tätigkeit sind die Bedingungen für Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich schlechter. Sie verdienen im Schnitt 25 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben mit Tarifvertrag.

Nur Tarifverträge sorgen für Verteilungsgerechtigkeit. Sie sichern Beschäftigten einen fairen Anteil am erwirtschafteten Wohlstand. Entziehen sich Arbeitgeber dem Tarifsysteem, werden die Beschäf-

tigten abgehängt und sind nicht mehr am wirtschaftlichen Erfolg und Wachstum beteiligt.

Tariffucht ist nicht nur gegenüber Arbeitnehmer*innen ungerecht. Arbeitgeber, die sich Tarifverträgen verweigern, verschaffen sich unfaire Vorteile zu Lasten tarifgebundener Arbeitgeber. Statt über gute Produkte und Innovationskraft verschaffen sie sich über Lohndumping eine bessere Marktposition und höhere Profite.

Im Zuge der steigenden Fremdvergabe/Outsourcing und der zunehmenden Verpflichtung einer Tarifbindung durch die Auftraggeber bei Berücksichtigung der Vergabe von Werkverträgen flüchten Unternehmen, ohne wirtschaftliche Notwendigkeit in einen "Haustarifvertrag" Diese Haustarifverträge können zur "Fläche" erheblich Nachteile mit sich bringen:

1. Schlechterstellung des Kolleg*innen zum Flächentarifvertrag
2. Spaltung des Kolleg*innen in den betroffenen Betrieben
3. Schlechterstellung individualrechtlicher Verträge
4. das Betriebsklima leidet
5. das Verhältnis zur IG Metall kann sich verschlechtern
6. Profitmaximierung durch niedrige Lohnkosten
7. Wettbewerbsverzerrung

Dies bedeutet ein Unterlaufen der eigentlichen Bestimmung einer Tarifbindung.

Antrag E3.122: Entgeltrahmen

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, weiter für die Stärkung der Flächentarifverträge einzutreten. Insbesondere den Tendenzen der Verbetrieblichung der Tarifpolitik muss entschieden entgegen gewirkt werden.

Zum einen sind dazu die innerhalb der IG Metall aufgestellten Richtlinien für abweichende Tarifabschlüsse konsequent umzusetzen. Es wird vorgeschlagen, eine Koordinierungsstelle für die Bearbeitung, Koordinierung und Begleitung von abweichenden

betrieblichen Tarifabschlüssen zu schaffen. Damit wird sichergestellt, dass die geltende Richtlinie einheitlich innerhalb der IG Metall umgesetzt wird.

Zum anderen soll der Vorstand / die Tarifabteilung gemeinsam mit den Tarifkommissionen darüber diskutieren, ob die Regelungen der derzeit geltenden Tarifverträge zu überarbeiten sind. So muss/müsste beispielsweise innerhalb der Stahltarifgebiete nach wie vor auf Basis von 50 Jahre alten Rahmentarifverträgen eingruppiert werden. Da die Gespräche mit der Arbeitgeberseite über einen gemeinsamen Entgeltrahmen ergebnislos abgebrochen wurden, gibt es mittlerweile fast in allen Betrieben betriebliche Regelungen, die den Anforderungen der Zeit eher entsprechen.

Damit ist die Bindekraft der klassischen Entgeltrahmentarifverträge stark eingeschränkt. Es hat also auch hier bereits eine Verbetrieblichung gegeben, die die Bindekraft der Flächentarifverträge schwächt.

Antrag E3.123: Zusammenlegung Tarifbereiche

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, die drei Tarifbereiche der Stahlindustrie Nordwestdeutschland, Saarland und Ost zusammenlegen.

Antrag E3.124: Einführung eines zeitgemäßen Entlohnungssystems in der Stahlindustrie

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, einen Prozess zur Einführung eines zeitgemäßen Eingrup-

pierungssystem in der Stahlindustrie in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Bezirksleitungen und Tarifkommissionen anzustoßen.

Bestrebungen auf betrieblicher Ebene, Mitarbeiter sehr flexibel einsetzen zu können haben entscheidend dazu beigetragen, dass der Einstieg in qualifizierte Facharbeit heute bereits im letzten Drittel des bestehenden Entlohnungssystems erfolgt. Somit ist es häufig der Normalfall, dass zwischen Einstiegsverdienst und maximal erreichbarer Eingruppierung nur noch drei Abstufungen sind. Zudem sind ein Großteil der heutigen Berufe nicht mehr den veralteten Fallbeispielen im Lohnrahmentarifvertrag und Gehaltsrahmenabkommen der Stahlindustrie zuzuordnen.

In den letzten Jahren wurde es ebenfalls immer schwieriger, betriebliche Qualifizierungen zeitgemäß durch eine entsprechende Entgeltentwicklung abzubilden. Auch bieten die jetzigen, relativ großen Abstufungen der Lohn- und Gehaltsgruppen keinen ausreichenden Anreiz für die Beschäftigten, sich weitere Kompetenzen anzueignen, wenn sie damit nicht die nächste Lohn- bzw. Gehaltsgruppe erreichen können.

Eine zeitgemäße Systematik mit feineren Abstufungen zur Eingruppierung wird benötigt.

Außerdem nimmt im Zuge von Rationalisierung und Verschlinkung der Prozesse auch die Zahl der Beschäftigten zu, die zum einen Tätigkeiten, die im Lohnrahmentarifvertrag, als auch Tätigkeiten, die im Gehaltsrahmenabkommen eingruppiert sind, ausführen.

Somit ist die strikte Trennung in Lohn- und Gehaltsempfängern vor dem Hintergrund der Digitalisierung nicht mehr gerechtfertigt, sondern sie sollten in ein System überführt werden.

Eine Harmonisierung von Lohn- und Gehaltsempfängern aufgrund der unterschiedlich hohen Entgeltzuwächse wird ebenfalls immer schwieriger.

In vielen Betrieben hat bereits eine Entwicklung eingesetzt, den bestehenden Lohnrahmentarifvertrag und das Gehaltsrahmenabkommen auf betrieblicher Ebene über Zulagensysteme zu erweitern. Damit wird aber die Grundfrage nach einer zeitgemäßen und vor allem vergleichbaren Eingruppierung im jeweiligen Tarifgebiet bzw. den Tarifgebieten nicht gelöst.

Im Gegenteil: Die Vergleichbarkeit der Eingruppierung tarifgebundener Mitgliedsbetriebe wird zunehmend

komplizierter und die besondere Bedeutung eines Flächentarifvertrages nimmt damit zunehmend ab.

Der beschriebene Weg einer „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik sollte nicht im Interesse der IG Metall sein und auch nicht im Interesse einer starken Tarifautonomie wie sie richtigerweise von der IG Metall und deren Tarifkommissionen vertreten wird.

Eine starke Tarifautonomie ohne die Basis von anwendbaren Flächentarifverträgen ist keine Stärke. Somit sichert am Ende auch ein zeitgemäßes Eingruppierungssystem als Rahmen, mit abgestimmten und definierten Spielräumen für betriebliche Belange, den Fortbestand der Tarifautonomie.

Antrag E3.125: Angleichung der Eckentgelte in der Metall- und Elektroindustrie

Antragsteller/in:

GS Offenbach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt eine Umsetzungsstrategie zu entwickeln, die die Eckentgelte in allen Tarifgebieten angleicht. Diese Strategie muss mit allen Bezirken und allen Geschäftsstellen gemeinsam vorbereitet, beschlossen und umgesetzt werden.

Durch die unterschiedlichen Ausgangsentgelte bei der Einführung von ERA sind in den Tarifgebieten seit 2006 die Eckentgelte weit voneinander entfernt. Dies gilt für alle Tarifgebiete. Vergleicht man das Tarifgebiet Bayern, das über große Strecken direkt an das Tarifgebiet Hessen angrenzt, beträgt die Differenz derzeit 256 Euro beim Grundentgelt.

Diese großen Unterschiede führen zu erheblichen Brüchen in der Logik der tarifvertraglichen Leistungen. Das sorgt für Konkurrenzrennen und gibt die Möglichkeit für Arbeitgeber, uns als Tarifvertragsparteien gegenseitig auszuspielen.

Es muss sofort, unter der Beteiligung der Bezirke und der Geschäftsstellen, eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die bis Mitte 2020 einen praktikablen Angleichungsvorschlag vorlegt.

Antrag E3.126: Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt eine Umsetzungsstrategie zu entwickeln, die die Eckentgelte in der Metall- und Elektroindustrie in allen Tarifgebieten wieder angleicht. Diese Strategie muss mit allen Bezirken und allen Geschäftsstellen gemeinsam vorbereitet, beschlossen und umgesetzt werden.

Durch die unterschiedlichen Ausgangsentgelte bei der Einführung von era. sind in den Tarifgebieten seit 2006 die Eckentgelte weit voneinander entfernt. Dies gilt für alle Tarifgebiete.

Vergleicht man die Tarifgebiete Nordwürttemberg-Nordbaden mit dem Tarifvertrag der Pfalz, beträgt die Differenz derzeit 400 Euro beim Eckentgelt.

Diese großen Unterschiede führen zu erheblichen Brüchen in der Logik der tarifvertraglichen Leistungen. Das sorgt für Schmutz-Konkurrenz und gibt die Möglichkeit für Arbeitgeber, uns als Tarifvertragsparteien gegeneinander auszuspielen.

Es muss sofort, unter der Beteiligung der Bezirke und der Geschäftsstellen, eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die bis Mitte 2020 einen praktikablen Angleichungsvorschlag vorlegt.

Antrag E3.127: Gesamtentgeltanpassung

Antragsteller/in:

GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, eine Umsetzungsstrategie zu entwickeln, die die Eckentgelte in allen Tarifgebieten wieder angleicht. Diese Strategie muss mit allen Bezirken und allen Geschäftsstellen gemeinsam vorbereitet, beschlossen und umgesetzt werden.

Zu diesem Zweck soll umgehend, unter der Beteiligung der Bezirke und der Geschäftsstellen, eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die bis Mitte 2020 einen praktikablen Angleichungsvorschlag vorlegt.

Antrag E3.128: Solidarische Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Bei künftigen Tarifverhandlungen die unteren Entgeltgruppen (bis einschl. Entgeltgruppe 8) prozentual höher zu beteiligen. Alternativ können tabellenwirksame Festbeträge das weitere Auseinanderlaufen der Entgeltschere verhindern.

Antrag E3.129: Tariflohn muss vor Altersarmut schützen

Antragsteller/in:

GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Höhe der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter ergeben sich überwiegend aus den verbeitragten Bruttoeinkommen während des Arbeitslebens. Daher entwickelt sich der spätere Rentenanspruch ab Beginn des Arbeitslebens bis zum Übergang in Rente.

Nach Angaben der Bundesregierung ist ein Stundenverdienst von 12,63 Euro brutto je Stunde während 45 Jahren Beschäftigung erforderlich, um einen Rentenanspruch aus eigenen Beiträgen auf dem Niveau der Grundsicherung zu erreichen. Daraus folgt, dass Einkommen unterhalb dieser Höhe armutsgefährdend sind.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass alle tarifvertraglichen Entgelte in den Branchen der IG Metall zeitnah mindestens die Höhe von 12,63 Euro je Stunde brutto erreichen. Drohende Altersarmut unterhalb dieser Grenze darf nicht durch Tarifverträge der IG Metall legitimiert werden. Einzelne Ausnahmen können mittelfristig, beispielsweise bei Betrieben, die über eine Heranführung neu in die Tarifbindung gebracht werden können, vorstellbar sein.

Antrag E3.130: Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte

Antragsteller/in:
GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Aufgrund der immer mehr zunehmenden Leistungsverdichtung und des steigenden Renteneintrittsalters, besteht die Notwendigkeit die Tarifverträge zur Entlastung und zum Schutz der älteren Beschäftigten zu erweitern.

Neben der Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte bei einem Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen ist zukünftig auch eine Möglichkeit zu schaffen, für ältere Beschäftigte aus dem Leistungsentgelt Prämie und Akkord auszusteigen und dafür eine Entgeltsicherung, zum Beispiel im Durchschnitt der letzten 12 Monate, in den entsprechenden Tarifverträgen zu verankern.

Antrag E3.131: Ausgleich von Rentenabschlägen durch Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung

Antragsteller/in:
GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, Tarifverträge in weiteren Tarifgebieten analog des TV Metallverarbeitendes Handwerk Niedersachsen (TV zur Einführung von Wertguthaben und zum Ausgleich von Rentenabschlägen unter Nutzung des § 187a (1a) SGB VI) zur Ermöglichung der vorzeitigen Inanspruchnahme der Regelaltersrente durch Ausgleich der Rentenabschläge (bis zu -18 %) über eine paritätische Einzahlung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuschließen.

Antrag E3.132: Tarifliche Aufstockung Krankengeld

Antragsteller/in:
GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich in Flächen-Tarifrunden dafür ein, dass es eine bessere, tarifizierte Absicherung von Beschäftigten gibt, die in den Krankengeldbezug fallen. Dies soll durch einen tariflichen Anspruch auf einen Zuschuss beim Krankengeld für IG Metall-Mitglieder realisiert werden. Somit werden Tarifverhandlungen genutzt, um eine in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit gestaffelte, finanzielle Unterstützung zu vereinbaren.

Antrag E3.133: Tarifliche Aufstockung Krankengeld

Antragsteller/in:
GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich in Flächen-Tarifrunden dafür ein, dass es eine bessere, tarifizierte Absicherung von Beschäftigten gibt, die in den Krankengeldbezug fallen. Dies soll durch einen tariflichen Anspruch auf einen Zuschuss beim Krankengeld für IG Metall-Mitglieder realisiert werden. Somit werden Tarifverhandlungen genutzt, um eine in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit gestaffelte, finanzielle Unterstützung zu vereinbaren.

Antrag E3.134: Flächentarifverträge in der Kontraktlogistik

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall strebt für die industrielle Kontraktlogistik Flächentarifverträge an, die sowohl eine Anbindung an die Entgeltynamik der Metall- und Elektroindustrie als auch eine schrittweise Heranführung an das Entgeltniveau beinhaltet. Diese müssen mindestens auf dem Niveau der erkämpften Haustarifverträge aufbauen.

Antrag E3.135: Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen stärken

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll in allen Bezirken eine bundesweite Kampagne zur Ausweitung des Geltungsbereichs des Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen auf weitere IT-Betriebe durchführen.

Der Rahmentarifvertrag IT Dienstleistungen ist ein bundesweiter Flächentarifvertrag für die IT Branche, der seit 2013 existiert. Zu Beginn fielen lediglich die ATOS Betriebe unter den Geltungsbereich. Inzwischen sind weitere Betriebe hinzugekommen. Dennoch ist der Tarifvertrag weit davon entfernt eine Kartellfunktion – also die Schaffung von einheitlichen Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten – für die IT-Branche zu erfüllen.

Unter diesen Bedingungen haben die Betriebe im Geltungsbereich des RTV IT langfristig ein Wettbewerbsproblem, wenn die guten und legitimen Entgeltentwicklungen des Tarifvertrages nicht auch von der Konkurrenz übernommen werden. Dies macht sich insbesondere in einer Dienstleistungsbranche wie dem IT-Sektor besonders stark bemerkbar, weil die Arbeitskosten hier einen sehr hohen Anteil an den Gesamtkosten haben.

Für die IG Metall hat die Stärkung des Flächentarifvertrages RTV IT eine organisationspolitische, tarifpolitische und gesellschaftspolitische Bedeutung.

Organisationspolitisch, weil es der IG Metall gelungen ist, in mehreren größeren und kleineren IT-Betrieben durch die Einführung des Tarifvertrages und durch die konfliktorisch geführten Tarifrunden in einer ausschließlich von Angestellten geprägten Branche große Mitgliedererfolge zu erzielen.

Tarifpolitisch, weil die Schaffung eines neuen Flächentarifvertrages zu einer Stärkung der Tarifbindung beiträgt und einer Verbetrieblichung von Tarifpolitik entgegenwirkt.

Gesellschaftspolitisch, weil durch die Digitalisierung immer mehr Menschen in diesen Bereich arbeiten werden und die Gewerkschaften auch hier Arbeitsbedingungen gestalten muss.

Deshalb sollte die IG Metall ihre Anstrengungen verstärken, um mehr Betriebe in den Geltungsbereich des RTV IT zu bringen.

Antrag E3.136: Leistungspolitik für AT-Angestellte

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Die deutliche Zunahme hochqualifizierter Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie z.B. in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Einkauf und Vertrieb, DV/IT führt gleichzeitig zur Ausweitung des Anteils von Außertarif- und Übertarif-Arbeitsverhältnissen, weil ihre Entgelte nicht mehr von den höchsten tariflichen Entgeltgruppen erfasst werden.
2. Durch die ERA Tarifverträge ist es zwar vielfach gelungen, die Entgeltbedingungen dieser Beschäftigtengruppen in ihren Mindestbedingungen an die Entgeltbedingungen der Flächentarifverträge zu koppeln. Trotzdem gibt es Diskussionen in den Berufsgruppen oder berufsgruppen Vertretungen (z.B. Verein Deutscher Ingenieure) eigenständig Tarifverträge für Hochqualifizierte zu verhandeln. Auch die VAA (verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie) versucht

punktuell in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Fuß zu fassen. Die Entwicklung von Entgeltsystemen sollte für den Bereich der Außertarif-Beschäftigten auch nicht externen Beratern überlassen bleiben.

3. Trotz Widerstand der Arbeitgeber Außertariflich- und Übertariflich- Beschäftigte in unsere Tarifverträge einzubeziehen, ist es strategisch wichtig für diese Zielgruppe attraktive Angebote zu machen.
4. Kurzfristig ist es notwendig das Abstandsgebot in allen Tarifgebieten weiter zu entwickeln.
5. Mittelfristig gilt es in der Tarifpolitik, den Entgeltrahmen unserer Tarifverträge nach oben zu erweitern, z.B. durch zusätzliche Entgeltgruppen. Zusätzliche Entgeltgruppen sollten intensiv tarifpolitisch mit den betroffenen Arbeitnehmergruppen diskutiert werden.
6. Es sind den besonderen Aufgaben und Tätigkeiten dieser Gruppen adäquate Entgeltbestimmungen zu definieren (z. B. hinsichtlich der Entgelthöhe, der Arbeitszeit, der fixen und variablen Gehaltsbestandteile).
7. Insbesondere unsere qualitativen Tarifvertragsinhalte finden bei diesen Beschäftigtengruppen hohe Zustimmungswerte, wie z.B. T-ZUG, Altersteilzeit, Tarifvertrag Bildung, Urlaubsansprüche und sollten für diese wachsende Arbeitnehmergruppe wirksam werden durch Integration in unsere Tarifstrukturen.
8. Argumente für eine Mitgliedschaft und die Nähe zu einer Gewerkschaft sind schwächer, wenn man per definitionem außerhalb des Tarifvertrags steht. Dabei führt die Mehrheit der Außertarif-Angestellten längst keine Führungsaufgaben mehr aus, sondern befindet sich in einem klassisch abhängigen Beschäftigungsverhältnis.
9. Der Vorstand wird aufgefordert den Istzustand betrieblicher Außertarif-Regelungen in den unterschiedlichen Tarifgebieten zu erheben.
10. Parallel zu den tariflichen Auseinandersetzungen muss die IG Metall für die Außertarif-Beschäftigten sichtbare Interessenvertretung sein und betrieblich organisieren. Auch weil betriebliche Spaltungen unsere Durchsetzungsfähigkeit insgesamt schwächen. Die IG Metall wird daher die Angebote zum Austausch für betriebliche Akteure ausweiten sowie Hilfs-

angebote (Checklisten, Ideenaustausch, beste-Praktiken Beispiele, Zielgruppenarbeit für Außertarif-Angestellte) intensivieren.

Antrag E3.137: Mindestabstandsgebot für außer- bzw. übertarifliche Angestellte

Antragsteller/in:

GS Kaiserslautern (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Anteil der Angestellten innerhalb der IG Metall nimmt stetig zu. Sowohl in der alltäglichen Betriebsratsarbeit, wie auch im bilateralen Austausch unserer Vertrauensleute mit den Beschäftigten zeigt sich, dass gerade die AT-Angestellten sich in Fragen des Arbeitsvertrages und Entgeltes nicht ausreichend von der IG Metall vertreten fühlen.

Die betriebslandschaftlichen Veränderungen betreffen auch die Gewerkschaften. Sind heute vor allem die gewerblichen Bereiche in den Betrieben stark organisiert, wächst der Anteil der Angestellten innerhalb der Betriebe stark. Wenn Gewerkschaften weiter eine wichtige Rolle spielen möchten, müssen sie auch den Rückhalt der Angestellten haben. Daher sollten diese sich besser vertreten fühlen. Ein Mindestabstand zwischen höchster Eingruppierung und außertariflichen Bereich wäre ein Schritt in diese Richtung und würde mehr Angestellte in den Geltungsbereich des Tarifvertrags einbeziehen.

Die IG Metall fordert alle Bezirke auf in einer der nächsten Tarifrunden folgende Themen aufzunehmen.

1. Ein Mindestabstandsgebot von 15 Prozent zwischen der höchsten Eingruppierung nach ERA und dem Beginn des außertariflichen Bereiches, entsprechend der Regelung im bayerischen Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie.
2. Einfügung einer zusätzlichen Entgeltgruppe, um mehr heutige AT-Angestellte in den Bereich der IG Metall Tarifverträge zu führen

Antrag E3.138: Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Antragsteller/in:
GS Amberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dass sich die Tarifkommissionen der Bezirke der IG Metall in allen Tarifbereichen mit den Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte befassen, mit dem Ziel das die Beschäftigten in Teilzeit bei ihrer Überschreitung der persönlichen individuellen regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit die jeweils tariflichen Mehrarbeitszuschläge erhalten.

Der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge entsteht bisher bei Teilzeitbeschäftigten erst, wenn sowohl ihre persönliche individuelle regelmässige wöchentliche Arbeitszeit und die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

Die IG Metall Vertrauensleute von Siemens in Amberg sehen in der jetzigen Praxis eine gravierende Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Beschäftigten in Vollzeit.

Daher sieht es die Delegiertenversammlung der IG Metall Amberg als tarifpolitische Aufgabe der IG Metall, diese Benachteiligung von Beschäftigten in Teilzeit abzustellen.

Antrag E3.139: Informationsmaterial zu verschiedenen Arten von Entgelterhöhung

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, geeignete Informationsmaterialien zu entwickeln, die über die Thematik Entgelttarifvertrag und verschiedene Arten von Entgelterhöhungen informiert. Insbesondere sind zu erläutern: Festgeldforderung, Prozentforderung mit Sockelbetrag und die klassische Prozentforderung. Es sind die Folgen für die Volumenentwicklung der Forderung, die Auswirkungen

auf die Mitglieder in den Betrieben und die Argumentation in den Verhandlungen auszuführen. Auch Langzeitfolgen, z.B. Rente von Werkerinnen und Werkern in E1 nach 40 Jahren Arbeit, sind zu berücksichtigen. Viele erreichen in diesen Jobs die Regelalterseintrittsgrenze nicht.

Antrag E3.140: Tarifsammlung Textil und Bekleidung

Antragsteller/in:
GS Weilheim (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine übersichtliche, stets aktuelle Tarifvertragsammlung analog der Tarifvertragsensammlungen der Metall- und Elektroindustrie für die Textil- und Bekleidungsindustrie zu erarbeiten.

Zudem soll der Tarifindex entsprechend aktualisiert und angepasst werden, um zu gewährleisten, dass bei Eingabesuche beispielsweise Textil- und Bekleidung West auch alle dort gültigen Tarifverträge abgerufen werden können.

Antrag E3.141: Stärkung Branchenarbeit

Antragsteller/in:
GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die Betreuung der Branchenarbeit der Industriebranchen, die durch die IG Metall betreut werden, ausreichend Mittel und Personal bereitzustellen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen.

Die Branchenarbeit hat innerhalb der IG Metall einen hohen Stellenwert, der tendenziell in den letzten Jahren gestiegen ist. Um diese Branchenarbeit auf hohem Niveau fortsetzen zu können, müssen verlässlich entsprechende Kapazitäten bereitgestellt werden.

Antrag E3.142: Branchenarbeit

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die Betreuung der Branchenarbeit der Industriebranchen, die durch die IG Metall betreut werden, ausreichend Mittel und Personal bereitzustellen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen.

Antrag E3.143: Das Handwerk stärken

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Handwerk mit seiner Branchenvielfalt der zweitgrößte Wirtschaftszweig. Es trägt im Organisationbereich der IG Metall, vom Anlagenbauer SHK Handwerk über den Tischler/Schreiner bis hin zum Zahntechniker zur Wertschöpfung bei. Insgesamt beschäftigt das Handwerk mehr als 5,1 Mio. Arbeitnehmer/-innen mit rund 551 Mrd. EURO Umsatz. In den Zuständigkeitsbereich der IG Metall fallen davon ca. 2 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Handwerk. 38 % davon arbeiten in Betrieben mit über 50 Beschäftigten. Die größte Branche im Handwerk bildet das Kfz-Handwerk mit ca. 556.000 Beschäftigten und einem Umsatz von ca. 130 Mrd. Euro. Auch die Ausbildungsquote des Handwerks befindet sich seit Jahren auf einem hohen Niveau, mit steigender Tendenz entgegen der aktuellen Entwicklungen in der Industrie.

Die IG Metall bekennt sich zu den Auszubildenden und den Beschäftigten im Handwerk, weil ihr auch die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Handwerksbetrieben wichtig sind.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre im Handwerk wird voraussichtlich die nächste Zeit anhalten. Fachkräftemangel und unbesetzte

Ausbildungsstellen sind gegenwärtig in der öffentlichen Debatte. Gründe hierfür sind lange Arbeitszeiten und zu geringe Löhne und Gehälter im Vergleich zur Industrie. Diese Entwicklungen hängen eng mit der Tariffucht der Arbeitgeberverbände aus der erodierenden Sozialpartnerschaft zusammen. Die Industrie bietet attraktivere Arbeitsbedingungen und deshalb orientieren sich die Arbeitnehmer/-innen und somit auch die IG Metall-Mitglieder aus dem Handwerk neu und wandern in diesen Wirtschaftszweig ab.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Unternehmen und Betriebe nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff arbeiten. Veränderte Strukturen im Bereich der Unternehmen mit verteilten Betriebssitzen oder einem weitverzweigten Netz von Niederlassungen/Baustellen erfordern von der IG Metall andere Betreuungsstrukturen.

Eine erfolgreiche Handwerksarbeit der IG Metall basierte in der Vergangenheit auf eine systematische Arbeit in den Gremien der IG Metall. Diese waren auf örtlicher-, regionaler-, bezirklicher- und bundesweiter Ebene verfestigt. In den letzten Jahren wurde die Ausschussarbeit in etlichen Geschäftsstellen und Bezirken vernachlässigt.

Damit verbunden ist ein Rückgang der Mitglieder im Handwerk zu verzeichnen. Positive Ansätze um diesen Trend entgegenzuwirken sind in der IG Metall Handwerksarbeit die laufenden Kampagnen „Vollgas für Tarifverträge“ in Hessen und „Autohaus Fair“. Daraus resultierende betriebs- und tarifpolitische Erfolge waren möglich, weil geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit organisiert und durchgeführt wurde. Diesen aktivierenden Ansatz gilt es über alle Geschäftsstellen und Bezirke der IG Metall in weiteren Handwerksbranchen auszuweiten und weiter zu verfolgen.

Es ist zwingend notwendig, das Handwerk innerhalb der IG Metall miteinander verknüpft zu betrachten und gemeinsam zu organisieren.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt Strukturen aufzubauen und neue Konzepte mit den Geschäftsstellen zu erarbeiten, wie unsere Handwerksarbeit weiterentwickelt werden kann.

Die IG Metall soll dadurch die Organisationspotenziale des Handwerks für sich nutzen. Die Tarifbindung, Mitgliedersteigerung und Weiterentwicklung des Handwerks sind in den kommenden Jahren von strategischer Bedeutung für die Gewerkschaftsbewegung.

Antrag E3.144: Handwerk stärken

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Branchenarbeit insbesondere in Handwerksbranchen weiter auszubauen.

Hierzu ist der weitere Ausbau von Netzwerken der Arbeitnehmervertretungen in den Branchen, wie wir sie in den klassischen Bereichen der Metall- und Elektroindustrie bereits seit Jahren praktizieren notwendig. Gerade in den Branchen, die eher von klein- und mittelständischen Betrieben geprägt sind, wie das Handwerk, die Textil- sowie die Holz- und Kunststoffindustrie, ist die Vernetzung ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftspolitischen Arbeit.

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

Um dies durchzusetzen, bedarf es weitere Erschließung, konfliktfähige Tarifpolitik sowie Stärkung der Mitgliedschaften. Alles dies passiert jedoch häufig nicht in Ballungsgebieten, sondern über größere Flächen.

Zur besseren Vernetzung im regionalen Verbund müssen sowohl personelle Mittel als auch Sachmittel zur Verfügung gestellt werden, um dort flächendeckender, bessere Strukturen zu gewährleisten.

Antrag E3.145: Wandel gestalten – Brancheninitiative Handwerk

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Wirtschaftsbereich Handwerk sind ca. 5,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bundesweit beschäftigt. Davon sind ca. 1,9 Mio. Kolleginnen und Kollegen im Organisationsbereich der IG Metall. Das Handwerk mit seinen 130 Berufen und ca. 1 Mio. Betrieben in Deutschland ist ein vielfältiger Wirtschaftsbereich. Unserem Organisationsbereich sind 35 bis 40 % der Betriebe zuzuordnen.

Die Mitbestimmung in diesen Bereichen steht vor vielen Herausforderungen:

Der Wandel der Berufsbilder im Handwerk durch die zunehmenden technischen Veränderungen schafft bei den Kolleginnen und Kollegen Zukunftsängste.

Es gibt noch viele Handwerksbetriebe ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag. Hier ist eine unermüdliche Arbeit zu leisten, um die gewerkschaftlichen Handlungsfelder zu fördern und den engagierten Kolleginnen und Kollegen den Rücken zu stärken. Insbesondere gilt dies für die Jugend im Handwerk.

Um auch in den nächsten Jahren eine erfolgreiche gewerkschaftspolitische Handwerksarbeit zu leisten und den Wandel in den Handwerksbetrieben zu gestalten, braucht es eine langfristige bundesweite Brancheninitiative um Vertrauen aufzubauen, die Jugend anzusprechen, Betriebsräte zu gründen und die Tarifbindung im Handwerk zu stärken und auszubauen.

Antrag E3.146: Politische Debatte zur Stärkung des Handwerks in der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Arnsberg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Handwerk ist nach der Metall- und Elektroindustrie der größte Wirtschaftszweig im Organisationsbereich der IG Metall. Hier sind noch große Potentiale an Mitgliedern zu erschließen. Gerade vor dem Hintergrund der Transformation und möglicher Beschäftigungsverluste in der Automobilindustrie (E-Mobilität) und anderen Branchen, ist eine breite Aufstellung der IG Metall in ihrer Mitgliedschaft über alle Organisationsbereiche entscheidend. Daher ist von großer Wichtigkeit, sich dem Handwerk strategisch zuzuwenden und die Erschließungspotentiale systematisch anzugehen.

Wir fordern eine politische Diskussion über alle Ebenen (Geschäftsstelle, Bezirk, Vorstand, Bildungsarbeit) der IG Metall zu starten, um über die Ausrichtung und die weitere Vorgehensweise im Handwerk zu beraten. Unter Berücksichtigung des Themas Transformation ist besonderes Augenmerk auf das Handwerk und die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu legen. Das Handwerk muss eine zentrale Rolle in unserer Arbeit einnehmen, hier müssen Rahmenbedingungen und Mindeststandards geschaffen werden, die für die einzelnen Gliederungen verbindlich sind.

Dazu benötigen wir ein klares Bild über das Handwerk und die Rahmenbedingungen in den Betrieben aber auch die Erwartungshaltung der Kolleginnen und Kollegen der IG Metall gegenüber. Vom Betrieb aus denken umfasst gerade auch die Klein- und Mittelbetriebe unseres Organisationsbereiches. Hierfür ist es nötig mit den Beschäftigten direkt in Kontakt zu treten.

Das Thema Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen im Handwerk und Wertschätzung des Handwerks insgesamt muss angegangen werden. So soll das Handwerk Berücksichtigung bei Debatten, Aufnahmen in Broschüren und Teilnahmen an Podiumsdiskussionen finden.

Antrag E3.147: Stärkung der Handwerksarbeit – Ausbau der Ressourcen und Verbesserung der Strukturen

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Im Handwerk sind bundesweit über 5 Millionen Menschen beschäftigt. Davon entfallen ca. 2 Millionen Beschäftigte auf die in den von der IG Metall betreuten Gewerke. Die Betriebsgrößen haben sich im letzten Jahrzehnt zum großen Teil von Kleinstbetrieben (unter 5 Mitarbeiter) zu mittelgroßen und sehr großen Betrieben entwickelt. Teilweise entstehen Handwerksbetriebe mit konzernartigen Strukturen.

Auf Geschäftsstellenebene sind die Handwerksausschüsse zu stärken und wo sie nicht mehr vorhanden sind neu zu bilden. Diese entsenden dann wieder entsprechend Mitglieder an die bezirklichen Handwerksausschüsse. Diese Ausschussarbeit ist in vielen Geschäftsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren vernachlässigt worden oder gar zum Erliegen gekommen. Durch die zunehmenden Kooperationen und Fusionen auf Geschäftsstellenebene ergeben sich Möglichkeiten diese Reaktivierungen und Gründungen zu forcieren.

Der Handwerksausschuss beim Vorstand kann nur mit einer gut funktionierenden Ausschussarbeit in allen Geschäftsstellen und allen Bezirken die Interessen der Mitglieder aus dem Handwerk vertreten und koordinieren und das mögliche Potenzial an Neumitgliedern heben. Es ist nötig die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall zu konkretisieren.

Eine bessere Verzahnung mit den ehrenamtlich Tätigen in der Selbstverwaltung des Handwerks bei den Handwerkskammern und Handwerksinnungen ist anzustreben, umzusetzen und zu etablieren. In den Vollversammlungen der Handwerkskammern und den Innungsversammlungen sind weit mehr als 2000 Arbeitnehmer aus dem Betreuungsbereich der IG Metall ehrenamtlich tätig. Hinzu kommt eine nicht qualifizierbare Anzahl an Ehrenamtlichen Arbeitnehmervertretern in Prüfungsausschüssen des Handwerks.

Die Fachausschüsse z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) und in den anderen Metallhandwerken (Sanitär-Heizung-Klima, Elektro, Schlosser etc.) sind ein wichtiges Bindeglied und begegnen den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen. Die Fachausschussarbeit muss auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge ausgebaut und etabliert werden.

Auf Bezirksebene ist dafür Sorge zu tragen, dass eine mehr als ausreichende Betreuung der Gewerke sichergestellt wird. Die bereitgestellten Ressourcen stehen dem Potenzial an Beschäftigten konträr gegenüber. Tarifpolitische Entwicklung im Handwerksbereich setzt eine Kontinuität in der Betreuung und strukturierten Abarbeitung der Potentiale voraus.

Nötig ist, zu prüfen welche Ausschüsse in den Geschäftsstellen und Bezirken bestehen und funktionieren. Es soll eine Projektgruppe eingerichtet werden, welche die Richtlinie prüft und Verbesserungsvorschläge einbringt. Der Vorstand wird beauftragt ein mehrjähriges, kooperierendes Projekt über mehrere Geschäftsstellen einzurichten, welches eine gute Betreuung der Gewerke im Handwerk und ein Heben des Mitgliederpotentials sicherstellt. Die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk auf allen Organisationsebenen soll bestmöglich organisiert werden. Um auf allen Ebenen die nötigen Ressourcen bestmöglich zu koordinieren soll ein Konzept erarbeitet werden.

Antrag E3.148: Passgenaue Unterstützungsangebote für das Handwerk bereitstellen

Antragsteller/in:

GS Duisburg-Dinslaken (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Bearbeitung des Themas der Transformation in den Betrieben mit adäquaten Materialien zu unterstützen. In der betrieblichen Bearbeitung des Themas stehen die Nutzung der Mitbestimmungsrechte und die Erfahrung der betroffenen Beschäftigten im Mittelpunkt.

Antrag E3.149: Die Handwerksarbeit in der Tarifpolitik stärken

Antragsteller/in:

GS Rheine (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Tarifbindung im Handwerk hat in dem letzten Jahrzehnt deutlich abgenommen. Erst seit kurzer Zeit gelingt es uns wieder verstärkt Abschlüsse für unterschiedliche Handwerksbranchen zu vereinbaren. Hintergrund ist dabei jedoch weniger unsere Durchsetzungskraft als vielmehr die Sorge der Arbeitgeber noch genügend Fachkräfte zu finden. Insgesamt können wir deutliche Unterschiede zwischen den Tarifverträgen im Handwerk und der Industrie feststellen. Längere Arbeitszeiten, niedrigere Entgelte, häufig noch eine Trennung zwischen Lohn und Gehalt, kaum Altersteilzeit um nur einige davon zu nennen.

Das Mitgliederpotential in den von der IG Metall betreuten Handwerksbereichen ist sehr hoch. Die Stärkung unserer Mitgliederbasis ist die Voraussetzung für bessere Tarifabschlüsse. Die Forderungen und Inhalte der Tarifverträge unterscheiden sich dabei deutlich von Anforderungen aus der Industrie. Dabei sollten unsere Tarifverträge verständlich und einfach anwendbar sein.

Materialien zu Tarifrunden sollten aus Kostengründen und aus Gründen der Praktikabilität für unterschiedliche Branchen und mehrere Tarifrunden nutzbar sein.

Eine langfristig zu realisierende zeitliche Harmonisierung hätte für die Tarifarbeit weitere Vorteile. So könnten gemeinsame Aktionen unterschiedlicher Tarifbereiche (wie z.B. Warnstreiks) durchgeführt werden. Eine Koordinierung kann nur durch den Vorstand realisiert werden.

In gut organisierten Betrieben des Handwerks sollte das Mittel der 24-Stunden Streiks angewandt werden können.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass der Vorstand zur Unterstützung und Verbesserung der Handwerksarbeit in den Geschäftsstellen und zur Stärkung der Tarifbindung in der Fläche:

- personelle und materielle Ressourcen, sowie auf das Handwerk ausgerichtete Materialien zur Verfügung stellt;

- die Forderungen und Inhalte unserer Tarifverträge müssen auf Handwerksbedürfnisse angepasst werden.
- die Möglichkeit zu 24-Stunden-Streiks für alle Branchen prüft;
- und sich dafür einsetzt, die Tarifbewegungen der einzelnen Flächentarifverträge zu harmonisieren.

Antrag E3.150: Handwerksarbeit

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Handwerksarbeit in der Region, Bezirk und Vorstand sicherzustellen und Sachbearbeiter-Tagungen auf Bezirksebene einmal im Quartal und auf Bundesebene einmal im Halbjahr durchzuführen. Weiter erwarten wir von den Bezirken und Vorstand den Ausbau der Vernetzung der ehrenamtlichen Aktiven, in denen auch, wie den Sachbearbeitern, Termine im Quartal zur Verfügung gestellt werden sollen.

Für die gewerkschaftliche Arbeit im Handwerk müssen die personellen, wie auch die materiellen Ausstattungen geprüft und anhand von Potenzialen und Bedarfen angepasst werden. In den Handwerksbereichen der IG Metall haben wir viele Mitgliederpotenziale, die die IG Metall jedoch bisher noch nicht erschlossen hat. Zur Zeit genügt die personelle und materielle Aufstellung nicht, die Anforderungen aus dem Handwerk vollumfänglich zu erfüllen. Es gibt viele Betriebe und Betriebsräte, die noch nicht mit der IG Metall zusammenarbeiten oder von ihnen angesprochen wurden. Um dies zu gewährleisten und konsequent mit guter betriebs- und tarifpolitischer Arbeit zu tun, sollte in jeder Geschäftsstelle eine für die Handwerksbereiche zuständige Person beschäftigt sein. Um die Arbeit der Sekretäre zu unterstützen bzw. deren Arbeit zu erleichtern, ist eine koordinierende Stelle in den jeweiligen Bezirksleitungen einzurichten, die Ansprachematerialien für das Handwerk erstellen soll. Hier sollte speziell auf das Handwerk abgestimmte Ansprache und Hilfestellungsmaterialien zur Verfügung gestellt werden, da häufig die Problemstellungen andere sind, als in der Industrie. Außerdem obliegt es dieser Person, die Handwerksarbeit über die Gewerke zu verbinden und gemeinsame Ziele zu erkennen. Aus diesen Vernetzungen

können wir gesamtpolitische und gesellschaftliche Handlungsfelder identifizieren und verbessern.

Der Bereich des Handwerks wird von der IG Metall derzeit nicht mit der Intensität betreut und konsequent bearbeitet, wie es ihm zustehen müsste. Im Handwerk haben wir viele Kolleginnen und Kollegen organisiert, haben aber auch noch große Potenziale. Diese Potenziale werden sich im Rahmen der Transformation und Digitalisierung nicht so stark reduzieren wie in der Industrie, da Handwerksarbeit nicht ins Ausland ausgelagert werden kann. Daher müsste es aus organisationspolitischer Sicht eine Stärkung der Handwerksarbeit geben, da dies auch eine Investition in die Zukunft der IG Metall ist.

Antrag E3.151: Gut aufgestellt in die Transformation Handwerksarbeit in der IG Metall stärken – In Geschäftsstellen und auf Vorstandsebene

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall stellt ausreichend personelle sowie finanzielle Ressourcen für die Handwerksarbeit in der Vorstandsverwaltung und den regionalen Gliederungen zur Verfügung.

Die IG Metall ist unter anderem für Kfz-, Elektro-, Heizungs-, Metall-Tischler-, Orthopädie- und das Textilhandwerk zuständig. Über 5 Millionen Beschäftigte arbeiten bundesweit im Handwerk und 2,1 Millionen Beschäftigte innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall. Die Handwerksarbeit bietet für die IG Metall Herausforderungen und Chancen. Die Herausforderungen sind unterschiedlich, weil wir es mit verschiedenen Betriebsstrukturen zu tun haben, von betreuungsintensiven Klein- und Kleinstbetrieben über regionale Großhandwerksbetriebe bis hin zu großflächigen Betriebs(rats)strukturen in kleinen regionalen Teilbetrieben. Chancen sind ebenfalls vorhanden, da das Handwerk großes Erschließungspotenzial im Bereich der Ausweitung der Mitbestimmungsstrukturen sowie bei der Mitgliederentwicklung hat.

Gerade im Hinblick auf die digitale Transformation ist die Handwerksarbeit elementar und muss innerhalb der IG Metall eine größere Wertschätzung und mehr Ressourcen erfahren. Auch viele Bereiche des Handwerks werden sich innerhalb der digitalen Transformation verändern, dennoch bleibt das Handwerk regional vor Ort und bietet eine hohe Zahl an Beschäftigten, die auch nach den Wellen der Transformation vorhanden sein werden.

Das Elektrohandwerk ist zentral beim Aufbau von Digitalisierungsinfrastrukturen und ist somit auch für die IG Metall bei der Mitgestaltung technischer und gesellschaftlicher Transformation enorm wichtig. Im KFZ Handwerk wird die Digitalisierung die bisherigen Strukturen verändern, hier wird die IG Metall gebraucht um die Transformation zu gestalten und bei diesem Prozess die Beschäftigung zu sichern.

Um erfolgreiche Handwerksarbeit vor Ort und in der IG Metall als Gesamtorganisation gestalten zu können, brauchen wir Ressourcen in Form von GewerkschaftssekretärInnen, ausreichenden bundesweiten Austausch, Koordination der Arbeit und auch Bildungsangebote für Betriebsräte sowie zentrale Mittel für erfolgreiche Erschließungsarbeit und Mitgliederbetreuung. Was wir aber auch brauchen, ist eine Kultur in der IG Metall neue Formen der Gewerkschaftsarbeit auszuprobieren und eine langfristige Entwicklungsplanung begleitet von zentralen Kampagnen. Das ist besser als die kurzfristige Beurteilung von Handwerksarbeit im speziellen anhand von Aufnahmezahlen, um einen nachhaltigen Erfolg in der Mitgliederentwicklung zu erzielen.

Antrag E3.152: Richtlinien zur Handwerksarbeit überarbeiten – Strukturen und Ressourcen ausbauen und stärken

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit der Annahme des Antrags Nr. 2069 auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main, wurde ein wichtiger Impuls für eine zukunftsfähige Weichenstellung des Bereichs Handwerk in der IG Metall vorgenommen. Als Zwischenfazit lässt

sich festhalten, dass bereits einige der Punkte abgearbeitet wurden. U.a. ist der Handwerksausschuss auf Bundesebene wieder installiert.

Auf der örtlichen Ebene der Geschäftsstellen ist ein Handwerksausschuss zu bilden, der dann wieder entsprechend Mitglieder an den bezirklichen Handwerksausschuss entsendet. Diese Ausschussarbeit ist in vielen Geschäftsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren zum Erliegen gekommen. Durch die zunehmende Kooperation und Fusion von Geschäftsstellen besteht verstärkt die Möglichkeit diese Gründung und Aktivierung weiter zu schärfen. Der Handwerksausschuss beim Vorstand wiederum kann nur mit einer funktionierenden Ausschussarbeit in den Geschäftsstellen und Bezirken die Interessen der Mitglieder aus diesem Bereich entsprechend innerhalb der Organisation vertreten. Deshalb ist es notwendig die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall parallel zur stärken und zu konkretisieren.

Die Fachausschussarbeit z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) sowie in den anderen Metallhandwerken (Sanitär-Heizung-Klima, Elektro, Schlosser etc.) auf Vorstandsebene, stellt ein weiteres Bindeglied zu den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen dar. Diese Fachausschussarbeit gilt es entsprechend auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge auszubauen und zu etablieren.

Insbesondere auf bezirklicher Ebene ist strukturell dafür Sorge zu tragen, dass die Betreuung der Gewerke und Bereiche ausreichend gewährleistet ist. Ein Zurückfahren von Ressourcen steht dem Potential an Beschäftigten immer mehr konträr gegenüber. Eine Stärkung, insbesondere in tarifpolitischen Angelegenheiten, setzt dabei eine Kontinuität in der Betreuung und strukturellen Bearbeitung dieses Bereichs, auch gegenüber den Sozialpartnern, zwingend voraus.

Daraus folgt:

1. Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Geschäftsstellen und Bezirke durchzuführen.
2. Die Etablierung einer Projektgruppe, die die bestehende Richtlinie überprüft und Überarbeitungsvorschläge macht. Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden.
3. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher

Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?

4. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, auf Basis des Beschlusses Nr. 2069 vom 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag dessen weitere Umsetzung zu gewährleisten, um die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk auf allen Organisationsebenen bestmöglich zu organisieren. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten, das auf allen Ebenen die nötigen Ressourcen sicherstellt.
5. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk durch die entsprechende Bereitstellung von Ressourcen sichergestellt werden.
6. Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks auf allen Ebenen sicherzustellen und auszubauen. Dafür ist von Seiten des Vorstands der IG Metall ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.

Antrag E3.153: Die betriebspolitische Handwerksarbeit unterstützen und stärken

Antragsteller/in:
GS Rheine (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Handwerk gilt in Deutschland als Konjunkturmotor und hatte allein im Jahr 2016 in unseren Organisationsbereichen 4,1 Millionen Beschäftigte, die für einen Umsatz von 502 Mrd. € gesorgt haben. Auch im Handwerk nimmt die Tendenz zu immer größeren Unternehmenseinheiten, bis hin zu Konzernen, zu. Es gibt zwar immer noch eine große Anzahl von Klein- und Kleinstunternehmen, aber große Handwerksbetriebe mit 500, 1.000 oder gar 2.000 Beschäftigten sind heute keine Seltenheit mehr.

Das Mitgliederpotential in den von der IG Metall betreuten Handwerksbereichen ist sehr hoch, gleichwohl benötigt die Betriebsbetreuung auf Grund der Struktur der Handwerksbetriebe einen hohen personellen Aufwand.

Betriebsräte in kleinen Handwerksbetrieben sind in der Regel nicht freigestellt und machen die Betriebsratsarbeit ‚neben‘ ihrer normalen Arbeit im Betrieb. Dafür benötigen sie gut ausgearbeitete Materialien und personelle Unterstützung.

Die BR Arbeit erfährt gleichzeitig eine hohe Anerkennung durch die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben. Die Auswertungen der BR-Wahl 2018 haben gezeigt, dass die Wahlbeteiligung bei den Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten am größten war.

Wir begrüßen eine Initiative das Betriebsverfassungsgesetz dergestalt zu ändern, dass Wahlen insbesondere in kleineren Betrieben einfacher durchzuführen sind. Dabei muss der Schutz der Initiatoren einer BR-Wahl ausgeweitet werden.

Da die Freistellung für Seminare in Betrieben des Handwerks häufig mit Schwierigkeiten verbunden ist, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Kurzseminare für Betriebsräte in kleineren Handwerksbetrieben anzubieten, um die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit einer möglichst großen Anzahl von Betriebsräten zukommen zu lassen.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass der Vorstand zur Unterstützung und Verbesserung der betrieblichen Betreuung in den Handwerksbereichen:

- personelle und materielle Ressourcen, sowie auf das Handwerk ausgerichtete Materialien zur Verfügung stellt;
- die Möglichkeit prüft, eine Gesetzesinitiative zu starten, um Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben bis 100 Beschäftigten wirklich zu vereinfachen, ohne den Schutz und die Gestaltungsmöglichkeiten einzuschränken;
- BR-Seminare zu entwickeln, die auf kleine und mittlere Unternehmen mit ihren spezifischen Charakteristiken abgestimmt sind;
- Materialien zu entwickeln und Ressourcen bereit zu stellen, die kleine BR-Gremien bei ihrer Arbeit unterstützen;
- die Durchführung von Tagesseminaren für handwerksspezifische Themen in den Bezirken zu unterstützen.

Antrag E3.154: Offensive Handwerk

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- bezirkliche Handwerksekretäre/Handwerkssekretärinnen einzusetzen, die Konzepte zur Mitgliederwerbung im Handwerk entwickeln und dort langfristig umsetzen,
- GEP in den Bezirken, die speziell die Handwerksbranchen in enger Abstimmung mit den bezirklichen und Örtlichen Sekretären/Sekretärinnen bearbeiten,
- Material für die Arbeit der Sekretäre/der Sekretärinnen und GEP-Teams an Berufsschulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Verfügung zu stellen,
- Tarifbewegungen in Richtung Flächentarifvertrag für die Handwerksbranchen zu fördern, durch zielgerichteten Einsatz von Personal und Material,
- durch entsprechende Besetzung der zur Verfügung stehenden Positionen in HwK und IHK die Positionen der IG Metall in diesen Gremien stärken.

Antrag E3.155: Offensive Handwerk

Antragsteller/in:

GS Leipzig (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Nach der Metall- und Elektroindustrie ist das Handwerk der größte Wirtschaftszweig im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Allein in den großen Bereichen des metallverarbeitenden Handwerks sind über 1,8 Millionen Beschäftigte tätig.

Insbesondere im Kfz-Handwerk findet ein Strukturwandel statt, der die IG Metall vor besondere Herausforderungen stellt. So bilden mittlerweile Angestellte sowie Verkäuferinnen und Verkäufer die Mehrheit der Beschäftigten. Diese enormen Organisationspotenziale müssen besser bearbeitet werden.

Die Erschließung und Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben sowie Handwerksbetrieben ist sehr arbeitsintensiv und stellt die Geschäftsstellen vor enorme Herausforderungen bei der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen.

Dass Beschäftigte im Handwerk sehr gut organisierbar und auch bereit sind gewerkschaftliche Auseinandersetzungen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu führen, zeigen viele Beispiele aus der gesamten Bundesrepublik. Die dort erreichten Organisationsgrade sind mit denen in Industriebetrieben durchaus vergleichbar.

Die konkreten Erfolge in der Leipziger Region:

- Herstellung der Flächentarifvertragsbindung bei Audi und VW (Arbeitszeitverkürzung)
- Kampf um Sozialstandards bei Mercedes
- Herstellung Tarifbindung bei CARS Logistik
- Betriebsratsgründungen in Kfz-Niederlassungen

Vor allem die Mitgliederentwicklung wäre ohne die Unterstützung durch Ressourcen des Vorstandes nicht möglich gewesen.

Die Unterstützung der Geschäftsstellenarbeit durch den Vorstand kann dabei vielfältig sein, vor allem wenn es um konzernrelevante Auseinandersetzungen oder Themen mit überregionaler Bedeutung geht.

Dazu gehören:

- Finanzierung von Personal über Erschließungsprojekte
- Unterstützung für regionale Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit (bspw. „Gut – Besser – Handwerk!, Qualität hat ihren Preis, Wir verstehen unser Handwerk, etc.“)
- Vorbereitung von Tarifrunden (Kfz-Handwerk 2019)
- Vergabepraxis bei öffentlichen Aufträgen
- Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Handwerk
- Entwicklung von Kommunikationsstrukturen, Ansprachekonzepten und Einsatz neuer Medien
- Koordinierung von Aktivitäten der relevanten Gremien und Ressorts
- Sicherstellung des Erfahrungstransfers

Zusätzlich ist durch den Vorstand in Zusammenarbeit mit den Bezirken ein dauerhaftes Konzept zu entwickeln, das weiterhin auf eine betriebs- und

tarifpolitische Offensive im Handwerk setzt. Dabei sind die Arbeitnehmervertreter in den Handwerkskammern aktiv mit einzubeziehen.

Antrag E3.156: Strategie Tarifbindung Handwerk

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, unter Einbeziehung aller Handwerkskammern eine für alle Gliederungen verbindliche Strategie zu entwickeln, wie wir im Handwerk stärker werden und mehr Betriebe (zurück) in die Tarifbindung bekommen.

Der Handwerksbereich hat sich in den vergangenen 20 Jahren stark verändert, heute ist vom Kleinbetrieb bis zum Handwerkskonzern alles vertreten. Gleichzeitig ist die Tarifbindung stark erodiert, ohne dass wir in den meist kleinteiligen Strukturen ein adäquates Mittel gefunden haben, diese Entwicklung zu stoppen oder rückgängig zu machen.

Es gibt Firmentarifverträge, die bundesweit gelten, Flächentarifverträge, von denen die allermeisten heute nicht mehr mit Innungen, sondern schon mit mitgliederschwächeren Tarifträgerverbänden abgeschlossen sind sowie zahlreiche Firmen- und Haustarifverträge, die nur für eine Betriebsstätte gelten.

Der Anteil der tariflosen Mitglieder im Handwerk ist in der gleichen Zeit gestiegen.

Derzeit entscheidet jede Gliederung für sich, wie wichtig ihr die Stärkung des Handwerks ist und wie viele Ressourcen sie dafür investiert – oder auch nicht.

Auch dieser Flickenteppich hat zu dem oben beschriebenen Erosionsprozess beigetragen.

Eine den vielfältigen Strukturen und Aufgaben entsprechenden Vorgehensweise kann nur durch eine, von allen Gliederungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitgetragene Strategie erreicht werden. Solch eine Strategie wird dringend benötigt.

Das betrifft die Ziele der gewerkschaftlichen Handwerksarbeit, insbesondere die tarifpolitischen Ziele. Diese müssen anhand der betrieblichen Realität der Handwerkskolleginnen und Kollegen ent-

wickelt werden und nicht lediglich bei unserer Tarifpolitik für die Metall- und Elektroindustrie abgeschrieben sein.

Z.B. die Frage, wie in den kleinteiligen Strukturen Altersregelungen für unsere Kollegen erreicht werden können. Ein Beispiel für eine gute Lösung: Der Bezirk Niedersachsen hat mit dem zusätzlichen Rentenbaustein (Einzahlung eines Zusatzbeitrages für Kollegen ab 50 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung) ein Instrument entwickelt, das in Handwerksbetrieben umsetzbar ist und auf große Zustimmung bei den Kollegen stößt. Die Altersteilzeitregelungen, wie sie die Industrie hat, sind dagegen für die meisten Handwerksbetriebe zu teuer und wegen ihrer kleinteiligen Betriebsstruktur nicht umsetzbar.

Bisher ist dieses gute Modell nicht über die Grenzen Niedersachsens hinaus umgesetzt worden.

Die Entwicklung einer solchen Strategie wird ein Prozess unter Einbeziehung aller Handwerkskammern sein müssen. In diesem Prozess müssen Teilziele entwickelt werden. Über den Fortschritt des Prozesses soll regelmäßig berichtet werden. Die Bundeshandwerkskonferenz ebenso wie der Handwerksausschuss beim Vorstand sind die Gremien, die diesen Prozess lenken, diskutieren und auswerten müssen.

Antrag E3.157: OT-Innungen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll in der Politik darauf hinwirken, dass denjenigen Innungen, die sich ihrer Aufgabe Tarifpartner zu sein nicht stellen (durch OT-Verbände, Satzungsänderungen oder Untätigkeit), ihr Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt wird mit der Folge, dass alle damit zusammenhängenden Privilegien, wie z.B. die Abnahme von Gesellen- und Meisterprüfungen, entfallen.

Die mangelnde Tarifbindung macht den Beschäftigten im Handwerk zu schaffen: Das Beispiel Kfz-Handwerk zeigt, dass es nur noch in zwei Bundesländern Flächentarifverträge gibt, also Verträge, die landesweit für alle Betriebe gelten. Vielmehr

haben Innungen in den letzten Jahren erklärt, dass sie sich nicht für Tarifverträge zuständig fühlen und ihre Satzung entsprechend geändert oder Tarifgemeinschaften gegründet haben, die nun die Tarifverträge aushandeln. Jedoch sind in den Tarifgemeinschaften nur ein Bruchteil der Innungsmitglieder vertreten. Darüber hinaus gibt es Innungen, die auf der Satzungsebene nichts verändert haben aber schlicht untätig sind und ihre Rolle als Sozialpartner und Tarifvertragspartner der IG Metall nicht wahrnehmen. Diesem Trend müssen wir entschieden entgegenreten.

Zukunft aktiv gestalten – statt hinterherzurennen

Für Innungen und Innungsverbände als Sozialpartner müssen Tarifbindung und Flächentarifverträge endlich wieder zu den Kernaufgaben gehören. Tarifverhandlungen führen zu können und Tarifverträge abzuschließen ist ein Privileg, das ihnen von Gesetzgeber durch die Handwerksordnung verliehen wurde. Kommen sie dieser Aufgabe nicht nach, so sollen Innungen ihren Status der Körperschaften des öffentlichen Rechts verlieren. Als Konsequenz würden sie die Befugnis verlieren, Gesellenprüfungen abzunehmen sowie alle anderen mit dem Innungsstatus verbundenen Privilegien.

Antrag E3.158: Tarifbindung im Handwerk – Öffentlich/ Rechtlicher Status

Antragsteller/in:
GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, Einfluss auf den Gesetzgeber zu nehmen, um die Handwerksordnung (HwO) so zu ändern, dass Innungen, die sich der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung entziehen, indem sie keine Tarifverträge abschließen oder Tarifverträge mit nahezu mitgliederlosen Gewerkschaften vereinbaren, zur Aberkennung des öffentlich-rechtlichen Status führt.

Antrag E3.159: Tarifbindung im Handwerk – Stimmgewichtung in den Innungen

Antragsteller/in:
GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, Einfluss auf den Gesetzgeber zu nehmen, um die Handwerksordnung (HwO) in den §§ 55 und 61 zu ändern. Die Änderung soll Innungen dazu verpflichten, ihre Satzung so zu gestalten, dass bei der Stimmengewichtung, zumindest in Fragen des Tarifwesens, die Betriebsgröße beachtet werden muss.

Antrag E3.160: Unterstützung und Ausbau der handwerklichen Selbstverwaltung

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Handwerk und somit auch die handwerkliche Selbstverwaltung befinden sich in einem entscheidenden Strukturwandel. Dieser Wandel ist durch folgende Entwicklungen gekennzeichnet:

Rückgang der traditionellen Handwerksstrukturen mit tarifgebundenen inhabergeführten Innungsbetrieben, Entstehung von Kleinbetrieben im Handwerk, parallel dazu die Entwicklung zu Handwerkskonzernen, sowie rückläufige Tarifbindung durch den Rückzug der Innungen aus der Verantwortung als Tarifpartner der IG Metall.

Diese Herausforderungen haben auch Auswirkungen auf die Selbstverwaltungsstrukturen im Handwerk. Sie müssen auf der Höhe der Zeit diesen Herausforderungen gewachsen sein: fachlich, strukturell, flächendeckend.

In der Realität sind jedoch gerade die Innungen und Innungsverbände von einem dramatischen Mitgliederschwund betroffen. Durch die mangelnde Aufgabenwahrnehmung vieler Innungen, insbesondere

der Aufgabe als Sozialpartner fehlt diesen öffentlich-rechtlichen Körperschaften ein tragfähiges Geschäftsmodell.

Damit einhergehend kommt den Handwerkskammern eine zunehmende Bedeutung in der handwerklichen Interessenwahrnehmung zu. Wichtige Zukunftsfragen des Handwerks müssen Beschäftigte und Arbeitgeber partnerschaftlich gemeinsam lösen. Der vom Bundesgesetzgeber hierfür im Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) vorgesehene Ort dafür sind die Gremien der öffentlich-rechtlichen handwerklichen Selbstverwaltung.

Die Aufgabe der Handwerkskammer ist insbesondere, die Interessen des Handwerks zu fördern und für einen gerechten Ausgleich der Interessen der einzelnen Handwerke und ihrer Organisationen zu sorgen. Hierzu gehören immer auch die Interessen der Arbeitnehmer und der Auszubildenden.

Damit die berechtigten Interessen der Beschäftigten im Handwerk angemessen vertreten werden, sind in den Selbstverwaltungsstrukturen des Handwerks bei Innungen und Verbänden, Kreishandwerkerschaften und Handwerkskammern dringende Reformen erforderlich.

Die IG Metall setzt sich daher für eine umfassende Novellierung der Handwerksordnung ein. Ziel der Reform soll eine Stärkung der Strukturen der Innungen, Verbände und Handwerkskammern sein.

Die IG Metall unterstützt die Arbeitnehmer/-innen in der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Aufgaben in den Handwerkskammern.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt Strukturen aufzubauen und neue Konzepte mit den Geschäftsstellen zu erarbeiten, wie die Arbeit in der handwerklichen Selbstverwaltung gestärkt wird. Wobei ein der Fokus auf einer flächendeckenden Tarifbindung im Handwerk liegt.

Die gesetzliche Aufgabenzuweisung der Innungen und Verbände muss an die Erfordernisse der Entwicklungen des Handwerks angepasst werden. Insbesondere zur Stärkung der Tarifbindung ist die Definition der Leistungsfähigkeit zur Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben neu zu definieren.

Sind Innungen von den Handwerkskammern ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so sollte die Benennung von Prüferinnen und Prüfern unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertretungen erfolgen. Prüferbenennungen bei den Innungen sollten deshalb analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

erfolgen, das heißt durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern.

Innungen und Innungsverbände müssen ihrem gesetzlichen Auftrag endlich wieder flächendeckend nachkommen und Tarifverträge abschließen. Wer als Körperschaft des öffentlichen Rechts hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen damit verbundenen Aufgaben und Pflichten erfüllen. Um das durchzusetzen, muss Innungen, die sich weigern Tarifverträge abzuschließen und auf anderen Wegen Tarifflicht betreiben, notfalls der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.

Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks muss fit gemacht werden für die Arbeitswelt 4.0. In der handwerklichen Selbstverwaltung bedeutet das unter anderem, die Einführung einer echten Parität, analog der Organe der sozialen Selbstverwaltung.

Darüber hinaus ist es erforderlich, ehrenamtliche „Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter“ in Vollversammlung, Vorstand, Ausschüssen, Berufsbildungsausschüssen und Prüfungsausschüssen weiterzubilden und zu qualifizieren, damit sie ihr Ehrenamt auf Augenhöhe mit Arbeitgebern und Kammerverwaltung wahrnehmen können. Das Projekt Perspektive Selbstverwaltung (PerSe) erfüllt genau diese Anforderungen. Die IG Metall setzt sich beim BMWI für eine Weiterführung dieses für die Selbstverwaltung zentralen Projekts über 2019 hinaus ein.

Antrag E3.161: Handwerkspolitik erhalten und ausbauen

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die Handwerksarbeit als einen besonderen Schwerpunkt mitgliederorientiert zu bearbeiten

Folgende Maßnahmen sind umzusetzen:

- 15 Jahre nach der letzten Novellierung der Handwerksordnung darauf zu dringen, die Wiedereinführung der Meisterpflicht als Mindestqualifika-

tion für die Gründung und Führung eines Betriebes umzusetzen. Perspektivisch sollte die Meisterspflicht wieder in allen Gewerken eingeführt werden.

- Innungen und Innungsverbände müssen als Körperschaft des öffentlichen Rechtes ihrem gesetzlichen Auftrag endlich wieder nachkommen und flächendeckend Tarifverträge abschließen. Um das durchzusetzen, muss Innungen, die Tarifrucht betreiben, der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.
- Öffentliche Aufträge sollten nur noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind.
- Die Betreuung der Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks ist durch die IG Metall und den DGB sicher zu stellen.
- Bereitstellen von sachlichen und finanziellen Mitteln zur Durchführung von Kampagnen für die Stärkung der Handwerksarbeit in den verschiedenen Branchen.

Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks und in den Betrieben muss fit gemacht werden für die Arbeitswelt 4.0. Ehrenamtliche Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter sind entsprechend weiterzubilden und zu qualifizieren.

Antrag E3.162: Handwerksordnung reformieren – handwerkliche Selbstverwaltung stärken

Antragsteller/in:

Jugendausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird spezifische Herausforderungen bei der Mitgliederentwicklung, -betreuung und -aktivierung in allen Branchen, insbesondere Handwerk und Textil / Textile-Dienstleistungen, verstärkt angehen.

Eine dieser Herausforderungen ist es, den Anteil an Kolleginnen und Kollegen unter 27 Jahren in den ehrenamtlichen Organen der Handwerkskammern, wie zum Beispiel der Vollversammlung, entsprechend der Beschäftigtenstruktur im Handwerk zu erhöhen.

Grundsätzlich muss darauf hingewirkt werden, dass die Handwerksordnung (Gesetz zur Ordnung des Handwerks) umfassend reformiert wird. Dies setzt einen beteiligungsorientierten Prozess voraus. Neu geregelt werden muss unter anderem, dass die Vollversammlung sowie die Ausschüsse der Handwerkskammern (HwK) paritätisch besetzt werden, wie es z. B. bereits in den Gesellenprüfungs- und Berufsbildungsausschüssen der Fall ist.

Zusätzlich lehnen wir es ab, dass einzelne Handwerkskammern in ihren Satzungen regeln, dass nur Arbeitgeber das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten der jeweiligen HwK innehaben können. Ebenso lehnen wir es ab, dass sich ausschließlich Kolleginnen und Kollegen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Vollversammlung der Handwerkskammer engagieren können.

Für eine vollumfängliche Überarbeitung der Handwerksordnung fordern wir eine grundlegende Evaluation selbiger.

Ausschlaggebend für einen beteiligungsorientierten Prozess sind für uns unter anderem folgende Maßnahmen:

- Erstellung und Überarbeitung von Konzepten für junge Kolleginnen und Kollegen in Handwerksbetrieben (Ansprache, Vorbereitung und Betreuung vor und während der ehrenamtlichen Tätigkeit)
- Aktivierung, Bindung und Unterstützung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter und Aktiven in ihren Branchenstrukturen (wie z. B. Handwerksausschüsse) durch die IG Metall ausbauen
- Verstärkte Einbindung der Kolleginnen und Kollegen der Handwerksbranche in unseren IG Metall Strukturen mit dem Ziel eines stetigen Erfahrungsaustausches sowie Wissenstransfers

Antrag E3.163: Branchenarbeit Luft- und Raumfahrt

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die durch den Vorstand koordinierte Branchenpolitik der IG Metall muss die betriebspolitischen Aktivitäten in den Geschäftsstellen stärker unterstützen

und bündeln. Dazu zählt vor allem die Förderung des zielgerichteten Austauschs der Betriebsräte und Vertrauenskörper verbunden mit dem Ziel, gemeinsame strategische Positionen zu erarbeiten und auf deren Umsetzung zu konzipieren und zu koordinieren. Die Ausrichtung der Arbeit in der Luft- und Raumfahrtbranche der IG Metall muss zudem nicht nur die OEMs sondern die gesamte Wertschöpfungskette mit allen Zulieferern umfassen.

Über das bestehende Branchennetzwerk hinaus gilt es, die politische Arbeit in Berlin und Brüssel weiter zu untermauern. In diesem Zusammenhang muss der von der IG Metall initiierte „Runde Tisch Luftfahrtindustrie“ des Bundeswirtschaftsministeriums weiter verstetigt und auf konkrete Maßnahmen und Beiträge zur Entwicklung der Branche orientiert werden. Für die Raumfahrtindustrie braucht es einen branchenpolitischer Dialog mit gleicher Zielsetzung. Regionale Initiativen, wie z.B. den „Runden Tisch Luft- und Raumfahrtindustrie“ in Bremen, sind eine notwendige Ergänzung politischer Aktivitäten vor Ort und sollen vom Vorstand stärker unterstützt und verbreitet werden.

Die Fokussierung auf politische Unterstützung und Rahmensetzung wird allerdings nicht ausreichen, um die anstehenden Veränderungen in der Branche im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Hier muss der Blick stärker auf unsere eigene Handlungs- und Gestaltungsmacht in den Betrieben gerichtet sein.

Es ist für die weitere Arbeit in der Luft- und Raumfahrtbranche daher das Kriterium der Mitgliederwirksamkeit einzuführen. Eine kontinuierliche positive Mitgliederentwicklung in den einzelnen Betrieben der Branche ist Voraussetzung zur betriebspolitischen und tarifpolitischen Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit. Diese organisationspolitische Stärke werden wir brauchen, um Chancen in den Veränderungen zu realisieren und Risiken von Restrukturierungen abzuwehren bzw. zu minimieren.

Der Vorstand wird aufgefordert, die für diese Branchenarbeit notwendigen Mittel und Strukturen – insbesondere unter Einbeziehung von ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen und den Geschäftsstellen – bereitzustellen und entsprechende Leitlinien in Bezug auf die Mitgliederentwicklung zu definieren und mit den Bezirksleitungen abzustimmen.

Antrag E3.164: Flankierende Branchenpolitik der Zulieferer in der Luft- und Raumfahrtindustrie

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Luft- und Raumfahrtbranche gilt mit ihren über 100.000 Beschäftigten als eine der Schlüsselindustrien in Deutschland. Mit weit über tausend Kolleginnen und Kollegen stellt die PFW Aerospace GmbH als mittelständischer Zulieferer einen strategisch wesentlichen Betrieb für die Geschäftsstelle Ludwigshafen-Frankenthal dar.

Wie die meisten Zulieferbetriebe ist dieser Standort seit Jahren einer Vielzahl von Veränderungsprozessen unterworfen. Die Dominanz des europäischen OEM-Unternehmens (Airbus) – zunehmend aber auch von anderen global agierenden Großkonzernen – ist hier der wesentliche Taktgeber. Das gilt sowohl bei inkrementellen als auch disruptiven Weiterentwicklungen in der gesamten Zulieferkette.

Diese Entwicklung setzt betriebliche Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter und die Geschäftsstelle zunehmend unter Handlungsdruck. Die gut entwickelte Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsstelle der IG Metall und der Kommunal- und Landespolitik ist nicht ausreichend, um die europäischen, zumindest aber bundesweiten Stakeholder effektiv zu erreichen. Dafür muss die politische Arbeit in Berlin und Brüssel ausgebaut werden.

Diese erweiterten Zugänge werden durch die koordinierte Branchenpolitik des Vorstands der IG Metall sichergestellt. Betriebspolitische Aktivitäten werden unterstützt und der zielgerichtete Austausch zwischen Betriebsräten und Vertrauenskörper der deutschen Zulieferbetriebe ermöglicht. Der von der IG Metall initiierte „Runde Tisch Luftfahrtindustrie“ des Bundeswirtschaftsministeriums (mit einem Schwerpunkt Zulieferindustrie) muss weitergeführt werden.

Antrag E3.165: Stärkung der Automobilzulieferer

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in einem Arbeitsprozess mit den Beteiligten, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Tarifkommissionen, eine systematische Debatte zum Thema Automobilzulieferer zu führen. Die Ergebnisse aus diesen Debatten sind umgehend in betriebspolitische Aktivitäten umzusetzen, um somit Tarifbindungen zu stärken, negativ abweichende Tarifverträge zu vermeiden, die Belegschaften der Automobilzuliefererfirmen vor Zwangssituationen zu bewahren und die Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretern der Automobilindustrie und den Automobilzulieferern auf- und auszubauen.

Die Zulieferer der Automobilindustrie haben einen schweren Stand: Bereits in der Krise 2009 sank die Eigenkapitalquote der meisten Automobilzulieferer in den Keller und heute kämpfen viele Zulieferer um das wirtschaftliche Überleben und die Belegschaften um ihre Tarifbindung oder ihre Jobs.

Im Verlauf der letzten Jahre verloren viele Zulieferer die letzten Reserven: Rigorose – fast mafiose – Preisverhandlungen, Verlagerung von Entwicklungskosten, massive Übertragung von Qualitätskosten etc. mündeten in Kostensparprogrammen bei den Zulieferern. Auf der Kostensparliste ganz oben standen und stehen die Personalkosten. In der Folge gehen Arbeitsplätze verloren. Tarifbindungen werden in Frage gestellt oder aufgekündigt. Belegschaften und ihre Interessenvertreter sehen sich Jahr für Jahr mit destruktiven Zukunftsdebatten konfrontiert. In den Medien lesen die betroffenen Beschäftigten von vierstelligen Prämien für die Beschäftigten der Automobilindustrie und von schwindelerregenden Wachstumsraten und Dividenden.

Gemeinsam dürfen wir nicht zulassen, dass es Belegschaften erster, zweiter und dritter Klasse gibt.

Antrag E3.166: Stärkung der Automobilzulieferer

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in einem Arbeitsprozess mit den Beteiligten, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Tarifkommissionen, eine systematische Debatte zum Thema Automobilzulieferer zu führen. Die Ergebnisse aus diesen Debatten sind umgehend in betriebspolitische Aktivitäten umzusetzen, um somit Tarifbindungen zu stärken, negativ abweichende Tarifverträge zu vermeiden, die Belegschaften der Automobilzuliefererfirmen vor Zwangssituationen zu bewahren und die Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretern der Automobilindustrie und den Automobilzulieferern auf- und auszubauen.

Die Zulieferer der Automobilindustrie haben einen schweren Stand: Bereits in der Krise 2009 sank die Eigenkapitalquote der meisten Automobilzulieferer in den Keller und heute kämpfen viele Zulieferer um das wirtschaftliche Überleben und die Belegschaften um ihre Tarifbindung oder ihre Jobs.

Im Verlauf der letzten Jahre verloren viele Zulieferer die letzten Reserven: Rigorose – fast mafiose – Preisverhandlungen, Verlagerung von Entwicklungskosten, massive Übertragung von Qualitätskosten etc. mündeten in Kostensparprogrammen bei den Zulieferern. Auf der Kostensparliste ganz oben standen und stehen die Personalkosten. In der Folge gehen Arbeitsplätze verloren. Tarifbindungen werden in Frage gestellt oder aufgekündigt. Belegschaften und ihre Interessenvertreter sehen sich Jahr für Jahr mit destruktiven Zukunftsdebatten konfrontiert. In den Medien lesen die betroffenen Beschäftigten von vierstelligen Prämien für die Beschäftigten der Automobilindustrie und von schwindelerregenden Wachstumsraten und Dividenden.

Gemeinsam dürfen wir nicht zulassen, dass es Belegschaften erster, zweiter und dritter Klasse gibt.

Antrag E3.167: Branchenarbeit der IG Metall stärken

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Klima- und energiepolitische Aufgabenstellungen beeinflussen mehr denn je die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Die IG Metall bekennt sich zu den klimapolitischen Zielen, allerdings muss Klimapolitik gemeinsam mit Industriepolitik gedacht werden.

Die Realität zeigt jedoch, dass momentan zur Umsetzung von klimapolitischen Zielen regulatorische Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, die massenhaft Arbeitsplätze gefährden und deren umweltpolitische Wirkung zweifelhaft sind. Ein Beispiel dafür ist der Emissionsrechtehandel auf europäischer Ebene. Dieses System hat zum Zweck die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Die Anlage des Systems hat aber einige Schwächen, die am Beispiel der Auswirkungen auf die Stahlindustrie sehr deutlich werden.

In Deutschland findet die sauberste Stahlproduktion weltweit statt. Das Emissionsrechtehandelsystem bürdet aber der Stahlindustrie Kosten auf, die andere Wettbewerber im internationalen Vergleich nicht haben. Dies gefährdet konkret Arbeitsplätze bis hin zur gesamten Wertschöpfungskette und würde in der Konsequenz dazu führen, dass Stahl zukünftig dort produziert werden würde, wo noch mehr CO₂-Emissionen anfallen würden.

Neue Produktionsverfahren in der Stahlindustrie werden zurzeit durch die IG Metall in der Unternehmensmitbestimmung massiv vorangetrieben, brauchen allerdings bis zur industriellen Reife noch Jahrzehnte. Der Emissionsrechtehandel gibt diese Zeit nicht. Vielmehr werden die für die Produktionsumstellung benötigten Investitionsmittel durch die zusätzliche politisch, gewollte Kostenbelastung aus dem Emissionsrechtehandel verringert.

Genau hier setzt die Branchenarbeit der IG Metall an. Den politischen Entscheidungsträgern müssen die konkreten Auswirkungen nähergebracht werden. Oftmals werden politische Entscheidungen ohne den nötigen Sachverstand getroffen. In den vergangenen Jahren hat die IG Metall mit der Kampagne „Stahl ist Zukunft“ einen großen Beitrag geleistet, Irrwege in Berlin und Brüssel zu korrigieren.

Höhepunkte dieser Kampagne waren die Stahlaktionstage 2016 in Deutschland mit über 45.000 Teilnehmern bundesweit sowie in Brüssel mit 15.000 Teilnehmern, wovon alleine aus Deutschland 12.000 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen haben. Die Medienpräsenz war überwältigend. Im weiteren Verlauf der Kampagne konnten erhebliche Verbesserungen erreicht werden. All dies wäre ohne die intensive Branchenarbeit der IG Metall nicht möglich gewesen.

Diese Branchenarbeit wirkt nicht nur auf politische Entscheidungen ein, sie entfaltet auch eine erhebliche Wirkung in Richtung der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Die Gestaltungsmacht der IG Metall wird dadurch greifbar. Selbst in der überdurchschnittlich gut organisierten Stahlindustrie konnten noch Steigerungen beim Organisationsgrad erreicht werden.

Weiterer unverzichtbarer Bestandteil der Branchenarbeit ist das stabile Netzwerk von Funktionären und Betriebsräten. Themen der IG Metall können somit noch besser innerhalb der Branche verankert und umgesetzt werden. Betriebsräte der Branchen können gemeinsame Strategien verabreden und Kräfte werden gebündelt, die dann politische Wirkung entfalten.

Die IG Metall muss die bestehende Branchenarbeit und ihre personellen wie finanziellen Ressourcen ausbauen. Branchenarbeit muss mindestens mit derselben Intensität fortgeführt werden. In der Branchenarbeit Stahl hat sich die gezielte Kombination von Branchenarbeit, Unternehmensbetreuung der größten Betriebe und Wahrnehmung der Unternehmensmitbestimmung in diesen Betrieben als Erfolgsmodell etabliert. Auch diese Branchenarbeit aus einem Guss ist fortzuführen.

Antrag E3.168: Europäische Branchenpolitik Stahl

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Bedeutung der deutschen und europäischen Stahlindustrie als Grundstoffindustrie stärker in den Mittelpunkt einer europäischen Branchenpolitik zu

stellen und dafür die Zusammenarbeit zwischen dem Zweigbüro Stahl und IndustriAll Europe auszubauen und zu intensivieren.

Antrag E3.169: Branchenarbeit – Bedeutung des Maschinen- und Anlagenbaus für die IG Metall

Antragsteller/in:
GS Allgäu (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Neben der Automobilindustrie ist der Maschinenbau die wichtigste Zukunftsbranche im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Bundesweit, insbesondere aber im Allgäu, ist der Maschinenbau die beschäftigungsstärkste Branche. Im Allgäu befindet sich eine der Hochburgen des bayerischen Maschinenbaus. Produkte, insbesondere aus der Landtechnik und dem Werkzeugmaschinenbau, gehen von hier aus in die ganze Welt.

Mit Hilfe des Maschinenbauprojekts (Teil des bezirklichen Erschließungsprojektes) konnte die Präsenz der IG Metall in den Projektbetrieben ausgebaut werden. In der ersten Phase wurde von der IG Metall viel Energie in den Ausbau von IG Metall Strukturen und die stärkere Bindung von Betriebsratseinheiten an die IG Metall investiert. In der zweiten Phase geht es jetzt darum, die geschaffenen Strukturen zu festigen und weitere Aktivitäten Richtung Mitgliedergewinnung zu starten.

Die zukunftsorientierte Branchenarbeit, die kompetent die Diversität des Maschinenbaus berücksichtigt, unterstützt maßgeblich den Ausbau der tariflichen Durchsetzungsmacht.

Aktuell finden durch die Branchenarbeit der IG Metall bereits eine Vielzahl von Maßnahmen statt, von denen die aktiven Funktionär*innen erheblich profitieren. Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene, wie die regionale Maschinenbaukonferenz im Allgäu, sowie auf Bundesebene, wie das Branchennetzwerk Landtechnik, leistet einen wesentlichen Beitrag für eine solidarische Entwicklung des Maschinenbaus.

So stellt die bundesweite Branchenbetreuung im Maschinenbau dem regionalen Erschließungsprojekt Synergieeffekte zur Verfügung. Dies betrifft u. a.

die Unterstützung mit fachlichen Expertisen, Referent*innen und mit Kontakten in das politische Umfeld oder mit der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen vor Ort.

Daher wird der Vorstand der IG Metall beauftragt die Branchenarbeit für den Maschinenbau weiter zu fördern und auszubauen.

Insbesondere soll die Branchenarbeit der Vorstandsverwaltung vom Betrieb aus gedacht werden und den Funktionär*innen aus den Betrieben passgenaue fachliche Unterstützung sowie die Möglichkeit zur Vernetzung geboten werden.

Hierzu sollen die entsprechenden Bereiche in der Vorstandsverwaltung mit alle nötigen finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet werden.

Antrag E3.170: Ausbau Branchenarbeit Maschinenbau

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, über die bestehende Branchennetzwerksarbeit im Maschinenbau hinaus Beratungs- und Unterstützungskapazitäten für die Maschinenbau-Branchen zu schaffen, um die betrieblichen Interessenvertretungen bei den anstehenden tiefgreifenden Veränderungen im Rahmen der Transformation sowohl in fachlichen, als auch methodischen Fragen zu unterstützen.

Denn grade in diesem Branchengebiet haben wir, aufgrund einer überwiegenden Klein- und Mittelbetriebsstruktur, eher kleinerer Betriebsratsgremien und Vertrauenskörper, die höheren Unterstützungsbedarf haben, als in anderen Branchen. Für eine solche, erweiterte Unterstützungsleistung ist eine entsprechende finanzielle wie auch personeller Ausstattung notwendig.

Antrag E3.171: Maschinenbauaktivitäten in der IG Metall stärken – Transformation gelingt nur mit Maschinenbau

Antragsteller/in:

GS Chemnitz (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Herausforderungen der Transformation betreffen alle Branchen im Organisationsbereich der IG Metall. Dazu gehören neben der Automobil- und Zulieferindustrie, auch der Maschinen- und Anlagenbau, mit seinen vielen Teilbranchen.

In der Region Chemnitz liegt die Wiege des deutschen Maschinenbaus. Im 19. Jahrhundert wurde hier der Grundstein dafür gelegt.

Durch die Innovationskraft und ein unersetzliches Knowhow der Beschäftigten können die Maschinenbaubetriebe eine gute Position auf den Weltmärkten halten. Dennoch sehen sich unsere Betriebsräte im Maschinenbau einerseits mit erheblichen Restrukturierungsmaßnahmen und einem deutlichen Verlagerungsdruck konfrontiert. Andererseits kommt dem Maschinenbau, insbesondere bei der technischen Transformation, als Lieferant und gleichzeitig als Anwender von Digitalisierungslösungen eine Schlüsselrolle zu.

Dem, mit diesen Herausforderungen formulierten, Gestaltungsanspruch stellt sich die IG Metall gemeinsam mit Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern und Vertrauensleuten. Für die betrieblichen Aktivitäten und unsere regionalen Branchennetze ist die Unterstützung durch Netzwerke im Maschinenbau auf zentraler Ebene auch weiterhin notwendig.

Die in den letzten Jahren entwickelten Aktivitäten, wie z.B. die bundesweiten Betriebsrätenetze im Werkzeugmaschinenbau, in der Holzbearbeitung oder auch die gemeinsamen regionalen Maschinenbaukonferenzen sowie die vom Vorstand bereitgestellten fachlichen Expertisen waren für die betrieblichen Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Transformation im Maschinenbau hilfreich und notwendig.

Der Vorstand der IG Metall wird deshalb aufgefordert auch in den nächsten Jahren die Aktivitäten auf dieser Basis auszubauen.

Antrag E3.172: Betriebsräte beim demografischen Wandel im Maschinen- und Anlagenbau stärker begleiten

Antragsteller/in:

GS Schweinfurt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Viele Betriebsräte im Maschinen- und Anlagenbau sehen durch den demografischen Wandel bereits seit mehreren Jahren Herausforderungen auf ihre Betriebe zukommen, die sie begleiten müssen. Insbesondere Fragen der Aus- und Weiterbildung und einer strategischen Personalplanung stehen dabei im Fokus. Das Projekt „ZuArbeit“ (Laufzeit von 2016 bis 2018) hat hierzu für die Betriebsräte wichtige Unterstützung dargestellt und positive Ergebnisse für die betriebliche Umsetzung geliefert. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, zu prüfen, wie die bestehende Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau weiter zu intensivieren ist, um damit die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, die Betriebe des Maschinen- und Anlagenbaus bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen.

Antrag E3.173: Betriebsrätenetzwerk Druckmaschinenindustrie in der IG Metall stärken

Antragsteller/in:

GS Heidelberg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Druckmaschinenindustrie betreut die IG Metall (GS Heidelberg gemeinsam mit der IG Metall Vorstandsverwaltung) seit vielen Jahren aktiv ein Betriebsrätenetzwerk. In diesem Betriebsrätenetzwerk arbeiten auf Basis verbindlicher Arbeitsstrukturen die Betriebsräte der Druckmaschinenindustrie zusammen.

Der Vorstand der IG Metall ist aufgefordert, die etablierten Betriebsrätenetze im Maschinenbau in den nächsten Jahren weiter zu betreuen und die

erfolgreichen Aktivitäten auf dieser Basis auszubauen. Die dafür notwendigen Ressourcen sind den vom Vorstand benannten Verantwortlichen zur Verfügung zu stellen.

Antrag E3.174: Betriebsrätenetzwerke (Textilmaschinenindustrie u.w.) in der IG Metall stärken

Antragsteller/in:

GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die etablierten Betriebsrätenetzwerke im Maschinen- und Anlagenbau, vor allem das Betriebsrätenetzwerk in der Textilmaschinenindustrie, in den nächsten Jahren weiter zu betreuen und die erfolgreichen Aktivitäten auf dieser Basis auszubauen. Die dafür notwendigen Ressourcen sind vom Vorstand der IG Metall zur Verfügung zu stellen.

Seit vielen Jahren existiert in der IG Metall das Betriebsrätenetzwerk für die verschiedenen Branchen, z. B. in der Textilmaschinenindustrie. Die Betriebsräte aus unserer Region engagieren sich dort.

Diese Netzwerkarbeit ergänzt unsere Arbeit vor Ort, sie organisiert einen Austausch über den eigenen Betrieb / Standort hinaus. Schwerpunkte in den letzten Jahren war die Bearbeitung der Themen Arbeitszeit, Leiharbeit/Werkverträge, Tarifbindung und Mitgliedergewinnung genauso wie aktuelle industrie- und branchenpolitische Themen, wie zum Beispiel Transformation, Globalisierung, Investitionen, Beschäftigungs- und Standortsicherung, etc.

Diese Arbeit ist eine wichtige Unterstützung für unsere namhaften Maschinenbaustandorte, die in den letzten Jahren durch verschiedene Krisen gegangen sind. Im Ergebnis konnten sie sich trotz zunehmendem weltweiten Konkurrenzdruck, Verlagerungen, wechselnden Eigentümern, als Weltmarktführer behaupten.

Der gemeinsame Austausch und die Abstimmung zum gemeinsamen Handeln schafft Solidarität zwischen den Betriebsräten der Teilbranche und ist

Grundlage für die Erarbeitung gemeinsamer Positionen zu teilbranchenrelevanten Themen und Herausforderungen.

Antrag E3.175: Herstellung der Tariffähigkeit in der EDL-Branche

Antragsteller/in:

GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird ihre Strategie darauf ausrichten, in den kommenden Jahren Haustarifverträge für die EDL Branche anzustreben und mittelfristig diese in einem Branchentarifvertrag zu vereinheitlichen. Diese Tarifverträge sollen sich maßgeblich am Standard der Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie orientieren und gleichzeitig die besonderen Arbeitsbedingungen der Branche berücksichtigen.

Als IG Metall sind wir dabei, Tarifverträge für diverse EDLer zu entwickeln und abzuschließen (PSW, Valmet) – andererseits haben wir bei anderen EDLern seit längerem Haustarifverträge (IAV). Da, wo wir Tarifverträge etabliert haben oder es noch in naher Zukunft werden, gewinnen wir stetig an gewerkschaftlicher Stärke und Mitgliedern. Die Tarifverträge sind darüber hinaus ein wichtiges Argument für die Gewinnung neuer Mitglieder.

Jedoch sind die EDLer komplett anders aufgebaut als die bisherigen Betriebe (dezentraler und kleinteiliger) und die Betriebsratsstrukturen sind entweder im Aufbau, zentral organisiert oder nicht vorhanden.

Die Standorte dieser Unternehmen befinden sich überwiegend in räumlicher Nähe zu den Entwicklungszentren der großen Automobilhersteller und diese Branche gehört seit vielen Jahren zu den stark wachsenden industrienahen Dienstleistungen (aktuell über 100.000 Beschäftigte). Eine zunehmende Verlagerung von Entwicklungsumfängen zu den EDL-Betrieben lässt sich feststellen, was die steigende Anzahl der Beschäftigten bei den EDLern erklärt. Im gleichen Atemzug bedeutet es aber auch Outsourcing von OEM-Arbeitsplätzen zu größtenteils tariffreien Arbeitsplätzen.

Die Geschäftsstellen, an denen sich EDL-Standorte befinden, müssen daher stärker vernetzt arbeiten und eine gemeinsame Betreuungs- und Erschließungsstrategie entwickeln, welche seitens der Vorstandsverwaltung koordiniert wird. Dort wo die Erschließung vor Ort aus eigenen Mitteln nicht möglich ist, müssen die betroffenen Geschäftsstellen durch die Vorstandsverwaltung unterstützt werden.

Nur durch die Erschließung und den Aufbau einer starken Mitgliedschaft kann die Tariffähigkeit auch in der EDL-Branche hergestellt werden und uns als IG Metall gleichzeitig stärker für die Zukunft machen.

Antrag E3.176: Flächentarifvertrag für Entwicklungsdienstleister

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall strebt mittelfristig qualifizierte Branchentarifverträge für die Unternehmen und Beschäftigten der Entwicklungsdienstleistung an. Diese Tarifverträge sollen sich maßgeblich am Standard der Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie orientieren und gleichzeitig die besonderen Arbeitsbedingungen des Bereiches berücksichtigen.

Tarifverträge stärken nicht nur die Mitgliederbindung. Sie sind darüber hinaus ein wichtiges Argument für die Gewinnung neuer Mitglieder. Der Bereich der Entwicklungsdienstleister gehört seit vielen Jahren zu den stark wachsenden industrienahe Dienstleistungen. Die Entwicklung der Mitgliederzahlen aber auch die Entwicklung von tariflichen Regelungen in diesen Unternehmen hält damit aber nicht Schritt. Tarifverträge bestehen lediglich für wenige Unternehmen.

Um einerseits die Konkurrenz auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen zu unterbinden und andererseits die Attraktivität der IG Metall unter den beschäftigten bei Entwicklungsdienstleistern zu steigern, müssen mittelfristig flächendeckende Tarifverträge abgeschlossen werden.

Antrag E3.177: Tarifvertrag für Auswärtstätigkeiten

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Situationsbeschreibung

Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten fühlen sich mit ihren Problemen, Arbeitsbedingungen, Ängsten und Sorgen oft allein gelassen. Im Betrieb sowie in unserer IG Metall finden sie ihre Themen nicht ausreichend berücksichtigt.

Da es keine statistischen Zahlen über Beschäftigte, die Auswärtstätigkeiten verrichten, gibt, ist nach internen Abfragen von Betriebsräten und Arbeitgeberverbänden berechnet worden, dass es in unseren Branchen mindestens 1 Mio. Beschäftigte gibt, die regelmäßig Auswärtstätigkeiten verrichten. Obwohl diese oft die gleichen Tätigkeiten verrichten, gibt es erhebliche Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen. In der Metall- und Elektroindustrie wird zum Beispiel ein Teil von Monteuren noch nach dem Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) – in Nachwirkung – bezahlt. Diese Anzahl von Beschäftigten wird auf Grund der Demografie und abweichender Arbeitsverträge immer geringer. Bei den Monteuren, die damals in der Industrie nach ERA eingruppiert wurden, findet sich oft der ehemalige 13 %-Montagezuschlag nicht in deren aktueller Entgeltgruppe wieder. Für diese betroffenen Arbeitnehmer haben sich seit 2001 die Auslösesätze und andere tarifliche Arbeitsbedingungen nicht verändert, sofern es keine arbeitsvertragliche oder betriebliche Vereinbarung gegeben hat. Das heißt, dass nicht einmal die Inflationsraten, die sich seit 18 Jahren nach unserer Berechnung auf über 40 % belaufen, ausgeglichen wurden. Gerade für die Kolleginnen und Kollegen sind der BMTV und die Auslösesätze aufgrund der Weiterentwicklung der Tätigkeiten kaum noch nachvollziehbar, da viele Zahlen wie z. B. die Erschwerniszulagen aus dem Jahr 1995 noch in DM ausgewiesen sind.

Weitere erhebliche Unterschiede gibt es bei älteren und jüngeren Beschäftigten, die diese Tätigkeiten ausüben. Zum Beispiel haben langjährig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bessere Bedingungen bei Auswärtstätigkeiten. Dadurch ergibt sich für gleiche Arbeit eine sehr unterschiedliche Bezahlung.

Auf Grund der Globalisierung, der Digitalisierung und der Mobilität haben sich die Montagebedingungen erheblich verändert. Die Reisetätigkeiten beschränken sich oft nicht nur auf die Bundesrepublik Deutschland, sondern auch auf das Ausland. Die Einsatzdauer sowie die Einsatzorte sind ständig wechselnd. Es entsteht dadurch eine höhere Belastung durch den zunehmenden Leistungsdruck, die ständige Erreichbarkeit durch mobile Endgeräte und die zunehmende Reisetätigkeit.

Oft stoßen die Arbeitszeiten an die gesetzlichen Vorschriften. Lebensphasengerechte Arbeitszeiten sind kaum möglich. Hinzu kommt, dass noch immer keine Lösung gefunden wurde, wie für Arbeitnehmer mit Auswärtstätigkeiten ein altersgerechtes Arbeiten stattfinden kann.

Die Aufwandsentschädigungen und Verpflegungskostenpauschalen nach den Steuerrichtlinien und auch nach Tarifverträgen, wenn vorhanden, reichen oft nicht mehr aus, um vor Ort auf der Montagestelle die zusätzlichen Belastungen auszugleichen.

Definition Auswärtstätigkeiten

Wir haben uns für den Begriff der Auswärtstätigkeiten entschieden, weil die ursprüngliche Form des Monteurs bzw. des Montagestammarbeiters nicht mehr der Realität entspricht.

Unter Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten verstehen wir sowohl gewerbliche Beschäftigte (Monteure), wie auch indirekte Beschäftigte (z. B. Ingenieure, Techniker, Bauleiter, Vertriebskaufleute) und andere Beschäftigte, die regelmäßig außerhalb des Betriebes arbeiten.

Sie sind auf Montagestellen tätig, stellen Maschinen auf, bearbeiten Soft- und Hardware für bestimmte technische Geräte vor Ort oder warten Geräte, Maschinen und Anlagen, betreuen „nebenbei“ die Kunden. Es kann sich dabei auch um Projektleiter, Vertriebsleute, Ingenieure usw. im Außendienst handeln.

Die Beschäftigten arbeiten mit Laptop und Tablet, sind Kundenbetreuer und mit der Auftragsabwicklung usw. befasst.

Auswärtstätigkeiten sind in vielfältiger Form das Aushängeschild der Unternehmen. Beschäftigte in Auswärtstätigkeit tragen zur Gewinnung von Neukunden und zum Erhalt des Kundenstamms einen erheblichen Teil bei. Gleichzeitig lassen sich mit vielen Auswärtstätigkeiten (z. B. Maschinenservice) nicht unerhebliche Profite erzielen. Zunehmend ist daher zu beobachten, dass über die Arbeitsbedin-

gungen und Höhe der Auslösesätze bei den Auswärtstätigkeiten der Konkurrenzkampf um Aufträge und Profite verstärkt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

Ziele

Die Wahrnehmung der Problematik und Situation von Arbeitnehmern mit Auswärtstätigkeiten muss in der IG Metall verstärkt werden.

Um Reisekostenrichtlinien, Verordnungen und Gesetze zu verändern, bedarf es einer erheblichen Einflussnahme auf die Politik und auf die Gesetzgebung. Nur so können gesetzliche Verbesserungen erreicht und die Belastungen der Aufenthalte im In- und Ausland verringert werden.

Die tarifvertragliche Entwicklung ist dabei das A & O, denn nur durch verhältnismäßig gleiche, tarifliche Normen kann ein gerechter Wettbewerb zwischen den Unternehmen bzw. Betrieben entstehen. Hierbei darf man keine Branche und keinen Betrieb einzeln betrachten. Durch eine bundesweite, koordinierte und strategisch ausgerichtete Tarifpolitik zum Thema können tarifliche Regelungen erreicht werden.

Der Steuerkreis Auswärtstätigkeiten beim Vorstand der IG Metall hat Eckpunkte für Tarifverträge zu Nah-, Fern- und Auslandsdienstreisen entwickelt. Nun ist es an der Zeit, dass sich die IG Metall dafür einsetzt, dass diese Eckpunkte als tarifliche Mindeststandards konkretisiert werden und für alle Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätigkeit in einer der nächsten Tarifrunden in Tarifverträgen geregelt werden. Ein erster Schritt dazu könnte ein Tarifvertrag ähnlich dem Tarifvertrag Mobiles Arbeiten sein.

Antrag E3.178: Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten und Dienstreisen

Antragsteller/in:

GS Waiblingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Tarifkommissionen, eine systematische Debatte zum Thema Auswärtstätigkeiten und Dienstreisen zu führen und die Ergebnisse in tarifliche Regelungsempfehlungen einfließen zu lassen.

Der Vorstand wird aufgefordert, eine Potentialanalyse für diese Beschäftigtengruppen durchführen zu lassen. Sie soll Basis für die bezirklichen Erschließungsprojekte sein, um in dieser Zielgruppe die Mitgliederzahlen und die Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu erhöhen.

Der Vorstand der IG Metall wird weiterhin aufgefordert, für betriebliche Interessenvertreter Seminarangebote zu entwickeln, die sich speziell dem Dienstreiserecht und den juristischen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Auswärtstätigkeiten widmen.

Der stetig wachsende Export der deutschen Industrie beschert den Unternehmen in Deutschland einen stetig wachsenden Anteil von Produktionsstandorten und Anlagen, sowie von Service-, Montage-, und Dienstleistungsaufgaben in aller Welt.

Die Digitalisierung in diesen Bereichen wird weiter zunehmen. In den Strategiepapieren der Unternehmen wird mit hohen Gewinnen im Service und der Dienstleistung gerechnet. Die Gewinnerwartung im gut zweistelligen Bereich werden seit Anfang der 2000er erwartet und auch erreicht. Durch eine Studie des Fraunhofer Institutes im Jahre 2011 werden diese guten Gewinnerwartungen auch für die Zukunft prognostiziert. Auch im Inland ist der Beschäftigtenanteil im Bereich Service und Dienstleistung sowie Engineering jährlich ansteigend. Immer mehr Unternehmen gründen dafür „Töchter“ ohne Tarifbindung. Diesen Trend gilt es umzukehren.

Das statistische Bundesamt führt aus, dass in dem Bereich elektrische Ausrüster, Maschinen-/Anlagenbau und Reparatur- sowie Instandhaltungs-

dienstleister jetzt schon fast 700.000 Beschäftigte tätig sind. Ebenso sind für die Automobilhersteller und IT-Dienstleister immer mehr Kolleginnen und Kollegen international tätig. Dabei unterliegen die Kolleginnen und Kollegen ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Arbeitgeber orientieren sich meist an steuerlichen Mindeststandards als Messlatte für die Spesen, Tagegelder und Aufwandsentschädigungen. Auch beim Thema wie Reisezeiten vergütet werden, gibt es eklatante Unterschiede bei den betrieblichen Regelungen. Bei Auslandseinsätzen ist eine extreme Ausweitung der Arbeitszeiten und sogar Monate lange Trennung von Familie der Normalfall.

Die Tätigkeiten heute, sind nicht mehr vergleichbar mit den Dienstreise- und Auswärtstätigkeiten der letzten Jahrzehnte. Engineering, Inbetriebsetzung, Projektmanagement, Service- und Vertriebstätigkeiten, etc. sind Tätigkeiten mit hohem Qualifikationsniveau. Unsere Forderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen auch in diesen Tätigkeitsfeldern eine Bedeutung bekommen. Wir dürfen die Auswärtstätigen und die Dienstreisenden nicht außen vorlassen!

Nehmen wir unsere Ansprüche für die Gestaltung von Arbeit und Leben ernst, ist die IG Metall gefordert in diesem Tätigkeitsfeld tarifpolitisch aktiv zu werden.

Die Beschäftigten brauchen tarifliche Mindeststandards, z.B. bei:

- Der Definition von Arbeitszeiten – Reisezeiten national und international sowie deren Vergütung
- Entgeltfortzahlung von Zulagen
- Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen – Zulagen
- Definition von Ausland und Einsatzorten
- Mitbestimmung bei Delegationen und Versetzungen
- Anspruch auf eine tarifliche Freistellungszeit aus dem TV T-ZUG aufgrund besonderer Belastungen (Schichtarbeit)
- Internationale Ärztliche Versorgung
- Einrichten eines IG Metall-Mitgliederservice ISOS
- Alternsgerechtes Arbeiten – Lebensphasengerechte Gestaltung von Auswärtstätigkeiten – Demografiefond bzw. besondere Regelung in der betrieblichen Altersvorsorge in einem ggf. kom-

menden Sozialpartnermodell (siehe auch Antrag 2.056 VS Mannheim zum 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag)

- Arbeitszeiten im Ausland – Ruhezeiten nach Auslandseinsatz
- Gesundheitsschutz (z. B. Ausstattung von Firmenfahrzeugen)

Antrag E3.179: Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten und Dienstreisen

Antragsteller/in:

GS Ludwigsburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Tarifkommissionen, eine systematische Debatte zum Thema Auswärtstätigkeiten und Dienstreisen zu führen und die Ergebnisse in tarifliche Regelungsempfehlungen einfließen zu lassen.

Der Vorstand wird aufgefordert, eine Potentialanalyse für diese Beschäftigtengruppen durchführen zu lassen. Sie soll Basis für die bezirklichen Erschließungsprojekte sein, um in dieser Zielgruppe die Mitgliederzahlen und die Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu erhöhen.

Der Vorstand der IG Metall wird weiterhin aufgefordert, für betriebliche Interessenvertreter Seminarangebote zu entwickeln, die sich speziell dem Dienstreiserecht und den juristischen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Auswärtstätigkeiten widmen.

Der stetig wachsende Export der deutschen Industrie beschert den Unternehmen in Deutschland einen stetig wachsenden Anteil von Produktionsstandorten und Anlagen, sowie von Service-, Montage-, und Dienstleistungsaufgaben in aller Welt.

Die Digitalisierung in diesen Bereichen wird weiter zunehmen. In den Strategiepapieren der Unternehmen wird mit hohen Gewinnen im Service und der Dienstleistung gerechnet. Die Gewinnerwartung im gut zweistelligen Bereich werden seit Anfang der 2000er erwartet und auch erreicht. Durch eine Studie des Fraunhofer Institutes im Jahre 2011

werden diese guten Gewinnerwartungen auch für die Zukunft prognostiziert. Auch im Inland ist der Beschäftigtenanteil im Bereich Service und Dienstleistung sowie Engineering jährlich ansteigend. Immer mehr Unternehmen gründen dafür „Töchter“ ohne Tarifbindung. Diesen Trend gilt es umzukehren.

Das statistische Bundesamt führt aus, dass in dem Bereich elektrische Ausrüster, Maschinen-/Anlagenbau und Reparatur- sowie Instandhaltungsdienstleister jetzt schon fast 700.000 Beschäftigte tätig sind. Ebenso sind für die Automobilhersteller und IT-Dienstleister immer mehr Kolleginnen und Kollegen international tätig. Dabei unterliegen die Kolleginnen und Kollegen ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Arbeitgeber orientieren sich meist an steuerlichen Mindeststandards als Messlatte für die Spesen, Tagegelder und Aufwandsentschädigungen. Auch beim Thema wie Reisezeiten vergütet werden, gibt es eklatante Unterschiede bei den betrieblichen Regelungen. Bei Auslandseinsätzen ist eine extreme Ausweitung der Arbeitszeiten und sogar Monate lange Trennung von Familie der Normalfall.

Die Tätigkeiten heute, sind nicht mehr vergleichbar mit den Dienstreise- und Auswärtstätigkeiten der letzten Jahrzehnte. Engineering, Inbetriebsetzung, Projektmanagement, Service- und Vertriebstätigkeiten, etc. sind Tätigkeiten mit hohem Qualifikationsniveau. Unsere Forderungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen auch in diesen Tätigkeitsfeldern eine Bedeutung bekommen. Wir dürfen die Auswärtstätigen und die Dienstreisenden nicht außen vorlassen!

Nehmen wir unsere Ansprüche für die Gestaltung von Arbeit und Leben ernst, ist die IG Metall gefordert in diesem Tätigkeitsfeld tarifpolitisch aktiv zu werden.

Die Beschäftigten brauchen tarifliche Mindeststandards, z.B. bei:

- Der Definition von Arbeitszeiten – Reisezeiten national und international sowie deren Vergütung Entgeltfortzahlung von Zulagen
- Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen – Zulagen
- Definition von Ausland und Einsatzorten
- Mitbestimmung bei Delegationen und Versetzungen
- Anspruch auf eine tarifliche Freistellungszeit aus dem TV T-ZUG aufgrund besonderer Belastungen (Schichtarbeit)

- Internationale Ärztliche Versorgung
- Einrichten eines IG Metall-Mitgliederservice ISOS
- Altersgerechtes Arbeiten – Lebensphasengerechte Gestaltung von Auswärtstätigkeiten – Demografie-fond bzw. besondere Regelung in der betriebli-chen Altersvorsorge in einem ggf. kommenden Sozialpartnermodell (siehe auch Antrag 2.056 VS Mannheim zum 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag)
- Arbeitszeiten im Ausland – Ruhezeiten nach Aus-landseinsatz
- Gesundheitsschutz (z. B. Ausstattung von Firmen-fahrzeugen)

Antrag E3.180: Beschäftigte mit Montage- und Dienstreiseta-tigkeit im In- und Ausland

Antragsteller/in:
GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, neue Verhandlungen für einen Bundesmontagetarifver-trag aufzunehmen.

Es ist notwendig, dass die IG Metall Einfluss auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Monteur*innen nimmt.

Die Tätigkeiten dieser Beschäftigten sind in den letzten Jahren immer komplexer geworden, wodurch sich auch die Dauer der Einsätze verlängert hat. Jeder Einsatzort hat spezifische Eigenarten, die die Arbeit in größerem Umfang beeinflussen.

Ebenso wirken sich die Veränderungen der steuerli-chen Rahmenbedingungen negativ auf die Beschäftigten aus.

Für diese Beschäftigtengruppe muss eine neue tarifli-che Regelung geschaffen werden.

Antrag E3.181: Tarifvertrag für Auswärtstätigkeiten

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, ein Kon-zept zu Regelungen für Auswärtstätigkeiten zu erarbeiten, das den neuen Anforderungen an diese Tätigkeiten gerecht wird.

Die Problematik und Situation von Arbeitnehmerin-nen und Arbeitnehmern mit Auswärtstätigkeiten muss in der IG Metall endlich wahrgenommen wer-den.

Reisekostenrichtlinien, Verordnungen und Gesetze müssen verändert und angepasst werden.

Die im Steuerkreis Auswärtstätigkeiten beim Vor-stand der IG Metall erarbeiteten Eckpunkte für Tarif-verträge zu Nah-, Fern- und Auslandsdienstreisen müssen als tarifliche Mindeststandards konkreti-siert werden.

Hierzu ist eine breite Diskussion in den jeweiligen Tarifkommissionen erforderlich mit dem Ziel, Tarif-regelungen dahingehend abzuschließen.

Antrag E3.182: Tarifvertrag für Auwärtstätigkeiten

Antragsteller/in:
GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten tarifliche Regelungen zum Mobilien Arbeiten gelten. Dabei sind auch die materiellen Bedingungen einzubezie-hen. Ein modernes Tarifrecht für Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten sollte höchstrichterliche Ent-scheidungen wie Reisezeit ist Arbeitszeit und die Anpassung von Auslösungssätzen sowie Fahrtkos-ten beinhalten.

In der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindust-rie 2017/2018 wurde ein Durchbruch bei der Regu-lierung der mobilen Arbeit erreicht. Die IG Metall

konnte erstmals einen Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten abschließen. Dies ist ein Etappenerfolg auf dem Weg zu einer weiteren Tarifierung.

Jetzt ist es an der Zeit, diese Errungenschaften auf alle Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten auszuweiten. Die regionalen Tarifkommissionen sollten sich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern mit Auswärtstätigkeiten zu eigen machen.

1. Situationsbeschreibung

Arbeitnehmer mit Auswärtstätigkeiten werden mit ihren Schwierigkeiten, Ängsten und Sorgen am Arbeitsplatz allein gelassen. Mangels Kommunikation und vereinzelter Arbeitsweise finden sie ihre Themen – auch in der IG Metall – nicht ausreichend berücksichtigt.

Im Handwerk, in der Logistikbranche, in der Metall- und Elektroindustrie, speziell im Maschinen- und Anlagenbau arbeiten große Teile der Belegschaft außerhalb des traditionellen Betriebes. Schätzungen von Betriebsräten und Arbeitgebern gehen davon aus, dass über 1 Mio. Beschäftigte regelmäßig Auswärtstätigkeiten verrichten.

Obwohl diese Beschäftigten oft die gleichen Tätigkeiten verrichten, gibt es erhebliche Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen. Gerade in der Metall- und Elektroindustrie wird ein Teil der Montagekräfte noch nach dem Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) – in Nachwirkung – bezahlt. Diese Anzahl von Beschäftigten wird auf Grund der demografischen Entwicklung und abweichender Arbeitsverträge immer geringer. Bei den Montagekräften, die entsprechend ERA eingruppiert wurden, findet sich oft der ehemalige 13 %-Montagezuschlag nicht in deren aktueller Entgeltgruppe wieder. Für diese Arbeitnehmer haben sich seit 2002 die Auslösesätze und andere tarifliche Arbeitsbedingungen nicht verändert, sofern es keine arbeitsvertragliche oder betriebliche Verbesserung gegeben hat. Das heißt, dass nicht einmal die Inflationsraten, die sich seit 17 Jahren nach unserer Berechnung auf rund 25 % belaufen, ausgeglichen wurden. Gerade für die Kollegen sind der BMTV und die Auslösesätze aufgrund der Ausdehnung der Reisezeiten und Entfernungen zum Tätigkeitsort kaum noch nachvollziehbar. Viele Zahlen, z. B. die Erschwerniszulagen aus dem Jahr 1995, sind sogar noch in DM ausgewiesen.

Die Aufwandsentschädigungen und Verpflegungskostenpauschalen nach den Steuerrichtlinien und

Tarifverträgen, wenn vorhanden, reichen nicht mehr aus, um die zusätzlichen Belastungen auf Montage zu beseitigen.

Weitere erhebliche Unterschiede gibt es zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, welche diese Tätigkeiten ausüben. Z. B., haben langjährig Beschäftigte bessere Bedingungen bei Auswärtstätigkeiten. Arbeitnehmer mit Auswärtstätigkeiten werden auch in den Unternehmen falsch bzw. total unterschiedlich eingruppiert. Dadurch ergibt sich für die gleiche Arbeit eine sehr unterschiedliche Bezahlung.

Auf Grund der Globalisierung, der Digitalisierung und der Flexibilität wird eine hohe Mobilität erwartet. Die Montagebedingungen haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten erheblich verändert. Die Reisetätigkeiten beschränken sich oft nicht nur auf die Bundesrepublik Deutschland, sondern haben sich selbstverständlich auf das Ausland ausgedehnt. Die Einsatzdauer sowie die Einsatzorte wechseln permanent. Es entsteht dadurch eine höhere Belastung durch den zunehmenden Leistungsdruck, die ständige Erreichbarkeit durch mobile Endgeräte und die zunehmende Reisetätigkeit.

Oft sind Arbeitszeiten länger als die gesetzlichen Vorschriften. Lebensphasengerechte Arbeitszeiten sind kaum möglich. Hinzu kommt, dass noch immer keine Lösungen gefunden wurden, wie ein altersgerechtes Arbeiten stattfinden kann.

2. Definition Auswärtstätigkeiten

Die ursprüngliche Bezeichnung Monteur bzw. Montagestammarbeiter entspricht nicht mehr der Realität. Die IG Metall sollte eine Erweiterung auf den Begriff Auswärtstätigkeit anstreben.

Unter Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten können sowohl Monteure, wie auch Ingenieure, Techniker, Projekt- und Bauleiter, Vertriebskaufleute sowie andere Beschäftigte, die regelmäßig außerhalb des Betriebes arbeiten, definiert werden.

Sie alle sind auf Montagestellen tätig, stellen Maschinen auf, bearbeiten Soft- und Hardware für bestimmte technische Geräte vor Ort oder warten Geräte, Maschinen sowie Anlagen und betreuen oder gewinnen Kunden usw.

Die Beschäftigten arbeiten mit Laptop, Smartphone und Tablet. Sie sind Kundenbetreuer und sogar mit der Auftragsabwicklung usw. befasst. Es bilden sich daraus auch neue Branchen, wie z. B. das Facility Management.

Auswärtstätigkeiten sind in vielfältiger Form das Aushängeschild der Unternehmen. Beschäftigte in Auswärtstätigkeit tragen zur Gewinnung von Neukunden und zum Erhalt des Kundenstamms einen erheblichen Teil bei. Gleichzeitig lassen sich mit vielen Auswärtstätigkeiten (z. B. Maschinenservice) erhebliche Profite erzielen.

Zunehmend ist daher zu beobachten, dass über die Arbeitsbedingungen und Höhe der Auslösesätze bei den Auswärtstätigkeiten der Konkurrenzkampf um Aufträge und Profite verstärkt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

3. Ziele

Die Wahrnehmung der Problematik und die Situation von Arbeitnehmern mit Auswärtstätigkeiten muss in der IG Metall verstärkt werden.

Um Reisekostenrichtlinien, Verordnungen und Gesetze zu verändern, bedarf es einer erheblichen Einflussnahme auf die Politik und die Gesetzgebung. Nur so können gesetzliche Verbesserungen erreicht und die Belastungen der auswärtigen Tätigkeit im In- und Ausland verringert werden.

Die tarifvertragliche Entwicklung ist aber das A und O, denn nur durch verhältnismäßig gleiche, tarifliche Normen kann ein gerechter Wettbewerb zwischen den Unternehmen bzw. Betrieben entstehen. Hierbei darf man keine Branche und keinen Betrieb einzeln betrachten. Durch eine bundesweite, koordinierte und strategisch ausgerichtete Tarifpolitik zum Thema Auswärtstätigkeit könnten tarifliche Regelungen erreicht werden.

Der Steuerkreis Auswärtstätigkeiten beim Vorstand der IG Metall hat Eckpunkte für Tarifverträge zu Nah-, Fern- und Auslandsdienstreisen entwickelt. Nun ist es an der Zeit, dass sich die IG Metall dafür einsetzt, dass diese Eckpunkte als tarifliche Mindeststandards konkretisiert werden und für alle Beschäftigten mit Auswärtstätigkeit in einer der nächsten Tarifrunden in Tarifverträgen geregelt werden. Ein erster Schritt dazu könnte ein Tarifvertrag analog zum Tarifvertrag Mobiles Arbeiten sein.

Antrag E3.183: Tarifliche Regelung angemessenen Abgeltung von Reisezeiten bzw. Nachfolgeregelung von Auslösesätzen

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Seit dem 1. Oktober 2004 ist der Bundesmontagetarifvertrag gekündigt. Seitdem gibt es für die Beschäftigten, die von dem Tarifvertrag erfasst wurden keine Nachfolgeregelung für Auslösesätze und Fahrkosten. Die betriebliche Praxis zeigt nach über 15 Jahren ohne Nachfolgeregelung ein sehr differenziertes Bild. Für Beschäftigte vor 2004 wirkt der Tarifvertrag nach, allerdings mit den Auslösesätzen auf Basis 2004. Für die Beschäftigten nach 2004 gibt es entweder betriebliche Regelung oder gar keine Regelungen. Zur Bewertung von Arbeitszeiten/Reisezeiten gibt es neue Rechtsprechungen. Davon sind neben der Beschäftigtengruppe der Monteure und Monteurinnen, auch immer mehr die Angestelltenbereiche betroffen (Projekte, Messen, Auslandseinsätze).

Hier sollten tarifliche Regelungen gefunden werden, die zu einer fairen Abgeltung von wachsenden Belastungen, beispielsweise hohe Abwesenheitszeiten von zu Hause und dem sozialen Umfeld sowie dem zunehmenden Verkehr, führen.

Dazu soll die IG Metall eine Erhebung der betrieblichen Bedürfnisse durchführen sowie daraus ggf. eine tarifliche Forderungsdiskussion ableiten. Um möglichst viele Beschäftigtengruppen zu erreichen, könnte dies zum Beispiel im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie verankert werden.

Antrag E3.184: Auswärtstätigkeiten nicht außen vor lassen!

Antragsteller/in:

GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der stetig wachsende Export der deutschen Industrie beschert den Unternehmen in Deutschland einen stetig wachsenden Anteil von Produktionsstandorten und Anlagen, sowie von Service-, Montage-, und Dienstleistungsaufgaben in aller Welt.

Die Digitalisierung in diesen Bereichen wird noch zunehmen. In den Strategiepapieren der Unternehmen wird mit hohen Gewinnen im Service und der Dienstleistung gerechnet. Die Gewinnerwartung im gut zweistelligen Bereich werden seit Anfang der 2000er erwartet und auch erreicht. Durch eine Studie des Fraunhofer Institutes im Jahre 2011 werden diese guten Gewinnerwartungen auch für die Zukunft prognostiziert. Auch im Inland ist der Beschäftigtenanteil im Bereich Service und Dienstleistung sowie Engineering jährlich ansteigend. Immer mehr Unternehmen gründen dafür „Töchter“ ohne Tarifbindung. Diesen Trend gilt es umzukehren.

Das statistische Bundesamt führt aus, dass in dem Bereich elektrische Ausrüster, Maschinen-/ Anlagenbau und Reparatur- sowie Instandhaltungsdienstleister jetzt schon fast 700.000 Beschäftigte tätig sind. Ebenso sind für die Automobilhersteller und IT-Dienstleister immer mehr Kolleginnen und Kollegen international tätig. Dabei unterliegen die Kolleginnen und Kollegen ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Arbeitgeber orientieren sich meist an steuerlichen Mindeststandards als Messlatte für die Spesen, Tagegelder und Aufwandsentschädigungen. Auch beim Thema wie Reisezeiten vergütet werden, gibt es eklatante Unterschiede bei den betrieblichen Regelungen. Bei Auslandseinsätzen ist eine extreme Ausweitung der Arbeitszeiten und sogar Monate lange Trennung von Familie der Normalfall.

Die Tätigkeiten heute, sind nicht mehr vergleichbar mit den Montagearbeiten der letzten Jahrzehnte. Engineering, Inbetriebsetzung, Projektmanagement, Service- und Vertriebstätigkeiten, etc. sind Tätigkeiten mit hohem Qualifikationsniveau. Diese Kolleginnen und Kollegen haben auch Ansprüche an ihr Leben. Unsere Forderungen zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie müssen auch in diesem Tätigkeitsfeld eine Bedeutung bekommen.

Im Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten wird diese Gruppe der Beschäftigten ausdrücklich ausgeklammert. Das ist inhaltlich richtig, ABER: Wir dürfen die Auswärtstätigen nicht außen vorlassen!

Nehmen wir unsere Ansprüche für die Gestaltung von Arbeit und Leben ernst, ist die IG Metall gefordert in diesem Tätigkeitsfeld tarifpolitisch aktiv zu werden.

Die Beschäftigten brauchen tarifliche Mindeststandards, z.B. bei:

- Der Definition von Arbeitszeiten – Reisezeiten national und international sowie deren Vergütung
- Lohnfortzahlung von Zulagen
- Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen – Zulagen
- Definition von Ausland und Einsatzorten
- Mitbestimmung bei Delegationen und Versetzungen
- Anspruch auf eine tarifliche Freistellungszeit aus dem TV T-ZUG aufgrund besonderer Belastungen (Schichtarbeit)
- Internationale Ärztliche Versorgung
- Einrichten eines IG Metall-Mitgliederservice ISOS
- Alternsgerechtes Arbeiten – Lebensphasengerechte Gestaltung von Auswärtstätigkeiten – Demografiefond bzw. besondere Regelung in der betrieblichen Altersvorsorge in einem ggf. kommenden Sozialpartnermodell (siehe auch Antrag 2.056 VS Mannheim zum 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag)
- Arbeitszeiten im Ausland – Ruhezeiten nach Auslandseinsatz
- Gesundheitsschutz (z. B. Ausstattung von Firmenfahrzeugen)

Die IG Metall kann es sich nicht leisten, in Zeiten der Transformation dieses Mitgliederpotential unbeachtet zu lassen.

Der Vorstand wird daher aufgefordert, in einem Arbeitsprozess mit den Beteiligten unter Einbindung der Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Tarifkommissionen, eine systematische Debatte zum Thema Auswärtstätigkeiten und tarifliche Regelungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren zu führen. Die Ergebnisse aus diesen Debatten sind

umgehend in den Tarifrunden umzusetzen, um somit einheitliche tarifliche Mindeststandards zu schaffen.

Der Vorstand wird weiterhin aufgefordert, eine Potentialanalyse für diese Beschäftigtengruppe durchführen zu lassen. Sie soll Basis für die bezirklichen Erschließungsprojekte sein, um in dieser Zielgruppe die Mitgliederzahlen und die Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu erhöhen.

Antrag E3.185: Betriebliche Tarifbewegungen stärken

Antragsteller/in:
GS Cottbus (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand auf, in Absprache mit den Bezirken Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Tarifbewegungen zu ergreifen:

1. Ausarbeitung eines flexibleren Arbeitskempfkompzeptes für betriebliche Tarifbewegungen
2. Konzeption/Vorbereitung einer Informations- und Imagekampagne über Tarifverträge
3. Erstellung eines Leitfadens zur Organisation betrieblicher Tarifkampagnen und Bereitstellung dazu passender Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche

Tarifverträge sind unser wirksamstes Instrument für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen. Unsere Fähigkeit, Tarifbindung zu erstreiten, ist ein entscheidender Faktor für die Gewinnung neuer Mitglieder und die öffentliche Wahrnehmung der IG Metall vor Ort. Durch die wirtschaftliche Transformation und die anhaltende Zergliederung der Wertschöpfung entstehen neue Geschäftsmodelle und mit ihnen neue tariflose Betriebe. In Brandenburg ist die Bindung an Flächentarifverträge, aus historischen und wirtschaftlichen Gründen sowie aufgrund vergleichsweise schlecht aufgestellter Arbeitgeberverbände, besonders gering. Entsprechend schwach verbreitet, sind eigene Erfahrungen mit Tarifverträgen sowie positive Erzählungen darüber im sozialen Umfeld. Und entsprechend hart sind die Auseinandersetzungen um die Herstellung von Tarifbindung.

Auch bestens organisierte Belegschaften, die eine Tarifbindung durchsetzen wollen, stehen vor einer großen Hürde: Sie müssen mit der ersten Tarifbewegung Entgeltsteigerungen, umfangreiche qualitative Regelungen und möglichst auch eine Heranführung an die Flächentarifverträge durchsetzen.

Oft stehen sie dabei gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern gegenüber, die um jeden Preis versuchen, Tariffkampagnen über Hinhaltenaktiken „verhungern“ zu lassen oder aktiv – auch mit unlauteren Mitteln – zu bekämpfen. Wir sind in dieser Auseinandersetzung zu berechenbar. Wir haben derzeit im Wesentlichen zwei Reaktionsmöglichkeiten: unbezahlter Warnstreik oder unbefristeter Erzwingungsstreik. Warnstreiks sind in Betrieben mit geringem Entgeltniveau nicht lange durchzuhalten, Erzwingungsstreiks sind zurecht voraussetzungs- und mit längerem Vorlauf verbunden.

Darum halten wir die oben aufgeführten Maßnahmen für dringend erforderlich:

Zu 1. Ein auf diese besonderen Herausforderungen abgestimmtes Arbeitskempfkompzept muss flexiblere und vielfältigere Reaktionen auf taktische Manöver des Arbeitgebers ermöglichen. Das macht uns unberechenbarer und damit durchsetzungsfähiger.

Zu 2. Eine Informations- und Imagekampagne über Tarifverträge ist nötig, um die lokale Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Durch die gezielte öffentliche Verbreitung positiver Geschichten können Tarifbewegungen schneller Deutungshoheit in den Betrieben erlangen. Um vor Ort zu wirken, muss die Kampagne regionalisierbar sein.

Zu 3. Eine Systematisierung und Bündelung der Erfahrungen mit betrieblichen Tarifkampagnen in einem Leitfaden (und entsprechenden Seminaren) soll Haupt- und Ehrenamtliche dabei unterstützen, eine Tarifbewegung zu initiieren und die dafür nötige Macht in der Belegschaft systematisch und strategisch aufzubauen. Gleichzeitig bauen wir so tarifpolitische Kompetenz aus, die sowohl unter Ehren- als auch unter Hauptamtlichen aus demographischen Gründen seit Jahren schwindet.

Diese drei Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Tarifbewegungen sind notwendig, um die Anbindung an die Flächentarifverträge zu steigern und damit deren ordnungspolitische Funktion wieder zu schärfen.

Antrag E3.186: Betriebliche Tarfbewegungen stärken

Antragsteller/in:

GS Südbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern den Vorstand auf, in Absprache mit den Bezirken Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Tarfbewegungen zu ergreifen:

1. Ausarbeitung eines flexibleren Arbeitskampfkonzeptes für betriebliche Tarfbewegungen
2. Konzeption / Vorbereitung einer Informations- und Imagekampagne über Tarifverträge
3. Erstellung eines Leitfadens zur Organisation betrieblicher Tarifkampagnen und Bereitstellung dazu passender Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche

Tarifverträge sind unser wirksamstes Instrument für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen. Unsere Fähigkeit, Tarifbindung zu erstreiten, ist ein entscheidender Faktor für die Gewinnung neuer Mitglieder und die öffentliche Wahrnehmung der IG Metall vor Ort. Durch die wirtschaftliche Transformation und die anhaltende Zergliederung der Wertschöpfung entstehen neue Geschäftsmodelle und mit ihnen neue tariflose Betriebe. In Brandenburg ist die Bindung an Flächentarifverträge, aus historischen und wirtschaftlichen Gründen sowie aufgrund vergleichsweise schlecht aufgestellter Arbeitgeberverbände, besonders gering. Entsprechend schwach verbreitet, sind eigene Erfahrungen mit Tarifverträgen sowie positive Erzählungen darüber im sozialen Umfeld. Und entsprechend hart sind die Auseinandersetzungen um die Herstellung von Tarifbindung.

Auch bestens organisierte Belegschaften, die eine Tarifbindung durchsetzen wollen, stehen vor einer großen Hürde: Sie müssen mit der ersten Tarfbewegung Entgeltsteigerungen, umfangreiche qualitative Regelungen und möglichst auch eine Heranführung an die Flächentarifverträge durchsetzen.

Oft stehen sie dabei gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern gegenüber, die um jeden Preis versuchen, Tarifkampagnen über Hinhaltenaktiken „verhungern“ zu lassen oder aktiv – auch mit unlauteren Mitteln – zu bekämpfen. Wir sind in

dieser Auseinandersetzung zu berechnen. Wir haben derzeit im Wesentlichen zwei Reaktionsmöglichkeiten: unbezahlter Warnstreik oder unbefristeter Erzwingungsstreik. Warnstreiks sind in Betrieben mit geringem Entgeltniveau nicht lange durchzuhalten, Erzwingungsstreiks sind zurecht voraussetzungsvoll und mit längerem Vorlauf verbunden.

Darum halten wir die oben aufgeführten Maßnahmen für dringend erforderlich:

Zu 1. Ein auf diese besonderen Herausforderungen abgestimmtes Arbeitskampfkonzept muss flexiblere und vielfältigere Reaktionen auf taktische Manöver des Arbeitgebers ermöglichen. Das macht uns unberechenbarer und damit durchsetzungsfähiger.

Zu 2. Eine Informations- und Imagekampagne über Tarifverträge ist nötig, um die lokale Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Durch die gezielte öffentliche Verbreitung positiver Geschichten können Tarfbewegungen schneller Deutungsstärke in den Betrieben erlangen. Um vor Ort zu wirken, muss die Kampagne regionalisierbar sein.

Zu 3. Eine Systematisierung und Bündelung der Erfahrungen mit betrieblichen Tarifkampagnen in einem Leitfaden (und entsprechenden Seminaren) soll Haupt- und Ehrenamtliche dabei unterstützen, eine Tarfbewegung zu initiieren und die dafür nötige Macht in der Belegschaft systematisch und strategisch aufzubauen. Gleichzeitig bauen wir so tarifpolitische Kompetenz aus, die sowohl unter Ehren- als auch unter Hauptamtlichen aus demographischen Gründen seit Jahren schwindet.

Diese drei Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Tarfbewegungen sind notwendig, um die Anbindung an die Flächentarifverträge zu steigern und damit deren ordnungspolitische Funktion wieder zu schärfen.

Antrag E3.187: Betriebliches Arbeitskampfkonzept

Antragsteller/in:

GS Gaggenau (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Zahl der betrieblichen Tarfauseinandersetzungen hat in den letzten Jahren stark zugenommen und wird es, aufgrund der zunehmenden Fokussie-

rung der IG Metall auf Erschließung neuer Betriebe, die dann auch in die Tarifbindung geführt werden sollen, weiter tun. Dabei stellen wir fest, dass auch die Intensität der Auseinandersetzungen, insbesondere in bisher mitbestimmungsfernen Betrieben, weiter zunimmt.

Das aktuelle Arbeitskampfkonzzept der IG Metall sieht zur Lösung dieser Konflikte eine dreistufige Eskalationskaskade vor: betriebliche Aktionen, Warnstreik und Erzwingungsstreik.

Dabei ist die Häufigkeit der Nutzung dieser Maßnahmen extrem unterschiedlich. Betriebliche Aktionen und Warnstreiks können unter Einhaltung der Arbeitskampfrichtlinien relativ unkompliziert nach Rücksprache mit der zuständigen Bezirksleitung durchgeführt werden, stoßen in ihrer Wirksamkeit und Effektivität aber auch an ihre Grenzen.

Letztes Mittel ist der unbefristete Erzwingungsstreik nach Urabstimmung. Die organisationspolitischen Hürden für den Einsatz dieses Mittels sind aus guten Gründen sehr hoch: zum einen wird Streikunterstützung als Satzungsleistung an die Mitglieder gezahlt, zum anderen steht im Falle des Misserfolgs keine weitere Eskalationsmaßnahme mehr zur Verfügung.

Daher kann diese Arbeitskampfform nur in Ausnahmefällen angewendet werden. Es macht daher Sinn, unterhalb dieses Instruments weitere Maßnahmen zu entwickeln, die ohne langwierige und aufwendige Genehmigungsverfahren auskommen, gleichzeitig aber in der Lage sind, den öffentlichen, wirtschaftlichen und politischen Druck zur Durchsetzung unserer Positionen in Tarifaueinandersetzungen entscheidend zu erhöhen.

Der Vorstand wird daher aufgefordert, eine Debatte über ein neues Instrument für betriebliche Tarifkonflikte zu starten. Nach unseren Vorstellungen müsste dieses neue Arbeitskämpfungsmittel folgende Eckpunkte enthalten:

- Auf Antrag der zuständigen Bezirksleitung kann das für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied der IG Metall einen erweiterten Warnstreik beschließen.
- Dieser hat eine maximale Dauer von zwei Warnstreiktagen.
- Die beteiligten Mitglieder erhalten während des erweiterten Warnstreiks Streikunterstützung. Voraussetzung für die Durchführung ist neben der Genehmigung durch den geschäftsführenden
- Vorstand ein positives betriebliches Mitglieder-votum.

Antrag E3.188: Betriebliche Tarifbewegungen stärken – Arbeitskampfkonzepete erweitern

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall entwickelt unter Beteiligung der Geschäftsstellen und den Bezirken Maßnahmen zur Stärkung betrieblicher Tarifbewegungen, mit dem Ziel Eskalationsmöglichkeiten zu erweitern. Dazu werden die Erfahrungen von ganztägigen Warnstreiks mit Unterstützungsleistung entsprechend § 23 der Satzung im Rahmen der Tarifrunde Metall und Elektro 2018 systematisiert und im Rahmen der Richtlinie über Arbeitsk Kampfmaßnahmen vom 1. April 2017 auf betriebliche Tarifbewegungen erweitert.

Antrag E3.189: Ausweitung neuer Arbeitsk Kampfformen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das erfolgreiche Arbeitsk Kampfkonzept der IG Metall im Bereich der Metall- und Elektroindustrie ist auf Haustarifvertragsverhandlungen, ebenso wie auf Tarifverhandlungen andere Branchen innerhalb der IG Metall auszuweiten.

Hierfür schlagen wir vor, grundsätzlich die folgenden drei Stufen zu ermöglichen:

1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase.
2. 24-stündige Tagesstreiks als eine neue Eskalationsstufe. Diese Tagesstreiks müssen in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder einen finanziellen Ausgleich, der sich am Mitgliedsbeitrag orientiert.
3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung.

Antrag E3.190: Ganztägige Warnstreiks bei Haustarifverhandlungen

Antragsteller/in:

GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Richtlinie über Arbeitskampfmaßnahmen um die Möglichkeit der Durchführung von ganztägigen Warnstreiks mit Streikunterstützung zu erweitern. Als Voraussetzung dazu soll analog der Auseinandersetzung um Flächentarifverträge ein betriebliches Mitgliedervotum ohne Urabstimmung ausreichen.

Dass Arbeitgeber, die eine Mitgliedschaft im tarifvertragschließenden Arbeitgeberverband umgehen oder ablehnen, von ganztägigen Warnstreiks verschont bleiben sollen, schwächt die IG Metall in betrieblichen Tarifaueinandersetzungen.

Antrag E3.191: Ganztageswarnstreiks für Tarifbindung

Antragsteller/in:

GS Offenburg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall möge beschließen:

Ganztageswarnstreiks für Tarifbindung

Wir fordern den Vorstand auf, unter Beteiligung der Geschäftsstellen und Bezirksleitungen das Arbeitskempfkonzepkt für betriebliche Tarifbewegungen zu überarbeiten.

Zu dem überarbeiteten betrieblichen Arbeitskempfkonzepkt muss die Möglichkeit zu erweiterten Warnstreiks mit Streikunterstützung gehören, zum Beispiel mit den folgenden Eckpunkten:

- Der Aufruf zum erweiterten Warnstreik erfolgt durch die Bezirksleitung; sie kann die Ortsvorstände hierzu ermächtigen.

- Der erweiterte Warnstreik hat eine maximale Dauer von zwei Warnstreiktagen.
- Die beteiligten Mitglieder erhalten während des erweiterten Warnstreiks Streikunterstützung.
- Voraussetzungen für die Durchführung des erweiterten Warnstreiks sind neben der Genehmigung durch die Bezirksleitung die vorherige Durchführung mehrerer Warnstreiks und ein positives betriebliches Mitgliedervotum.

Auch relativ gut organisierte Belegschaften stoßen zuweilen auf große Widerstände, wenn sie eine Tarifbindung herstellen wollen, zum Beispiel von besonders gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern.

Mit ganztägigen Warnstreiks haben wir im Rahmen der M+E-Tarifrunde 2018 sehr gute Erfahrungen gemacht. Auch in betrieblichen Tarifbewegungen sind wir damit weniger berechenbar und ermöglichen es der Belegschaft, unterhalb einer Urabstimmung wirksamen wirtschaftlichen und öffentlichen Druck zu entfalten. Gerade wenn Arbeitgeber versuchen, einer Tarifbewegung durch Druck auf Betriebsräte und Vertrauensleute den Schwung zu nehmen, kommt es auf ein flexibles Arbeitskempfkonzepkt an.

Das Gleiche gilt, wenn eine Belegschaft bereits in die Defensive geraten ist und das Niveau ihrer tariflichen Regelungen und ihre Arbeitsplätze verteidigt.

Die Erweiterung des bestehenden Arbeitskempfkonzepktes um zusätzliche Maßnahmen bedarf einer ausführlichen Debatte unter Einbeziehung aller Organisationsebenen, damit Chancen und Risiken abgewogen und praktikable, effektive Mittel geschaffen werden können.

Antrag E3.192: Ausweitung der Unterstützungsleistungen bei ganztägigen Warnstreiks im Kampf um die Herstellung von Tarifbindung

Antragsteller/in:

GS Halberstadt (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

IG Metall-Mitgliedern, die sich im Kampf um eine Tarifbindung befinden, wird eine Unterstützung gem. § 23 der Satzung der IG Metall bei der Durchführung von 24 Stunden Warnstreiks gewährt.

Im Rahmen der Neukonzeption der Eskalationsmöglichkeiten in der Flächentarifbewegung 2018 der Metall- und Elektroindustrie erwies sich das Instrument der 24 Stunden Warnstreiks als äußerst wirkungsvoll und effektiv. Hiermit konnte unterhalb der Urabstimmung eine neue, flexible und für die Arbeitgeberseite unkalkulierbare Arbeitskampfmethodik in allen IG Metall Bezirken etabliert werden.

Gerade diese Zusatzstufe zwischen regulärem Warnstreik und Urabstimmung würde für die Tarifaufeinandersetzungen in bisher noch nicht tarifgebundenen Betrieben ein wertvolles Instrument zur Durchsetzung einer Tarifbindung darstellen. Denn in diesen Betrieben stellt die Urabstimmung oftmals eine psychologisch unglaublich hohe Hürde dar. Hier könnten die 24 Stunden Warnstreiks als eine Art „Vorübung“ fungieren, um später einen erfolgreichen Vollstreik zu absolvieren. Nicht zuletzt wäre diese Form des Arbeitskampfes für die Arbeitgeber hochgradig unberechenbar.

Dass die IG Metall-Mitglieder, die sich im 24 Stunden Warnstreik für eine Tarifbindung befinden die gleiche Unterstützung gem. § 23 der Satzung der IG Metall erhalten, wie die Mitglieder in tarifgebundenen Betrieben, ist auch eine Frage der Gerechtigkeit. Da die Beschäftigten in tarifungebundenen Betrieben Entgelte weit unterhalb des Tarifvertrages erhalten, kompensieren sie oftmals den drohenden Entgeltverlust bei 24 Stunden Warnstreiks mit eigenem Urlaub oder Überstundenabbau. Eine Unterstützung dieser Kolleg*innen ist in dieser Phase der Tarifaufeinandersetzung zwingend geboten.

Antrag E3.193: Ganztägige Warnstreiks in betrieblichen Tarifbewegungen

Antragsteller/in:

GS Potsdam (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zur Stärkung betrieblicher Tarifbewegungen, z.B. zur grundsätzlichen Herstellung von Tarifbindung oder Verbesserung tariflicher Bedingungen, wird folgende zusätzliche Maßnahme als Mittel eines flexiblen Arbeitskmpfkonzeptes eingeführt:

- Durchführung von ganztägigen Warnstreiks mit Unterstützungsleistung als erweiterte Eskalationsstufe in betrieblichen Tarifbewegungen entsprechend § 23 der Satzung i. V. m. Ziff. 3 der RL für Arbeitskmpfmaßnahmen vom 1. April 2017.

Antrag E3.194: Ganztägige Warnstreiks in betrieblichen Tarifbewegungen

Antragsteller/in:

GS Oranienburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zur Stärkung betrieblicher Tarifbewegungen, z.B. zur grundsätzlichen Herstellung von Tarifbindung oder Verbesserung tariflicher Bedingungen, wird folgende zusätzliche Maßnahme als Mittel eines flexiblen Arbeitskmpfkonzeptes eingeführt:

- Durchführung von ganztägigen Warnstreiks mit Unterstützungsleistung als erweiterte Eskalationsstufe in betrieblichen Tarifbewegungen entsprechend § 23 der Satzung i. V. m. Ziff. 3 der RL für Arbeitskmpfmaßnahmen vom 1. April 2017.

Antrag E3.195: Erhöhung und Sicherung der Tarifbindung

Antragsteller/in:

GS Ostbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, alle notwendigen Beschlüsse zu fassen, um in Betrieben ohne Tarifbindung bzw. einem durchschnittlichen Stundenlohn von weniger als 12,- €, Streikgeld schon bei der Durchführung von Warnstreiks auszu zahlen bzw. 24 Stunden Warnstreiks in den genannten Betrieben durchführen zu können.

Antrag E3.196: Anforderungen an ganztägige Warnstreiks

Antragsteller/in:

GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert die Ziffer 3 der Arbeitskämpfrichtlinie in Bezug auf die Durchführung von ganztägigen Warnstreiks dahingehend zu präzisieren, dass ganztägige Warnstreiks unter sichtbarer Beteiligung der aufgerufenen Mitglieder und Beschäftigten durchzuführen sind und die Erfassung für die Streikunterstützung am Betrieb stattfindet.

Die neue Eskalationsstufe für unser Arbeitskämpfkonzzept wurde zum einen unter dem Aspekt geschaffen, eine breitere Beteiligung der Betriebe und Mitglieder in allen Bezirken an der Durchsetzung unserer Tarifforderungen zu ermöglichen und damit eine höhere Identifikation mit der Tarifrunde und mit dem Ergebnis zu erreichen. Zum anderen kann und muss sie aber auch der weiteren Verbesserung der Arbeitskämpffähigkeit in Flächentarifbewegungen dienen. Außerdem soll die Breite der Bewegung auch Wirkung auf die Arbeitgeber und ihre Verbände zeigen. Dafür ist es aber notwendig, die Anforderungen an die ganztägigen Warnstreiks entsprechend dieser Ziele zu gestalten.

Bei den ganztägigen Warnstreiks in der Metall- und Elektro Tarifrunde 2018 hat es bundesweit bereits viele Betriebe mit sichtbarer Beteiligung der Mitgliedschaft und der Beschäftigten vor den Werkstören gegeben. Dabei wurden die streikenden Mitglieder vor Ort registriert und das Streikgeld in Form der Streikzahlungskarte auch nur an die, vor dem Betrieb Anwesenden, ausgezahlt worden.

Das zu organisieren hat den betrieblichen Funktionär*innen und Geschäftsstellen einiges abverlangt, aber es wird als eigene Leistung und als großer Erfolg gewertet. Es ist die Beteiligung, die zu einer höheren Akzeptanz führt und dadurch die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall erhöht.

Ebenso hat die betriebliche Diskussion über Arbeitskämpf, Streikunterstützung und Beitragserlichkeit unsere Funktionär*innen gestärkt. Die konkreten Planungen und die Durchführung des ganztägigen Warnstreiks hat auch über die beteiligten Betriebe hinaus unsere Glaubwürdigkeit in Sachen Arbeitskämpf erhöht.

Es gab aber auch sogenannte „Geisterstreiks“, also Warnstreiks in denen die Beschäftigten aufgefordert worden sind zu Hause zu bleiben und ihnen die Streikzahlungskarte nach Hause geschickt wurde.

Solche unsichtbaren Formen des ganztägigen Warnstreiks sind vom Vorstand zukünftig nur in begründeten Ausnahmefällen zuzulassen.

Unsichtbare „Geisterstreiks“ schwächen den Zusammenhalt in den Betrieben, machen solidarische Aktionen zwischen Betrieben unmöglich und werden in der Öffentlichkeit weniger wahrgenommen. Warnstreiks und Streiks sind immer auch eine „Demonstration nach innen, nach außen und zu den Arbeitgeberverbänden. Sie zeigen immer auch die Einsatzbereitschaft der Mitglieder und die Organisationsfähigkeit der IG Metall. „Geisterstreiks“ schwächen mittelfristig die Einsatzbereitschaft der Belegschaften und damit die Arbeitskämpffähigkeit der Organisation.

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Antrag L4.001: Leitantrag 4 Arbeitszeit- und Leistungs- politik

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“

In den vergangenen vier Jahren hat die IG Metall Arbeitszeit sowohl betriebs- als auch tarifpolitisch zum Schwerpunkt gemacht. Die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie der Bedarf der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit, gesünderen Arbeitszeiten und mehr Zeit für Weiterbildung standen dabei im Mittelpunkt. Daneben standen Aktivitäten zur Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Ost und West.

Die Arbeitszeitkampagne, die Beschäftigtenbefragung 2017 und die Diskussionen im Vorfeld der Metall-Tarifrunde 2018 haben gezeigt, wie viele Facetten das Thema Arbeitszeit unter den Vorzeichen sich ausdifferenzierender Arbeits- und Lebenswelten in den Betrieben hat.

Als Zwischenbilanz zu unserer arbeitszeitpolitischen Kampagne können wir heute nach vier Jahren feststellen:

Die IG Metall hat die Kraft und die Fantasie, moderne Arbeitszeiten im Interesse der Beschäftigten zu gestalten.

Die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit ist neben der Entgeltfrage die am stärksten umkämpfte Verteilungsfrage zwischen Kapital und Arbeit. Dies wurde auch in der Metall-Tarifrunde 2018 deutlich. Die IG Metall hat diesen Tarifkonflikt mit großer Stärke und Geschlossenheit geführt. Mit den neuen Tarifregelungen zu tariflicher Freistellungszeit und verkürzter Vollzeit haben wir gezeigt, dass wir beim Thema Arbeitszeit tarifpolitisch handlungsfähig sind. Wir haben neue, individuelle Rechte für Beschäftigte für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit durchgesetzt. Mit dem neuen Widerspruchsrecht bei Überschreitung der Quote für verlängerte Arbeitszeiten haben Betriebsräte nun ein wirksames Mittel, der Verlängerung der Arbeitszeiten wirksam entgegenzutreten.

Auch in der Stahlindustrie konnten wir im Frühjahr 2019 ein tarifliches Zusatzgeld und die Wahlmöglichkeit zwischen Zusatzgeld und bis zu fünf freien Tagen durchsetzen.

Die Angleichung der Arbeitszeiten in allen Branchen und Regionen an die 35-Stunden-Woche steht für uns weiter auf der Tagesordnung. Dabei konnten wir im April 2019 in der ostdeutschen Textilindustrie einen ersten Erfolg erzielen. Eine Angleichung der Entgelte in Ost und West und der Arbeitszeiten ist hier tariflich vereinbart und auf den Weg gebracht.

Die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metallindustrie an das westdeutsche Niveau ist für uns dreißig Jahre nach dem Fall der Mauer überfällig – sie ist eine Frage der Gerechtigkeit.

Mit der Gesprächsverpflichtung aus der Metall-Tarifauseinandersetzung 2018 haben wir dieses Thema in Ost und West auf die Verhandlungsagenda gesetzt. Die IG Metall strebt eine Lösung dieser Frage auf Ebene des Flächentarifvertrages an. Dazu haben im ersten Halbjahr 2019 Tarifgespräche unter Beteiligung aller ostdeutschen Tarifgebiete stattgefunden.

Sollte es nicht gelingen, zu einer Lösung in der Fläche zu kommen, werden wir dort, wo wir betrieblich handlungsfähig sind, nach schnellen Lösungen suchen.

Mit der Arbeitszeitkampagne und den Tarifergebnissen in der Metall- und Elektroindustrie, der Textilindustrie, bei Volkswagen und in der Eisen- und Stahlindustrie haben wir erste, wesentliche Schritte in eine moderne Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Beschäftigten gemacht und unsere arbeitszeitpolitische Gestaltungsmacht gestärkt.

Dies werden wir auch in den nächsten Jahren nutzen. Im Zuge der industriellen und gesellschaftlichen Transformation strebt die IG Metall weitere arbeitszeitpolitische Verbesserungen hin zu mehr selbstbestimmten Arbeitszeiten an. Auch die Verkürzung von Arbeitszeiten, damit Beschäftigung sicher wird, kann in Zukunft wieder eine entscheidende Rolle spielen. Und wir wollen, dass Arbeitszeit gerecht verteilt ist, sodass nicht für die einen ständige Überstunden und Leistungsdruck die Gesundheit belasten, während die anderen in Mini-jobs und Teilzeitjobs gedrängt werden, die nicht zum Leben reichen.

Die IG Metall wird ihre Arbeitszeitkampagne „Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken“ daher auch in den nächsten Jahren fortführen.

Folgende Schwerpunkte werden wir dabei in unsere Arbeitszeitpolitik setzen:

- Arbeitszeitreduzierungen gegen die Rationalisierungsfolgen in der Transformation
- Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken
- Ausgleich für belastende Arbeitszeiten schaffen
- individuelle Rechte bei der Arbeitszeit sichern und ausbauen
- arbeitszeitpolitische Schutzrechte erhalten und neue schaffen

Arbeitszeitreduzierungen gegen die Rationalisierungsfolgen der Transformation

Arbeitszeitpolitik ist für die IG Metall ein wichtiger Baustein zur Gestaltung der anstehenden Veränderungen. Die IG Metall wird daher in nächsten Jahren Ideen für einen „Rationalisierungsschutz 4.0“ entwickeln, bei dem arbeitszeitpolitische Elemente, insbesondere zur Beschäftigungssicherung, eine entscheidende Rolle spielen werden.

Die Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden in der Woche in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie (und weiteren Branchen) war ein historischer Fortschritt für die Beschäftigten. Durch die Verkürzung der Arbeitszeit konnte Arbeit umverteilt und Beschäftigung gesichert werden. Außerdem schafft eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit mehr Freiräume, um Arbeit und Leben besser zu vereinbaren.

Die fortgeschrittene Flexibilisierung der Arbeitszeiten führt allerdings dazu, dass die 35-Stunden-Woche für viele Beschäftigte aufgrund von Mehrarbeit, langen Ausgleichzeiträumen und knapper Personaldecke im Alltag häufig kaum erlebbar ist. In einigen Betrieben ist die 35 zu einer Rechengröße für das Entgelt und die Verteilung der Arbeitszeiten über das Jahr geworden. Es gibt Beschäftigte, die aufgrund von Arbeitsverdichtung oder aufgrund von Mehrverdienst bereit sind, ihre individuellen Arbeitszeiten zu erhöhen.

Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch eine gute Arbeitszeitpolitik für alle Beschäftigten zu schaffen, bleibt daher weiter aktuell. Ziel der IG Metall ist es, die tarifliche 35-Stunden-Woche dort, wo sie bereits besteht, zu stabilisieren und sie sowohl tariflich als auch betrieblich zukunftssicher zu machen.

Arbeitszeitverkürzung bleibt für uns eine gewerkschaftliche Strategie zur Beschäftigungssicherung in der Krise. Im Zuge der transformationsgetriebenen Veränderungen kann eine Politik der kollektiven Reduzierung von Arbeitszeit eine Strategie sein, den Wandel zu bewältigen.

Dabei gilt weiter „Stunden entlassen, statt Menschen entlassen“. Wir müssen in allen Tarifgebieten zu Regelungen kommen, die die Arbeitgeber zwingen, alle Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung auszuschöpfen, bevor Beschäftigte entlassen werden.

Das heißt konkret: zunächst Stopp aller Überstunden und Sonderschichten, dann Abbau der Arbeitszeitkonten. Erst danach die Einführung von Kurzarbeit mit einer Aufzählung durch den Arbeitgeber, eine Reduzierung der 40-Stunden-Verträge und dann erst die Anwendung des Beschäftigungssicherungs-TV, mit den dort vorgesehenen Entgeltkürzungen bei Arbeitszeitabsenkung.

Tarifpolitisch verlangt dies von uns, dass wir in allen Tarifgebieten Aufzählungen zu allen Formen der Kurzarbeit so vereinbaren, dass das Nettoentgelt der Beschäftigten gesichert ist.

Die IG Metall richtet ihre Arbeitszeitpolitik darauf aus, weiterhin individuelle und kollektive Verkürzungsoptionen möglich zu machen.

Dazu gehört auch, dass wir unsere Handlungsfähigkeit in Arbeitszeitfragen weiter stärken müssen

- durch Qualifizierung der gewerkschaftlich Aktiven in den Betrieben,
- durch gute Arbeitszeitpolitik der Interessenvertretung im Betrieb
- durch eine Verbesserung unserer tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit in allen Branchen und Regionen
- und durch eine flankierende Besetzung des Themas in der Öffentlichkeit, Material im Rahmen der Arbeitszeitkampagne zur Ansprache von Mitgliedern und Nichtmitgliedern, gesellschaftlich relevanten Akteur*innen und Gruppen und der Politik

Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken

In vielen Industrie- und Handwerksbereichen liegen die realen Arbeitszeiten deutlich über den tariflich vereinbarten. Arbeitszeit wird zuweilen nicht erfasst, Überstunden und Mehrarbeit werden zu oft weder ausgeglichen noch vergütet, Gleitzeitguthaben werden gekappt und verfallen.

Arbeitszeiten stellen aus Unternehmenssicht immer noch eine betriebliche Flexibilitätsreserve dar, die je nach Auftragslage hoch- oder zurückgefahren wird. Das betriebliche Instrument dafür sind vielfach Arbeitszeitkonten. Hier hat es in der Vergangenheit, insbesondere dort, wo es keine tariflichen Regelungen gibt, zu viel Wildwuchs gegeben. Ausgleichsmöglichkeiten für Beschäftigte sind zum Teil nur unzureichend vorhanden, Ausgleichszeiträume – soweit überhaupt vorhanden – spielen in manchen Betrieben keine große Rolle mehr.

Gut gestaltete Arbeitszeitkonten können allerdings auch ein Mittel sein, um die Verfügungsgewalt der Unternehmen über die Zeit der Beschäftigten zu begrenzen und den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit zu ermöglichen. Das kann die kurzfristige Flexibilität im Alltag mit Hilfe von Gleitzeitsystemen sein, aber auch über längere Zeiträume bis über ein ganzes Arbeitsleben.

Die IG Metall wird daher auf betriebspolitischer Ebene die Gestaltung von Arbeitszeitkonten stärker zum Thema machen und Handlungshilfen für eine gute und beteiligungsorientierte Gestaltung von Arbeitszeitkonten im Interesse der Beschäftigten an mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

Obwohl Arbeitszeitkonten in den Betrieben über alle Tarifgebiete hinweg existieren, hat die IG Metall bisher nur in drei Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie tarifliche Regelungen dazu abgeschlossen. Tarifpolitisch ist es daher unser Ziel, möglichst überall gute Rahmenregelungen für Arbeitszeitkonten zu schaffen, in denen die Zeitsouveränität der Beschäftigten abgesichert werden kann.

Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten (Wertzeitkonten nach SGB IV) können eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik unterstützen. Bisher sind sie nicht sehr verbreitet. Um diese Konten für Beschäftigte attraktiv zu machen, sollten sie aus Sicht der IG Metall nicht nur von den Beschäftigten, sondern auch mit Beiträgen der Arbeitgeber gespeist werden, vor allem für Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen.

Die betriebliche Einführung von Wertzeitkonten darf nicht dazu führen, dass diese tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit ersetzen und Freistellungen ausschließlich zum vorzeitigen Altersausstieg genutzt werden. Es muss gewährleistet sein, dass Beschäftigte ihre Zeit auch für andere Zwecke wie Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung oder Sabbaticals während ihres Erwerbslebens nutzen kön-

nen. Das Ansparen von Arbeitszeit darf nicht zu gesundheitsunverträglichen Arbeitszeiten führen.

Lebensarbeitszeitkonten sind Zeitguthaben der Beschäftigten und müssen ausschließlich ihnen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zur Verfügung stehen. Werden sie in Geld geführt, darf die Mindestverzinsung nicht unterhalb der Tarifentwicklung liegen.

Auch auf gesetzlicher Ebene sind, trotz der Änderungen durch das Flexi II-Gesetz, noch Verbesserungen notwendig, ohne die die Nutzung von Wertzeitkonten für die Beschäftigten problematisch bleibt.

Die IG Metall fordert von der Politik:

- Es muss eine bindende Verpflichtung für die Unternehmen geben, Zeitguthaben wirksam vor Insolvenz zu schützen!
- Für die Beschäftigten muss es möglich sein, Arbeitszeitguthaben beim Wechsel des Arbeitgebers mitzunehmen (Portabilität). Die heutige Regelung, die angesparte Zeit bei der Rentenversicherung zu parken und für einen Altersausstieg nutzen zu können, sorgt zwar dafür, dass die Guthaben nicht verloren gehen, schränkt aber die Verfügung der Beschäftigten über ihre erarbeitete Zeit deutlich ein.

Die im TV FlexÜ garantierte Möglichkeit für Beschäftigte, in Alterszeitzeit zu gehen, muss angesichts eines zu hohen Renteneintrittsalters auch über 2021 (nächste Kündigungsmöglichkeit des TV FlexÜ) hinaus erhalten bleiben. Ziel der IG Metall ist es, die bisherige finanzielle Ausstattung und die derzeitigen Zugangsmöglichkeiten mindestens beizubehalten.

Ausgleich für besonders belastende Arbeitszeiten schaffen

Flexibilität bezieht sich nicht nur darauf, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit vielfach an den betrieblichen Bedarfen ausrichten müssen. Entgegen aller arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse nehmen Arbeitszeiten am Abend oder am Wochenende, Schichtarbeit und ungesunde Schichtsysteme zu.

Für die IG Metall und ihre Betriebsräte ist es eine Standardaufgabe, Schichtsysteme nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zusammen mit den Beschäftigten so zu gestalten, dass die Belastungen der Schichtarbeit möglichst geringgehalten werden. Unterstützung dafür bieten Geschäftsstellen, Bildungszentren oder gezielte Projekte auf verschiedenen Ebenen der Organisation. Die IG Metall wird diese Aktivitäten weiterführen, denn Schicht-

arbeit, vor allem, wenn sie Nachtschichtarbeit beinhaltet, ist und bleibt ein sozial und gesundheitlich belastendes Arbeitssystem.

Die IG Metall wird in den kommenden Jahren eine Diskussion darüber führen, wie Belastungen für Schichtbeschäftigte weiter reduziert werden können. Kürzere Arbeitszeiten – insbesondere für ältere Schichtbeschäftigte – und mehr Zeit zur Erholung können dabei eine entscheidende Rolle spielen ebenso wie die Verbreitung ergonomischer Schichtsysteme in den Betrieben. Dabei hat das Wochenende als gemeinsame freie Zeit für die IG Metall eine besondere Bedeutung.

Während auf der einen Seite starre Arbeitszeitsysteme wie die Schichtarbeit zunehmen, findet in anderen, häufig höher qualifizierten oder Bürobeschäftigtenbereichen, ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben statt.

Neue Formen der Arbeitsorganisation, die stark auf die Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung der Beschäftigten setzen, sind nicht an der Länge der Arbeitszeit orientiert, sondern nur am zu erbringenden Arbeitsergebnis. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass die Arbeitsintensität häufig zunimmt und dass die Beschäftigten, sei es mobil oder im Büro, länger arbeiten als vereinbart, weil sie das erwartete Ergebnis sonst nicht erreichen können. Dazu kommt das Problem der ständigen Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit.

Hier haben wir mit unserem Tarifvertrag Mobiles Arbeiten einen modernen, tariflichen Rahmen geschaffen, mit dem mobiles Arbeiten so gestaltet werden kann, dass sie tatsächlich der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dienen kann und nicht zur Pseudo-Freiheit unter ständigem Erreichbarkeitswahn und Arbeit ohne Ende verkommt.

Diesen Tarifvertrag gilt es nun auszuweiten und betriebspolitisch stärker zu nutzen, um mobiles Arbeiten in Office-Bereichen stärker zu ermöglichen und dabei die Interessen der Beschäftigten zu wahren.

Für weitere neue Formen der Arbeitsorganisation, wie zum Beispiel das agile Arbeiten, entwickelt die IG Metall in den kommenden Jahren Strategien, um die Beschäftigten vor einer zunehmenden Leistungsverdichtung und überlangen Arbeitszeiten zu schützen.

Zu einer alternsgerechten Arbeitszeitgestaltung gehört es, dass ältere oder leistungsgeminderte

Beschäftigte einen Anspruch haben, aus belastenden Arbeitszeitsystemen auszusteigen. Zur Entgeltabsicherung für diese Fälle bedarf es tariflicher Lösungen.

Individuelle Rechte für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit sichern und ausbauen

Die Arbeitszeit-Optionen verkürzte Vollzeit und tarifliche Freistellungszeit bieten den Beschäftigten neue Möglichkeiten, über ihre Arbeitszeiten stärker selbst zu bestimmen. 2019 hat sich – entgegen der Stimmungsmache der Arbeitgeber – gezeigt, dass diese Rechte auch betrieblich gelebt werden können. Die betriebliche Umsetzung wurde von der IG Metall und ihren Betriebsrät*innen konsequent und engagiert im Betrieb durchgesetzt.

Um die zusätzlichen freien Tage oder die kürzeren Arbeitszeiten auch in der Zukunft für alle, die daran interessiert sind, im Betrieb zu ermöglichen, ist auch weiterhin Konfliktbereitschaft und Kreativität der Interessenvertretung nötig.

Den Betriebsbetreuer*innen sowie den Betriebsrät*innen und Vertrauensleuten kommt dabei die Rolle von Multiplikator*innen zu. Beteiligungsorientiertes Handeln, das IG Metall Mitglieder und Beschäftigte als aktiv Handelnde mit einbezieht, ist dabei unerlässlich, geht es doch genau darum, deren Wünsche und Ansprüche im Betrieb Realität werden zu lassen.

Die IG Metall wird ihre Aktiven vor Ort dabei weiterhin mit Ideen und Hilfestellungen zu alten und neuen Formen der Beteiligung unterstützen.

Die Idee von mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit verknüpfen wir mit den Themen Personalplanung und Qualifizierung. Diese gewinnen im Zuge der Transformation eine größere Bedeutung. Kurz- und mittelfristig helfen sie, die Selbstbestimmung von Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten zu erhöhen.

Denn wenn zu wenig oder nicht das richtige Personal im Betrieb ist, führt das zu Leistungsverdichtung, überlangen Arbeitszeiten und Stress. In solch einer Situation befürchten Beschäftigte manchmal eher zusätzliche Leistungsverdichtung durch kürzere Arbeitszeiten, als sie als Chance für Entlastung zu begreifen.

Es ist daher eine entscheidende Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung, sich in diese Themen im Betrieb einzumischen und so eine ausreichende und passgenaue Personalplanung voran-

zutreiben. Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Rechte für Betriebsrät*innen sollten in der Praxis verstärkt genutzt werden. Die IG Metall wird dazu Handlungshilfen für die betriebliche Praxis bereitstellen.

Auch bereits vorhandene tarifliche Instrumente und Mitbestimmungsrechte zur Entgelt- und Leistungsgestaltung in Produktions- sowie in Office-Bereichen stellen dafür Handwerkszeug zur Verfügung. Die IG Metall wird in den nächsten vier Jahren ein leistungspolitisches Projekt durchführen, um die Themen Leistungsverdichtung und Stress, auch mit Blick auf sich verändernde Arbeit in der Transformation, stärker als bisher zu bearbeiten.

Folgende Themenbereiche wollen wir in diesem Projekt vertieft diskutieren:

- Warum werden die vorhandenen Instrumente zur Leistungs- und Entgeltregulierung nur in einer Minderheit der Betriebe genutzt? Welche Voraussetzungen müssen wir in den Betrieben schaffen, um sie besser zu nutzen?
- Brauchen wir neue leistungspolitische Instrumente, damit Stress und Leistungsverdichtung wirksamer entgegengewirkt werden kann? Wenn ja, wie können diese gestaltet sein?

Wie können die Rechte der Betriebsräte bei der Personalbemessung gestärkt werden? Die bisher bestehenden Rechte sind begrenzt und können betrieblich leicht ins Leere laufen. Welche tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten kommen für uns in Frage, um die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Personalplanung und -bemessung zu stärken?

Vom Gesetzgeber fordert die IG Metall in diesem Zusammenhang:

- Der § 92 BetrVG muss verschärft werden!
- Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen zwingend eine qualifizierte Personalplanung unter Beteiligung des Betriebsrates durchführen.

Gute Arbeit wird auch dadurch bestimmt, wie stark Beschäftigte selber darüber entscheiden können, wann und wie sie arbeiten und wie sie ihre Arbeit gestalten können – und zwar real und nicht im Sinne einer vom Arbeitgeber vorgeschobenen Pseudo-Freiheit.

Die Wahloption für Beschäftigte in Schicht, mit Kindern oder mit Pflegeaufgaben, anstelle des tarif-

lichen Zusatzgeldes acht freie Tage zu nehmen, gibt den Beschäftigten ein Stück reale Entscheidungsfreiheit – und mehr freie Tage. Sie findet großen Anklang bei unseren Mitgliedern. In vielen Betrieben ist es gelungen, die Wahloption auf weitere Beschäftigtengruppen auszudehnen, zum Beispiel auf Teilzeitkräfte.

Ziele der IG Metall zur Weiterentwicklung der Wahloption sind:

- Mehr Beschäftigte sollen in Zukunft Möglichkeit haben, die Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit zu nutzen – sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch in anderen Branchen, in denen es diese Möglichkeit noch nicht gibt.
- Teilzeitkräfte müssen in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen werden – haben doch viele von ihnen ihre Arbeitszeit einmal reduziert, weil sie genau den Verpflichtungen (Kind oder Pflege) nachgehen, für die wir mit der Freistellungszeit Entlastung geschaffen haben.
- Auch eine Ausweitung auf Beschäftigte, die in anderen belastenden Arbeitszeitsystemen als Schichtarbeit tätig sind, ist sinnvoll, zum Beispiel auf Beschäftigte in besonderen Formen der Projekt-, Saisonarbeit oder mit Montage- oder Auswärtstätigkeiten.

Arbeitszeit – Schutzrechte für die Zukunft erhalten und neue Schutzrechte schaffen

Die IG Metall hat in den vergangenen Jahren arbeitszeitpolitische Erfolge für die Beschäftigten in einigen Branchen erreicht. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Arbeitszeit gesellschaftlich weiterhin ein hochbrisantes Thema bleibt. In den Diskussionen um die Zukunft der Arbeit spielt die Arbeitszeit und ihre gesetzliche Regulierung bzw. Deregulierung eine zentrale Rolle.

Für die IG Metall sind diese Debatten von zentraler Bedeutung. Denn durch den gesetzlichen Rahmen werden die Bedingungen für die Arbeitszeiten der Beschäftigten geschaffen, es werden zentrale Leitplanken und die teilweise auch Spielregeln für unsere Arbeitszeitpolitik definiert.

Arbeitgeberverbände und Marktliberale fordern derzeit lautstark und immer wiederkehrend den Abbau von arbeitszeitpolitischen Schutzrechten und eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes. Obwohl Deutschland schon heute als Flexibilitätsweltmeister bei der Arbeitszeit gilt, fordern sie noch weitere Flexibilisierung.

Die Angriffe zielen dabei vor allem darauf, die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit abzuschaffen und die Arbeitszeit stattdessen nur noch wöchentlich zu begrenzen. Weiterhin fordern sie unter dem Deckmantel der Digitalisierungs- und Vereinbarkeitsdebatte, die im Arbeitszeitgesetz vorgesehene, ununterbrochene elfstündige Ruhezeit zu verkürzen.

Die IG Metall stellt sich entschieden gegen eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes. Das Arbeitszeitgesetz regelt Mindestschutzbedingungen für die Beschäftigten auf der Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Eine Öffnung der Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit für die Tarifvertragsparteien ist kein gangbarer Weg, um diese Mindestbedingungen zu gestalten. Gerade in gewerkschaftlich nicht gut erschlossenen Bereichen besteht die Gefahr, dass solche Öffnungsklauseln von der Arbeitgeberseite als Druckmittel in betrieblichen Verhandlungen genutzt werden können.

Tarifverträge sind ein Instrument, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie sind nicht dazu da, gesetzliche Regelungen zu verschlechtern. Gesundheit und Vereinbarkeit der Beschäftigten sind für uns nicht verhandelbar!

Dies gilt auch für die sogenannten „Experimentierräume“ zur Arbeitszeit, die im Koalitionsvertrag vereinbart sind. Damit soll über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz ermöglicht werden, die tägliche Höchstarbeitszeit zu verlängern. Experimentierräume dürfen nicht dazu dienen, die Interessen der Arbeitgeberseite nach längeren Arbeitszeiten zu bedienen und Gesetzesverstöße bei der Arbeitszeit zu legalisieren.

Das Arbeitszeitgesetz in seiner aktuellen Fassung bietet bereits eine Vielzahl an Flexibilisierungs- und Abweichungsmöglichkeiten für Unternehmen. Auch der Wunsch von Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitflexibilität kann damit umgesetzt werden. Eine Möglichkeit – zur Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden – hat die IG Metall in ihrem Tarifvertrag zu mobilem Arbeiten 2018 genutzt und so bewiesen, dass auch unter den Bedingungen von digitaler Arbeit moderne Arbeitszeitregelungen mit dem heutigen Arbeitszeitgesetz möglich sind.

Die Frage für die IG Metall ist vielmehr, welche neuen Schutzrechte Beschäftigte in einer Arbeitswelt brauchen, die durch „schneller“, mehr“ und „always on“ geprägt ist, damit wir keine Arbeit auf

Abruf schaffen, sondern der Schutzcharakter des Arbeitszeitgesetzes auch unter neuen Arbeitsbedingungen erhalten bleibt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitszeitkampagne wird daher die Diskussion um neue arbeitszeitpolitische Schutzrechte für Beschäftigte und für die Absicherung ihrer Arbeitszeitsouveränität sowohl auf gesetzlicher als auch auf tariflicher und betrieblicher Ebene unter den Bedingungen von Globalisierung, Digitalisierung und kulturellem Wandel – unter den Bedingungen der Transformation – sein.

Das Recht auf ununterbrochene Ruhezeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit sind bereits heute gesetzlich verankert. Sie müssen endlich respektiert und konsequent in allen Branchen und Regionen umgesetzt werden.

Vom Gesetzgeber fordern wir:

- Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur vollumfänglichen Dokumentationspflicht der Arbeitszeit muss umgehend in nationales Recht umgesetzt werden. Wir fordern dementsprechend eine Konkretisierung der gesetzlichen Regelung zur Erfassung von Arbeitszeit, um die Umgehungsstrategien der Unternehmen bei der Arbeitszeiterfassung wirksamer zu verhindern. Denn die Erfassung von Arbeitszeiten ist die Voraussetzung dafür, dass Gesetzesverstöße verhindert, Arbeitszeiten vergütet oder ausgeglichen werden können und die Beschäftigten stärker selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen können.

Sollten die Angriffe auf das Arbeitszeitgesetz stärker werden und die Regierung tatsächlich konkrete Schritte unternehmen, arbeitszeitpolitische Schutzrechte abzuschaffen und das Arbeitszeitgesetz weiter deregulieren, wird die IG Metall das nicht widerspruchslos hinnehmen. Mit der Kraft unserer Mitglieder werden wir unsere Rechte auf gute und gesunde Arbeitszeiten verteidigen – im Bundestag, im Betrieb und auf der Straße. Denn es ist unser Leben – unsere Zeit!

IG Metall: Arbeitszeiten für die Zukunft!

Die IG Metall wird Arbeitszeit als eines ihrer Schwerpunktthemen in den nächsten vier Jahren – auch im Rahmen der Arbeitszeitkampagne – fortführen.

Dabei stehen für uns folgende Themen und Handlungsaufträge im Mittelpunkt:

- Die Angleichung der tariflichen Arbeitszeiten in allen Branchen und Regionen an das Ziel der 35-Stunden-Woche werden wir weiter vorantreiben.
- Bei der Gestaltung der Transformation ist es unser Ziel, gute Arbeitszeiten zu gestalten, die zum Leben der Beschäftigten passen. Auch sehen wir Arbeitszeitpolitik als ein wichtiges Instrument für einen neuen „Rationalisierungsschutz 4.0“, insbesondere mit Blick auf die Themen Beschäftigungssicherung und Qualifizierung.
- Um auch weiterhin arbeitszeitpolitisch erfolgreich zu sein, werden wir daran arbeiten, unsere arbeitszeitpolitische Handlungsfähigkeit weiter zu stärken, mit Qualifizierung unserer betrieblichen Aktiven, guter Arbeitszeitpolitik im Betrieb, Steigerung unserer tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit und öffentlichkeitswirksamen Aktionen.
- Um die Flexibilität bei der Arbeitszeit auch weiter im Interesse der Beschäftigten zu gestalten, wird die IG Metall Handlungshilfen zur betrieblichen Gestaltung von Arbeitszeitkonten zur Verfügung stellen. Unser Ziel ist es, mehr tarifliche Rahmenregelungen zur Gestaltung von Arbeitszeitkonten abzuschließen.
- Tarifliche Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben (Altersteilzeit) werden wir fortführen.
- Wir werden Ideen für eine weitere Entlastung von Schichtbeschäftigten entwickeln, aber auch für die Entlastung von Beschäftigten in anderen belastenden Arbeitsformen. Wir müssen spezifische Regelungen für agiles Arbeiten entwickeln.
- Die IG Metall wird Handlungshilfen für eine beteiligungsorientierte und konfliktbereite Arbeitszeitpolitik im Betrieb entwickeln und den Aktiven zur Verfügung stellen.
- Wir werden uns dafür einsetzen, dass die Interessenvertretung mehr Rechte bei der Personalplanung und Personalbemessung bekommt.
- In einem leistungspolitischen Projekt wird die IG Metall ausloten, wie man Leistungsverdichtung und Stress im Betrieb besser als bisher begegnen kann.
- Die individuelle Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit (acht freie Tage) wollen wir für mehr Beschäftigte nutzbar machen. Insbesondere die Teilzeitkräfte müssen in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen werden.
- Dem Abbau von Arbeitszeitschutzrechten für Beschäftigte durch eine Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes wird die IG Metall entschieden entgegengetreten. Neue Arbeitszeiten brauchen neue Schutzrechte – nicht weniger!

Antrag L4.002: Arbeitszeit- politische Kampagne

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die arbeitszeitpolitische Kampagne weiter fortzusetzen. Sowohl die Beschäftigtenbefragung als auch die Umsetzung des Tarifergebnisses der Metall- und Elektroindustrie von 2018 haben gezeigt, wie hoch der Zuspruch von Beschäftigten ist, eine Wahloption zwischen Zeit und Geld zu haben. Dieser weitere emanzipatorische Ansatz soll konsequent auch auf andere Branchen übertragen werden.

Dazu bedarf es der Fortführung der Arbeitszeitdebatte ebenso wie die Ausweitung der Diskussion auf andere Branchen der IG Metall.

Antrag L4.003: Arbeitszeit und Zeitsouveränität

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, das Thema Arbeitszeit und Zeitsouveränität weiterhin zu einem Schwerpunktthema zu machen. Insbesondere die tarifliche Möglichkeit Entgeltbestandteile in Zeit zu wandeln, soll dabei weiterentwickelt und auch auf andere Branchen ausgeweitet werden.

Die Diskussion zur Arbeitszeit, die u.a. auf Grund der Arbeitszeitkampagne, des Transformationsprozesses in den Betrieben wie auch in der Fläche geführt wird, zeigt, dass der Prozess zu Arbeitszeiten die zu einem modernen Leben passen bei weitem noch nicht abgeschlossen ist.

Somit besteht weiterhin ein sehr hoher Bedarf über eine Fortführung der Diskussion und eine Weiterentwicklung der Konzepte.

Die sehr hohe Inanspruchnahme durch die Wandlung des „Tariflichen Zusatzgeldes“ in zusätzliche freie Tage hat gezeigt, dass diese tarifliche Regelung

auf die Bedürfnisse vieler Kolleginnen und Kollegen eingeht, allerdings begrenzt für den jeweiligen Anspruchskreis. Die Diskussion in den Betrieben wie auch in der Fläche hat gezeigt, dass für derartige Modelle ein sehr hoher Bedarf besteht. Hierzu sollte die IG Metall an weiteren Konzepten arbeiten.

Antrag L4.004: Weiterentwicklung unserer tariflichen Instrumente für noch mehr selbstbestimmte Arbeitszeit

Antragsteller/in:

GS Chemnitz (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die erfolgreiche Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie hat den Handlungsspielraum für selbstbestimmtere Arbeitszeiten für einige Beschäftigtengruppen stark verbessert.

Die Wandlungsmöglichkeit von Geld in Zeit für besonders belastete Beschäftigtengruppen (T-ZUG) ist hierbei im Sinne von selbstbestimmteren Arbeitszeiten besonders hervorzuheben.

Dazu gehört auch die Auseinandersetzung um die Angleichung der Arbeitszeit Ost in der Metall- und Elektroindustrie. Diese steht ebenfalls aktuell auf der tarifpolitischen Agenda.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Diskussion um die Ausweitung dieses tarifpolitischen Instruments (T-ZUG) auf weitere Branchen, aber auch auf alle Beschäftigtengruppen zu forcieren und deren Durchsetzung zu unterstützen.

Weiterhin wird der Vorstand aufgefordert, konkrete Maßnahmen bzw. Initiativen, auch unter Einbindung der Konzern- und Gesamtbetriebsratsstrukturen zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung im Osten in den Betrieben gemeinsam mit den Bezirken zu entwickeln.

Antrag L4.005: Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Ausweitung des T-ZUG (tarifliche Freistellungszeit 8 Tage) auf alle Mitglieder im Betrieb in der nächsten Tarifbewegung zum tarifpolitischen Ziel zu erklären.

In Anbetracht der sehr positiven Resonanz des Tarifergebnisses des Jahres 2018 – sehr viele Kolleg*innen wünschen sich mehr Zeitsouveränität – muss eine Ausweitung des T-ZUG für alle Mitglieder realisiert werden. Wir haben mit dem T-ZUG ein Instrument geschaffen, das sowohl für unsere Mitglieder, aber auch für die Arbeitgeber einen individuellen Anspruch beinhaltet und einen Gewinn darstellt.

Der T-ZUG bietet in seiner jetzigen Fassung jedoch nur einen eingeschränkten Zugang zu den Freistellungstagen. Einen Anspruch haben nur Beschäftigte in Schichtarbeit, Kindererziehung und Pflege. Die IG Metall wird in den nächsten Tarifrunden den Anspruch auf alle Beschäftigten ausdehnen sowie ein einklagbares Recht darauf in den Tarifverträgen verankern.

Antrag L4.006: T-ZUG für alle

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Eine Ausweitung des T-ZUG (Arbeitszeitverkürzung 8 Tage) auf alle Mitglieder im Betrieb in der nächsten Tarifbewegung zum tarifpolitischen Ziel zu erklären. In Anbetracht der sehr positiven Resonanz der Tarifergebnisse des Jahres 2018 – sehr viele Kolleg*innen wünschen sich mehr Zeitsouveränität – muss eine Ausweitung des T-ZUG für alle Mitglieder realisiert werden. Wir haben mit dem T-ZUG ein Instrument geschaffen, das für unsere Mitglieder einen individuellen Anspruch beinhaltet und einen Gewinn darstellt.

Antrag L4.007: Ausweitung T-ZUG auf alle betrieblichen Mitglieder

Antragsteller/in:

GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir erklären eine Ausweitung des T-ZUG (Arbeitszeitverkürzung 8 Tage) auf alle Mitglieder im Betrieb, ohne die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen, bei der nächsten Tarifbewegung zum tarifpolitischen Ziel.

Antrag L4.008: Erweiterung des Anspruches auf die Wahloption Zeit anstelle des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) bei beruflicher Weiterbildung

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir fordern die IG Metall auf, in zukünftigen Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie die Regelung des Anspruches auf die Wahloption, das tarifliche Zusatzgeld in Zeit zu nehmen, auch auf die berufsbegleitende Weiterbildung auszudehnen.

In der Tarifrunde 2018 wurde die Wahloption Zeit anstelle des tariflichen Zusatzgeldes für Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, ermöglicht. Für Beschäftigte, die sich neben ihrer Arbeit beruflich weiterbilden, besteht noch kein Anspruch auf Umwandlung.

Eine Weiterbildung wie z. B. ein Abend- oder Fernstudium erfordert von Seiten des Beschäftigten einen hohen zeitlichen Aufwand. Profitieren von den Ergebnissen wird allerdings nicht nur der Beschäftigte, sondern potentiell auch der Betrieb. Deshalb ist es in beiderseitigem Interesse, die Wahloption Arbeitszeit anstelle des tariflichen Zusatzgeldes auch auf die Anspruchsgrundlage berufsbegleitende Weiterbildung auszuweiten.

Antrag L4.009: Tarifpolitik für Angestellte

Antragsteller/in:
GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, radikal und wird sich in den nächsten Jahren im Rahmen von Industrie 4.0, der fortschreitenden Digitalisierung und den damit verbundenen Veränderungen in den Arbeitsabläufen und -techniken weiterentwickeln.

Insbesondere die neuen Arbeitsmittel und Kommunikationsmöglichkeiten bieten Arbeitssituationen, die noch vor Kurzem undenkbar waren und die dementsprechend in den (Mantel-) Tarifverträgen der IG Metall nur unzureichend abgebildet sind.

Um diese Situation im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu verbessern, möge der Gewerkschaftstag beschließen, die folgenden Angestelltenthemen in Tarifforderungen/Diskussionen zu beraten und zu entwickeln:

- Arbeit umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die online oder offline am Arbeitsplatz oder außerhalb der Arbeitsstätte im Auftrag und auf Veranlassung des Arbeitgebers im Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe erledigt werden.
- Alle Arbeitszeiten sind zu erfassen, durch Freizeitausgleich abzugelten oder zu vergüten.
- Die Zeitsouveränität der Beschäftigten muss gewährleistet bleiben.
- Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbar sein.
- Im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen und/oder Mobilarbeit muss es ein Recht auf Unerreichbarkeit geben, das mindestens den betrieblichen Arbeitszeitmodellen entspricht.

Diese Aktualisierung in der Definition von Arbeit und Arbeitszeit in Tarifverträgen der IG Metall wird die Vereinbarkeit von Arbeits- und Berufsleben verbessern und zu mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten erhöhen.

Um eine gemeinsame Grundlage für diese Diskussionen zu schaffen, sind tarifgebietsübergreifende Diskussionsplattformen und Qualifizierungsange-

bote notwendig. Sowohl in den betriebspolitischen Qualifizierungen als auch in der tarifpolitischen Debatte bedarf es hierzu entsprechender Ressourcen. Dabei sollte auch den bereits existierenden „Best-Practice“ Beispielen entsprechender Raum gegeben werden.

Weiterhin wird dies positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten haben und die Umsetzung der Forderungen der Beschäftigten zur Gestaltung der Arbeit in der Zukunft in den Betrieben mit sich bringen.

Antrag L4.010: T-ZUG Wahl- option für Menschen mit Behinderung

Antragsteller/in:
GS Homburg-Saarpfalz (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess innerhalb der IG Metall über den Kreis der Anspruchsberechtigten für die T-ZUG-Umwandlung (Wahloption auf bis zu acht freie Tage) zu fördern. Dabei soll auch geprüft werden, ob und wie schwerbehinderte Menschen in den Kreis der Anspruchsberechtigten mit aufgenommen werden können.

Antrag L4.011: Verbesserung der Anspruchsvoraussetzungen für T-ZUG

Antragsteller/in:
GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Tarifaueinandersetzung 2018 hat die IG Metall erfolgreich den Einstieg in eine Arbeitszeitverkürzung in Form von freien Tagen für Pflege, Kinderbetreuung und langjährige Schichtarbeit durchgesetzt und damit auch gesellschaftlich Pflöcke eingeschlagen. Der Vorstand der IG Metall und die Tarifkom-

missionen werden aufgefordert, diesen Erfolg auszubauen. Insbesondere sollten

- die Anspruchsvoraussetzungen vor allem für Schichtarbeiter weiter verbessert werden.
- die Möglichkeit des Arbeitgebers zur Ablehnung von Anträgen eingeschränkt werden.

Antrag L4.012: T-ZUG-Anspruch erweitern

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Ausweitung der Anspruchsberechtigten auf Freistellungstage nach Tarifvertrag voranzutreiben. Ziel ist es, dass möglichst alle Beschäftigten die Möglichkeit bekommen, Freistellungstage zu nehmen. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf den Teilzeit- und wenn möglich Altersteilzeit-Beschäftigten, sowie Eltern mit schulpflichtigen Kindern liegen. Die Begrenzung auf zweimalige Wahloption entfällt dabei.

Unserer Auffassung nach sollten die Teilzeitbeschäftigten, die ihre IrwAZ vor dem 01.01.2019 reduziert haben, mit in den Personenkreis der Anspruchsberechtigten gehören. Sie gehören genauso zu den besonders belasteten Beschäftigten. Gerade für Kinderbetreuung und für Pflegebedarfe haben Beschäftigte häufig eine geringe Arbeitszeit zu Lasten des Entgeltes in Kauf genommen.

Die Beantragung wie im TV T-ZUG beschrieben, setzt eine hohe Hürde für Beschäftigte, die in eine verkürzte Vollzeit wechseln möchten. Dass Beschäftigte erst in eine Vollzeit zurückkehren und eine Wartezeit von sechs Monaten auf sich nehmen müssen, bevor der Antrag auf verkürzte Vollzeit gestellt werden kann, hindert Beschäftigte, an den Freistellungstagen teilhaben zu lassen.

Die Beschäftigten in der Arbeitsphase ihrer Altersteilzeit sollen genauso anspruchsberechtigt sein, da sie ebenfalls zu den besonders belasteten Beschäftigten gehören, insbesondere wegen ihres Alters.

Antrag L4.013: Tarifpolitik Teilzeitbeschäftigte

Antragsteller/in:

GS Gevelsberg-Hattingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Alle Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie werden aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die Stichtagsregelung für Teilzeitbeschäftigte zur Wandlung des T-ZUG A aufgehoben wird und somit auch alle Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeiten des Tarifvertrages nutzen können.

Antrag L4.014: Tarifpolitik Teilzeitbeschäftigte

Antragsteller/in:

GS Wuppertal (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Alle Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie werden aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die Stichtagsregelung für Teilzeitbeschäftigte zur Wandlung des T-ZUG A aufgehoben wird und somit auch alle Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeiten des Tarifvertrages nutzen können.

Antrag L4.015: Wandlung von T-ZUG für Teilzeitverträge vor dem 01.01.2019

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Tarifkommissionen der IG Metall werden aufgefordert, in der kommenden Tarifrunde die Wandlung von T-ZUG für Beschäftigte mit Teilzeitverträgen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, sicherzustellen.

Antrag L4.016: Teilzeitkräfte vor und nach dem Stichtag 01.01.2019 gleichstellen in unseren Metall- und Elektro-Tarifverträgen in den Punkten Wahloption 8 Tage und Zugang zur verkürzten Vollzeit

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass die Teilzeitbeschäftigten, die vor dem 01.01.2019 das Teilzeitarbeitsverhältnis eingegangen sind, in die neue Welt der verkürzten Vollzeit und Wahloption der 8 Tage, in den Fällen Kind und Pflege der Metall Elektro Tarifverträge hingeführt werden.

Beschäftigte, die ab dem 01.01.2019 in die Teilzeit gehen oder ihre Arbeitszeit über das neue Modell verkürzte Vollzeit reduzieren, können die 8 Tage Wahloption für Kind oder Pflege nutzen.

1. Grundlage der Umsetzung sollte eine Analyse sein, welche sozioökonomische Gruppe sich in der Teilzeit vor dem 01.01.2019 befindet. Dies beinhaltet eine Überprüfung, ob es überwiegend Frauen sind nach der Pause für Kindererziehung oder ob auch noch andere Faktoren vorliegen.
2. Entwicklung einer Ansprache und Mobilisierungskampagne für diese Zielgruppe.
3. Einbindung der Forderung nach Gleichstellung der Teilzeitkräfte vor dem 01.01.2019 und danach in die Tarifpolitik.
4. Prüfung, ob es weitere spezifische Interessen dieser Gruppe gibt, die die Tarifpolitik zusätzlich bedenken muss.

Antrag L4.017: Erweiterung Umwandlung Geld in Zeit auch für Beschäftigte in Rufbereitschaft

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Rufbereitschaft ist für die betroffenen Beschäftigten gesundheitlich genauso belastend wie Schichtarbeit. Befunde zu gesundheitlichen Auswirkungen von Rufbereitschaften bzw. Erreichbarkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit verdeutlichen dies. Beschäftigte leiden beispielsweise unter Befindensbeeinträchtigungen wie Erschöpfung oder Stress. Das Problem abzuschalten tritt gehäuft bei Beschäftigten auf, die abends häufiger dienstlich mobile Endgeräte nutzen (Pangert & Schüpbach, 2016).

Daher sollte die Umwandlung von Geld in Zeit (Freistellungstage statt tarifliches Zusatzgeld) auch für Beschäftigte in Rufbereitschaft als tarifpolitischer Anspruch zusätzlich im EMTV verankert werden.

Antrag L4.018: Der Spaltung entgegentreten – Arbeit gerecht verteilen

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wenn wir nicht proaktiv den Transformationsprozess mit der Organisationsmacht der IG Metall gestalten, wird die Transformation zu einer weiteren Verschärfung der Verteilungsfrage führen. Der Zusammenhang von Transformation und Ungleichheit ist deshalb zentral für die IG Metall. Arbeitsplatzverlierer auf der einen Seite, Arbeitsplatzgewinner auf der anderen Seite.

Neben der monetären Verteilungsfrage und der Sicherung der Sozialsysteme wird eine gerechte Verteilung der Arbeit demzufolge von entscheidender Bedeutung sein. Das bedingungslose Grundeinkommen führt nicht zu einer gerechten Verteilung

der Arbeit, sichert keine Arbeitsplätze und kann kein Ersatz für das Wegbrechen von hunderttausenden von Arbeitsplätzen im Zuge der Transformation sein.

Die Sicherung der Arbeitsplätze wird auch nicht ausschließlich mit Flexibilisierung der Arbeit, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Qualifizierung der Beschäftigten gelöst werden.

Demzufolge setzt sich die IG Metall für eine gerechte Verteilung des Arbeitszeitvolumens ein. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung darf kein Tabuthema sein, auch und gerade wegen der gespaltenen Entwicklung von Wirtschafts- und Arbeitsmarkt – Fachkräftemangel auf der einen Seite, Beschäftigungsunsicherheit auf der anderen Seite. Das Thema Arbeitsumverteilung und Verkürzung von Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zur Beschäftigungssicherung muss auf die Agenda der gewerkschaftlichen Diskussion gesetzt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Gesamtkonzeption zur Thematik „Gerechte Verteilung des Arbeitszeitvolumens durch Arbeitsumverteilung und Verkürzung von Arbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich zur Beschäftigungssicherung“ zu entwerfen. Dazu gehören auch:

Wie kann dem ständig steigenden Leistungsdruck durch Leistungsbemessung und Mitbestimmung bei der Personalbemessung entgegengewirkt werden?

Welche Umsetzungsstrategien werden in den Branchen und Tarifbereichen, die noch keine 35-Stunden-Woche durchgesetzt haben, entwickelt?

Vorausgehen muss eine breite Diskussion und Beteiligung aller Mitglieder. Am Ende der Diskussion muss eine konkrete tarifpolitische Durchsetzungsstrategie mit entsprechenden Forderungen verabschiedet werden.

Antrag L4.019: Arbeitszeitverkürzung

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich auf die Tagesordnung.

Die Mehrheit der Beschäftigten wünscht kürzere Arbeitszeit. Zuletzt deutlich geworden in übergroßer

Inanspruchnahme der Freistellungstage (T-ZUG) und verkürzter Vollzeit auf 28 Stunden. Diese Möglichkeiten stehen nur einem Teil der Beschäftigten zur Verfügung bzw. sind temporär. Zweidrittel der 680.000 Beteiligten an unserer Umfrage wollen und brauchen aber dauerhafte „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“.

Zugleich stehen mit dem bevorstehenden Strukturwandel weitreichender Digitalisierung in Industrieproduktion, Handel, Landwirtschaft, Verwaltung und dem gesellschaftlichen Leben Hunderttausende Arbeitsplätze – aus Arbeitgebersicht – auf der Abschussliste, um Gewinne zu maximieren. Hinzu kommen Umstellung auf Elektromobilität und wieder mehr Fusionen von Großkonzernen. Massiver Anstieg der Massenarbeitslosigkeit ist vorprogrammiert.

Schon 2013 veröffentlichten 100 Wissenschaftler, darunter der Wirtschaftswissenschaftler Prof. Bontrup angesichts der Massenarbeitslosigkeit auf der einen und rasanten Produktivitätszuwachsen auf der anderen Seite ein Plädoyer für die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Er prognostiziert, dass die Arbeitszeitverkürzung Millionen Vollzeit- Arbeitsplätze schaffen könnte. Dass Arbeitszeitverkürzung im Massenumfang funktioniert, wurde nach der Viertagewoche bei VW 1993/94 auch 2008/09 angesichts massenhafter Kurzarbeit deutlich, die 1,5 Millionen Arbeitsplätze sicherte.

Aufgrund der jahrelang gesunkenen Reallöhne ist die Arbeitszeitverkürzung im Massenumfang nur seriös ohne weitere Einschnitte in Lohn/Gehalt. Die Lohnstückkosten sind in Deutschland vom Jahr 2000 (Index 100) über einen Zeitraum von 16 Jahren auf Index 91 im Jahr 2016 zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum stieg das BIP von 2.116,5 Mrd. € auf 3.144,1 Mrd. €.

Wie in allen vorherigen Wellen der Arbeitszeitverkürzung seit dem 2. Weltkrieg muss die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt werden. Prof. Bontrup verlangt Finanzierung durch die Produktivitätssprünge – dokumentiert in explodierenden Unternehmensgewinnen der Industrie: „Die Finanzierungsmasse ist dabei die Produktivität. Wenn diese in einer Volkswirtschaft um zwei Prozent zulegt, dann kann der Lohnsatz der Beschäftigten auch um diese zwei Prozent steigen und gleichzeitig die Arbeitszeit um zwei Prozent gesenkt werden. Dies bedeutet Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.“

Wer wenn nicht die IG Metall als größte Einzelgewerkschaft sollte den ersten Schritt machen und über die gute Vernetzung auch in der internationalen Gewerkschaftsbewegung dieses Anliegen zum gemeinsamen Ziel machen?

Antrag L4.020: Deutliche Schritte zu weiterer Arbeitszeitverkürzung

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für weitere deutliche Schritte zur Arbeitszeitverkürzung ein. Zum Schutz der Arbeitsplätze und der Gesundheit der Beschäftigten sind weitere nachhaltige Maßnahmen zur Einhaltung und Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit, wie z.B. weitere individuelle Wahloptionen zur Arbeitszeitreduzierung aber auch die generelle Verkürzung der Arbeitszeit auf eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich anzustreben!

Antrag L4.021: Transformation und Arbeitszeitverkürzung

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In Anbetracht der Transformation und der rasanten Veränderung der Arbeitswelt, den immer noch 3,6 Millionen realen Arbeitslosen und einer nahezu grenzenlosen Flexibilisierung in den Betrieben muss eine beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden. Dabei ist unser tarifpolitisches Nahziel eine weitere Stufe der Arbeitszeitverkürzung auf 28 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich.

Lediglich die Wochenarbeitszeit zu verkürzen reicht allerdings nicht aus. Um die Transformation und die Massenarbeitslosigkeit zu bewältigen, muss im

Vordergrund einer 28-Stunden-Woche die Beschäftigungswirksamkeit stehen. Die Zunahme der Leistungsverdichtung muss verhindert werden. Die Erfahrungen aus der Einführung der 35-Stunden-Woche haben uns dies gelehrt.

In den Tarifverträgen muss die Beschäftigungswirksamkeit unter Einbeziehung aller Flexibilitätsbestrebungen und Leistungsverdichtungstendenzen festgeschrieben werden. Die Regelungskompetenz im Tarifvertrag muss abschließend geregelt sein.

Um einen weiteren Schritt der Arbeitszeitverkürzung auf 28 Stunden zu realisieren, benötigen wir eine Kampagne, mit der der Vorstand, die Bezirke, die Geschäftsstellen, die Vertrauensleute, die Betriebsräte, die JAV's und besonders die Mitglieder auf unser Ziel „Die 28-Stunden-Woche“ ausgerichtet werden.

Antrag L4.022: Weitere Arbeitszeitverkürzung

Antragsteller/in:

GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich für eine weitere Verkürzung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich ein. Dazu gehört auch, die Ausgangsbasis von 35-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit in allen Organisationsbereichen der IG Metall zu erreichen.

Darüber hinaus setzt sich die IG Metall für gesetzliche Regelungen zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ein. Ziel muss es sein, die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in einem ersten Schritt auf 40 Stunden zu reduzieren.

Antrag L4.023: Neue moderne Arbeitswelt – Neue moderne Arbeitszeiten

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine arbeitszeitpolitische Initiative zu starten, die tarifpolitische Möglichkeiten weiterer Arbeitszeitverkürzung zum Ziel hat. Als zentrale Voraussetzung wird eine bundesweit einheitliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche in allen Tarifgebieten als gemeinsame Basis verankert.

Antrag L4.024: Arbeitszeit verkürzen

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird sich für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung einsetzen.

Die IG Metall-Umfrage unter ihren Mitgliedern brachte ein großes Bedürfnis nach mehr Zeit für Freizeit und Familie zu Tage. Der Tarifvertrag mit den zusätzlichen acht freien Tagen ist ein Schritt in die richtige Richtung. Zur Sicherung und Schaffung gut bezahlter Vollzeitarbeitsplätze ist eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung, schrittweise auf eine 30-Stunden-Woche, notwendig. Das wirkt auch dem entgegen, dass ein Teil der Bevölkerung überarbeitet ist, während der andere unterbeschäftigt ist. Weil die Verbindlichkeiten weiter bestehen und unsere Produktivität enorm gewachsen ist, ist ein voller Lohnausgleich nötig und möglich.

Der IG Metall Gewerkschaftstag möge eine Überprüfung und ggf. Änderung des Tarifvertrags zur unbefristeten Übernahme beschließen (Nachverhandeln der Öffnungsklauseln). In der Praxis zeigt sich, dass die Ausnahme der 1-jährig befristeten Übernahme durch die Öffnungsklauseln zur Regel wird.

Antrag L4.025: Kurze Vollzeit für alle – für eine 32-/30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich als neue Normalarbeitszeit

Antragsteller/in:

GS Osnabrück (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall strebt mittelfristig eine „kurze Vollzeit“ von zunächst 32, als Ziel 30 Stunden in der Woche bei vollem Lohnausgleich als neue Normalarbeitszeit für alle Beschäftigten an. Sie setzt sich auch im DGB und auf europäischer Ebene dafür ein, die weitere kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu einem gemeinsamen Ziel aller Gewerkschaften in Europa zu machen.

Kurzfristig macht die IG Metall die Angleichung der Arbeitszeiten in allen Regionen und Branchen der IG Metall an die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich zu einem ihrer zentralen tarifpolitischen Schwerpunkte, unter Berücksichtigung der jeweiligen Kräfteverhältnisse.

Vom Gesetzgeber fordern wir, im Arbeitszeitgesetz kurzfristig die 40- und mittelfristig die 35-Stunden-Woche als gesetzliche Normalarbeitszeit festzulegen. Wir wenden uns gegen Forderungen der Arbeitgeberverbände zur Aufweichung der heutigen Begrenzung der Tages- und Wochenarbeitszeit auf acht bzw. 48 Stunden und organisieren dagegen Aktivitäten zur Aufklärung und Mobilisierung der Beschäftigten.

Antrag L4.026: Kampagne 30-Stunden-Woche

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall führt eine Kampagne zur Erkämpfung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich durch.

Durch die Einführung von Elektromobilität droht die Vernichtung hunderttausender von Arbeitsplätzen vor allem in der Autoindustrie. Als wirksamste Waffe gegen Arbeitslosigkeit hat sich die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit erweisen.

Antrag L4.027: Arbeitszeitreduzierung im Zuge der Digitalisierung und Elektrifizierung

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich zum Ziel, im Zuge des Wandels durch Digitalisierung und Elektrifizierung viele Arbeitsplätze innerhalb der Metall- und Elektroindustrie zu erhalten. Als ein Instrument zur Realisierung des Ziels ist die Arbeitszeitreduzierung mit Lohnausgleich zwingend zu verhandeln.

Antrag L4.028: Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung

Antragsteller/in:
GS Aachen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall initiiert eine bundesweite Kampagne, die die Themen Arbeitszeitverkürzung, auf zum Beispiel 30 Stunden pro Woche bei

vollem Lohnausgleich, sowie die Begrenzung einer gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 40 Stunden aufgreift und eine Debatte darüber anstoßen soll.

Antrag L4.029: Diskussionsprozess zur Arbeitszeit im Rahmen der Kapazitätsgewinnung im Transformationsprozess

Antragsteller/in:
GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert zu prüfen, ob den Unternehmen durch den Transformationsprozess ein Gewinn an Kapazitäten entsteht. Hierzu soll eine Diskussion durch den Vorstand gefördert werden mit dem Ziel, ob die gewonnenen Kapazitäten zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich genutzt werden können.

Die Unternehmen treiben den Prozess der Digitalisierung mit der Begründung der Wettbewerbsfähigkeit immer weiter voran.

Durch die unternehmerischen Modernisierungsmaßnahmen z.B. Robotik oder Cloudworking soll es zu schnelleren Arbeitsprozessen kommen.

Ziel der Unternehmen wie höherer Output durch Effizienzsteigerung, Reduzierung der Arbeitskräfte etc. wird es sein, die positiven Auswirkungen der Transformation zu Lasten der Beschäftigten zu nutzen.

Der Rückblick auf die Tarifrunde M+E 2018 und die Beschäftigtenbefragung von 2017 zeigt, dass die Beschäftigten mehr Zeitautonomie in der Arbeitswelt fordern.

Die IG Metall fordert, dass die positiven Auswirkungen der Transformation zu Gunsten der Beschäftigten genutzt werden.

Die Effizienzsteigerung aus der Transformation soll auch zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten führen.

Antrag L4.030: Überbrückung der Beschäftigungsveränderung in der Transformation

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In Transformationsprozessen kommt es regelmäßig zu Beschäftigungsschwankungen. Beschäftigung in einem Bereich wird zu einem gewissen Zeitpunkt weniger gebraucht, zu einem späteren Zeitpunkt wieder verstärkt angefordert.

Um diesen Prozess mit der bestehenden Belegschaft zu gestalten, bedarf es zum einen Weiterbildung und Umschulung, zum anderen auch Werkzeuge, um vorübergehend mehr Beschäftigte in Arbeit halten zu können.

Eine Möglichkeit, vorübergehend mehr Beschäftigte halten zu können, ist eine temporäre Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf beispielsweise 28 Stunden mit Entgeltausgleich. Da somit Arbeitslosigkeit und gegebenenfalls Kurzarbeit vermieden werden, sollte hier auch entsprechende Unterstützung von der Politik eingefordert werden. Diese Maßnahme würde den Unternehmen und den Kolleginnen und Kollegen Zeit für die Überbrückung der Transformation geben, um mit veränderten Aufgaben wieder in die normale wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden zurückzukehren.

Nur durch Halten von Beschäftigten können Mitglieder gehalten oder neue gewonnen werden.

Antrag L4.031: Arbeitszeit und Angleichung Ost

Antragsteller/in:

GS Leipzig (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die erfolgreiche Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie hat den arbeitszeitpolitischen Handlungsspielraum der IG Metall deutlich vergrößert. Für Tausende Metallerinnen und Metaller in

bestimmten Beschäftigtengruppen mit besonderen Belastungen und Bedürfnissen konnten wir die Arbeitszeitbedingungen wesentlich verbessern.

Daraus ergeben sich vielseitige Möglichkeiten dieses Ergebnis auszubauen und bestehende Tarifverträge (z. B. T-ZUG, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung) auch mit Blick auf die bevorstehenden Transformationsprozesse weiterzuentwickeln.

Zudem haben wir die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie an die 35-Stunden-Woche wieder auf die tarifpolitische Agenda gehoben.

Die IG Metall strebt konkrete Vereinbarungen über entsprechende Umsetzungsschritte mit den ostdeutschen Arbeitgeberverbänden auf Basis bestehender Gesprächsverpflichtung noch in 2019 an. Führen die Gespräche zwischen den Arbeitgeberverbänden und der IG Metall zu keinem Ergebnis, muss die Lösung der Arbeitszeitfrage im Osten zum integrierten Bestandteil der Tarifrunde 2020 werden.

Teil des strategischen Konzeptes ist zudem die Bildung von Tarifgemeinschaften oder die Abschlüsse von ergänzenden Tarifvereinbarungen in Konzernbetrieben.

Grundlage hierfür sind Modelle von unterschiedlichen Geschwindigkeiten und Bandbreiten, die differenzierte Lösungen und neue betriebliche Gestaltungsspielräume ermöglichen.

Damit ebnen wir im Sinne einer solidarischen Tarifpolitik der IG Metall den Weg für die Umsetzung der 35-Stunden-Woche im Osten bei vollem Lohnausgleich in der Fläche, in Unternehmen mit Firmentarifvertrag und neu zu erschließenden Betrieben.

Im Rahmen einer neuen Arbeitszeitinitiative entwickelt die IG Metall eine öffentlichkeitswirksame Begleitkampagne zum Thema „Angleichung Ost“ mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten:

- 30 Jahre nach der Wende – Die Arbeitszeitmauer muss weg
- Die Herstellung der sozialen Einheit – eine Frage der Gerechtigkeit und der demokratischen Verfassung
- Für ein solidarisches Handeln – die gesellschaftliche Spaltung überwinden
- Arbeitszeitverkürzung ist beschäftigungspolitisch sinnvoll, gesellschaftlich notwendig und wirtschaftlich vertretbar

- Arbeitszeitverkürzung dient der Humanisierung der Arbeit (gegen Leistungsverdichtung, Gesundheitsgefährdung, besondere Belastung)
- Mehr gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe, soziales und politisches Engagement, Emanzipation von fremdbestimmten Zwängen
- Erhalt des Wertes der Ware Arbeitskraft und Verfügungsgewalt über die Ware Arbeitskraft (Wem gehört die Zeit?)
- mehr individuelle Zeitsouveränität (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Pflege, Qualifizierung, flexibler Altersübergang) – Wertewandel
- offensive Auseinandersetzung in der Debatte um sogenannte Standortvorteile, Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber, Mitnahmeeffekte, Produktivitäts- und Beschäftigungsentwicklung, Forderung nach Kostenkompensation
- Erhöhung der Attraktivität der ostdeutschen Industrie
- besondere Herausforderung durch den demografischen Wandel im Osten und strukturelle Nachteile der ostdeutschen Industrie (siehe auch Betriebsgrößen in Klein- und Mittelständischen Unternehmen)

Damit geben wir auch eine Antwort auf die Strategie der Rechtspopulisten, die auf Hoheit in der Diskussion über die soziale Frage abzielt.

Auf allen Ebenen der Organisation muss das Thema Arbeitszeit Ost als strategisches Arbeitsvorhaben verstanden werden. Daher konzentriert die IG Metall ihre Aktivitäten auf Konzernbetriebe, denn die Ungleichheit bei den tariflichen Arbeitszeiten vermehrt den Druck auf Beschäftigte, Interessensvertretungen und Mitbestimmung.

Das Thema Angleichung Ost wird im Rahmen der KBR/GBR-Betreuung als Standardaufgabe definiert. Mit den Konzern- und Gesamtbetriebsratsgremien entwickelt die IG Metall konkrete Maßnahmen und Initiativen. Die Geschäftsstellen entwickeln hierzu betriebliche Konfliktstrategien und konkrete Maßnahmen/Aktionen in Kooperationen mit den beteiligten Organisationsebenen.

Der Vorstand der IG Metall prüft die Ausweitung neuer Arbeitskampfinstrumente (24-h-Streik) zur Durchsetzung von entsprechenden Ergänzungstarifverträgen.

Das Thema Angleichung Ost wird integrierter Bestandteil der zentralen Bildungsarbeit.

Antrag L4.032: Angleichung der Arbeitszeit in den Tarifgebieten Ost an die westdeutschen Tarifgebiete vorantreiben

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand, die Bezirksleitungen und Tarifkommissionen werden aufgefordert, die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Tarifgebiete Ost, vor allem der Arbeitszeit, an die westdeutschen Tarifgebiete konsequent und mit Hochdruck voranzutreiben!

Voraussetzung für die Durchsetzung dieser Forderung ist die systematische und konsequente Ausweitung der Tarifbindung in den östlichen Tarifgebieten.

Voraussetzung für die Durchsetzung dieser Forderung ist die systematische und konsequente Erhöhung des Organisationsgrades in den Betrieben. Geeignete Ansprache Materialien und Instrumente zur Mitgliedergewinnung am Thema Angleichung der Arbeitszeit sollen erstellt werden.

Voraussetzung ist weiterhin die konsequente Solidarität innerhalb der gesamten IG Metall. Dazu gehört auch eine Öffentlichkeitskampagne innerhalb der IG Metall, dass es immer noch Unterschiede in den Tarifverträgen bei der Arbeitszeit gibt.

Voraussetzung ist auch, eine vom Vorstand und den Bezirken koordinierte Mobilisierung und koordinierte Vorgehensweise zur Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen. Dazu ist eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zu entwickeln, die medienwirksam umgesetzt wird und dabei auch die sozialen Medien mit einbezieht.

Es sollen Arbeits- und Informationsmaterialien zum Thema entwickelt werden. Konferenzen, Veranstaltungen, Aktionen usw. mit „erfahrenen Kämpfern“ in der Frage der Arbeitszeitverkürzung können den Kolleg*innen in den neuen Ländern helfen, das Ziel der Angleichung umzusetzen.

Antrag L4.033: Tarifangleichung der Arbeitszeit bundesweit

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall bekennt sich zum Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Regionen der Bundesrepublik. Dazu gehört für die IG Metall auch die Angleichung von Tarifstandards in allen Regionen und allen Tarifbereichen. Erst durch angegliche Tarifansprüche können gleichwertige Lebensverhältnisse ermöglicht werden. Während in vielen sozialen und gesellschaftlichen Bereichen die Gesetzgeber in der Verantwortung zur Schaffung gleichwertiger Verhältnisse sind, kann die IG Metall im Rahmen der Tarifpolitik in der Arbeitswelt sehr konkret Einfluss darauf nehmen.

Zentrale zukünftige Herausforderung in der Tarifpolitik der IG Metall ist die Tarifangleichung bei der Wochenarbeitszeit. Während in der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland tariflich 35 Stunden pro Woche reguliert sind, muss dieser Standard in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern, aber auch in zahlreichen weiteren Branchen – sowohl in Ost als auch in West – erst noch tarifvertraglich errungen und umgesetzt werden.

Aber auch weitere Tarifregelungen zur Arbeitszeit sind mit Blick auf mögliche Auswirkungen durch Digitalisierung, Ausbau der Elektromobilität oder Transformation zwingend geboten. Dabei sind verkürzte Vollzeit und die Wandlungsmöglichkeit von Entgeltbestandteilen in bezahlte Freistellung gemäß Tarifvertrag T-ZUG gute Ansätze, die weiter ausgebaut und in andere Tarifbereiche übertragen werden müssen.

Antrag L4.034: Tarifangleichung der Arbeitszeit bundesweit

Antragsteller/in:
GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall bekennt sich zum Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Regionen der Bundesrepublik. Dazu gehört für die IG Metall auch die Angleichung von Tarifstandards in allen Regionen und allen Tarifbereichen. Erst durch angegliche Tarifansprüche können gleichwertige Lebensverhältnisse ermöglicht werden. Während in vielen sozialen und gesellschaftlichen Bereichen die Gesetzgeber in der Verantwortung zur Schaffung gleichwertiger Verhältnisse sind, kann die IG Metall im Rahmen der Tarifpolitik in der Arbeitswelt sehr konkret Einfluss darauf nehmen.

Zentrale zukünftige Herausforderung in der Tarifpolitik der IG Metall ist die Tarifangleichung bei der Wochenarbeitszeit. Während in der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland tariflich 35 Stunden pro Woche reguliert sind, muss dieser Standard in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern, aber auch in zahlreichen weiteren Branchen – sowohl in Ost als auch in West – erst noch tarifvertraglich errungen und umgesetzt werden.

Aber auch weitere Tarifregelungen zur Arbeitszeit sind mit Blick auf mögliche Auswirkungen durch Digitalisierung, Ausbau der Elektromobilität oder Transformation zwingend geboten. Dabei sind verkürzte Vollzeit und die Wandlungsmöglichkeit von Entgeltbestandteilen in bezahlte Freistellung gemäß Tarifvertrag T-ZUG gute Ansätze, die weiter ausgebaut und in andere Tarifbereiche übertragen werden müssen.

Antrag L4.035: Angleichung Ost

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, alles zu tun, um die Prozesse zur Angleichung Ost tarifpolitisch und betriebspolitisch weiter voranzutreiben.

Antrag L4.036: Leistungspolitische Initiative – Schutz vor Überforderung

Antragsteller/in:

GS Ludwigshafen-Frankenthal (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall muss unverzüglich mit der Umsetzung einer leistungspolitischen Initiative entlang den Eckpunkten dieses Antrags beginnen.

Im Einzelnen:

Der 23. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat in seiner Entschließung zur Betriebs- und Tarifpolitik festgestellt und hervorgehoben, dass „Arbeitszeitpolitik stets die Mitgestaltung der Leistungsanforderungen erfordert.“

Mit dem Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektroindustrie wurde ein erster wichtiger Schritt getan, damit die Arbeitszeitgestaltung nicht nur nach den Verwertungs- und Flexibilitätsinteressen des Kapitals geschieht.

Der hohe Grad der Zustimmung und das große Interesse, die zusätzlichen tariflich freien Tage zu beantragen, unterstreicht die Richtigkeit dieses gewerkschaftspolitischen Vorstoßes.

Leistungsdruck, Stress und überhöhte Arbeitsanforderungen haben jedoch in den Betrieben für die Beschäftigten aller Bereiche ein Ausmaß erreicht, das ein Gegensteuern auch auf diesem Gebiet – der Leistungsbegrenzung – ein Handeln erforderlich macht.

Das Erfassen von Arbeitsschritten und Arbeitsergebnissen und durch Kennzahlen ermittelte Zielzahlen sind die Zukunft der modernen Personalführung. Es ist abzusehen, dass sich die Leistungsverdichtung unter dem Aspekt der sich verändernden Industrie-arbeitsplätze nicht zu Gunsten der Arbeitnehmerschaften wendet. Vielmehr ist zu erwarten, dass sich Unternehmensentscheidungen, die unter Berücksichtigung von Massenkennzahlen getroffen werden, ausschließlich zu Lasten der Belegschaften unter Zunahme von Druck umsetzen lassen.

Dem Versuch der Unternehmen, die zusätzliche freie Zeit durch noch weitere Erhöhung des Arbeitsdrucks und noch mehr Anpassung der individuellen Lebens- und Arbeitszeiten an die Kapitalinteressen

auszugleichen, müssen wir entgegenwirken. Auch um unsere erreichten Erfolge nicht entwerten zu lassen.

Begleitend zur notwendigen Weiterführung der arbeitszeitpolitischen Initiative ist es daher dringend und aktuell erforderlich, eine angelegte leistungspolitische Initiative vorzubereiten, einzuleiten und tariflich und betrieblich umzusetzen.

Eine Mitbestimmung der Betriebsräte über die Leistungsanforderung an die Beschäftigten und somit eine Möglichkeit des Stressabbaus besteht gesetzlich und tariflich im Leistungsentgelt. Im Zeitentgelt ist ein Schutz vor Überforderung und zur Vereinbarung der Personalbemessung für eine Arbeitsaufgabe nur äußerst schwer oder gar nicht durchsetzbar.

Der Anteil von Beschäftigten, die im Leistungsentgelt arbeiten, geht, trotz verschärfter Leistungsbedingungen in allen Bereichen, dramatisch zurück. Damit werden sowohl das Ziel der Entgeltsenkung als auch der Erhöhung des Leistungsdrucks verfolgt. Die Beschäftigten sollen verantwortlich gemacht werden für Entwicklungen, die sie nicht beeinflussen können. Sowohl im Entgelt, als auch in Leistungsbedingungen und Arbeitszeit. Das menschliche Maß der Leistung soll durch die Maßlosigkeit des Marktes ersetzt werden.

Daraus entstehen für uns als IG Metall folgende Aufgaben:

- Überall dort, wo in den Betrieben Leistungsentgeltvereinbarungen bestehen, gilt es, diese zu verteidigen.
- Darüber hinaus sind die Möglichkeiten unserer Tarifverträge zu nutzen, um in weiteren Bereichen das Zeitentgelt zu Gunsten von leistungspolitisch, fairen Vereinbarungen zu ersetzen. Das sind nicht nur „herkömmliche“ Vereinbarungen über Stückzahlen, Qualität und Termine.
- In den Bereichen, in denen es notwendig ist, bedeutet dies auch, Vereinbarungen über eine Mindest-Personalbemessung zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben zu vereinbaren.
- Bei der Personalbemessung ist die Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dabei ist die oberste Prämisse, Solidarität statt Ausgrenzung zu organisieren.
- Eine faire Leistungsregelung ist in immer mehr Arbeitsbereichen nur unter Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten möglich. Die herkömmliche Stellvertreterpolitik versagt zunehmend.

- Werkzeuge, die der digitalen Erfassung von Arbeitsergebnissen dienen, müssen durch die nach BetrVG gewählten Mitbestimmungsorgane reguliert und überwacht werden. Die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die Arbeitsergebnisse Einzelner zu ziehen, muss ausgeschlossen werden.

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, muss die IG Metall ihre Initiative zu Guter Arbeit und fairen Leistungsbedingungen in die Öffentlichkeit tragen. Wir brauchen die breite öffentliche Unterstützung, wenn wir tariflich neue Wege in der Leistungs politik beschreiten wollen.

Die Parteien sind aufzufordern, die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Leistungsanforderung auch gesetzlich zu regeln.

Getragen von breiter Unterstützung kann die notwendige leistungspolitische Flankierung unserer erkämpften Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung tariflich verankert werden. Ziel soll es sein, für alle Beschäftigten mitbestimmte Leistungsbedingungen festzuschreiben. Beispielsweise durch vereinbarte Personalbemessung oder durch durchsetzungsfähige Reklamationsrechte bei der Leistungsanforderung. Dies erfordert die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Dafür benötigen sie die entsprechende Beteiligungszeit innerhalb ihrer Arbeitszeit.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Umsetzung einer leistungspolitischen Initiative entlang den Eckpunkten dieses Antrags zu beginnen.

Antrag L4.037: Leistungs- politische Initiative – Schutz vor Überforderung

Antragsteller/in:

GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Umsetzung einer leistungspolitischen Initiative entlang den Eckpunkten dieses Antrags zu beginnen.

Begleitend zur notwendigen Weiterführung der arbeitszeitpolitischen Initiative ist es dringend und

aktuell erforderlich, eine angelegte leistungspolitische Initiative vorzubereiten, einzuleiten und tariflich und betrieblich umzusetzen.

Die leistungspolitische Initiative soll sich folgenden Aufgaben widmen:

- Überall dort, wo in den Betrieben Leistungsentgeltvereinbarungen bestehen, gilt es, diese zu verteidigen.
- Darüber hinaus sind die Möglichkeiten unserer Tarifverträge zu nutzen, um in weiteren Bereichen das Zeitentgelt zu Gunsten von leistungspolitisch, fairen Vereinbarungen zu ersetzen. Dies sind nicht nur „herkömmliche“ Vereinbarungen über Stückzahlen, Qualität und Termine.
- In den Bereichen, in denen es notwendig ist, bedeutet dies auch, Vereinbarungen über eine Mindest-Personalbemessung zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben zu vereinbaren.
- Bei der Personalbemessung ist die Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dabei ist die oberste Prämisse, Solidarität statt Ausgrenzung zu organisieren.
- Eine faire Leistungsregelung ist in immer mehr Arbeitsbereichen nur unter Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten möglich. Die herkömmliche Stellvertreter*innenpolitik versagt zunehmend.
- Werkzeuge, die der digitalen Erfassung von Arbeitsergebnissen dienen, müssen durch die nach BetrVG gewählten Mitbestimmungsorgane reguliert und überwacht werden. Die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die Arbeitsergebnisse Einzelner zu ziehen, muss ausgeschlossen werden.

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, muss die IG Metall ihre Initiative zu guter Arbeit und fairen Leistungsbedingungen in die Öffentlichkeit tragen. Wir brauchen die breite öffentliche Unterstützung, wenn wir tariflich neue Wege in der Leistungs politik beschreiten wollen.

Die Parteien sind aufzufordern, die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Leistungsanforderung auch gesetzlich zu regeln.

Getragen von breiter Unterstützung kann die notwendige leistungspolitische Flankierung unserer erkämpften Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung tariflich verankert werden. Ziel soll es sein, für alle Beschäftigten mitbestimmte Leistungsbedingungen festzuschreiben. Beispielsweise durch

vereinbarte Personalbemessung oder durch durchsetzungsfähige Reklamationsrechte bei der Leistungsanforderung. Dies erfordert die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Dafür benötigen sie die entsprechende Beteiligungszeit innerhalb ihrer Arbeitszeit.

Antrag L4.038: Leistungs- politische Initiative/Schutz vor Leistungsüberforderung

Antragsteller/in:
GS Gelsenkirchen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der 23. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat in seiner Entschließung zur Betriebs- und Tarifpolitik festgestellt und hervorgehoben, dass „Arbeitszeitpolitik stets die Mitgestaltung der Leistungsanforderungen erfordert.“

Mit dem Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektroindustrie wurde ein wichtiger Schritt getan, damit die Arbeitszeitgestaltung nicht nur nach den Verwertungs- und Flexibilitätsinteressen des Kapitals geschieht.

Der hohe Grad der Zustimmung und das große Interesse, die zusätzlichen tariflich freien Tage zu beantragen, unterstreicht die Richtigkeit dieses gewerkschaftspolitischen Vorstoßes.

Ein deutlicher Hinweis darauf ist auch, dass gerade ein hoher Anteil von Schicht-Beschäftigten statt mehr Geld lieber freie Zeit wählen wollen, um so den täglichen Arbeitsdruck zumindest ein wenig auszugleichen. Leistungsdruck, Stress und überhöhte Arbeitsanforderungen haben jedoch in den Betrieben für die Beschäftigten aller Bereiche ein Ausmaß erreicht, das ein Gegensteuern auch auf diesem Gebiet erforderlich macht.

Dem Versuch der Unternehmen, die zusätzliche freie Zeit durch noch weitere Erhöhung des Arbeitsdrucks und noch mehr Anpassung der individuellen Lebens- und Arbeitszeiten an die Kapitalinteressen auszugleichen, müssen wir entgegenwirken. Auch um unsere erreichten Erfolge nicht entwerten zu lassen.

Begleitend zur notwendigen Weiterführung der arbeitszeitpolitischen Initiative ist es daher dringend und aktuell erforderlich, eine langfristig angelegte leistungspolitische Initiative vorzubereiten, einzuleiten und betrieblich und tariflich umzusetzen.

Die leistungspolitische Initiative der IG Metall soll folgende Maßnahmen umfassen:

1. Leistungsentgelt verteidigen und ausweiten

Eine Mitbestimmung der Betriebsräte über die Leistungsanforderung an die Beschäftigten und somit eine Möglichkeit des Stressabbaus besteht gesetzlich und tariflich im Leistungsentgelt. Im Zeitentgelt ist ein Schutz vor Überforderung und zur Vereinbarung der Personalbemessung für eine Arbeitsaufgabe nur äußerst schwer oder gar nicht durchsetzbar. Der Anteil von Beschäftigten, die im Leistungsentgelt arbeiten, geht, trotz verschärfter Leistungsbedingungen in allen Bereichen, dramatisch zurück. Die Kapitalseite versucht systematisch, diesen Trend fortzusetzen und immer mehr Beschäftigte ins Zeitentgelt zu führen. Damit werden sowohl das Ziel der Entgeltsenkung als auch der Erhöhung des Leistungsdrucks verfolgt. Die Beschäftigten sollen verantwortlich gemacht werden für Entwicklungen, die sie nicht beeinflussen können. Sowohl im Entgelt, als auch in Leistungsbedingungen und Arbeitszeit. Das menschliche Maß der Leistung soll durch die Maßlosigkeit des Marktes ersetzt werden.

Die erste Aufgabe ist es daher, überall da, wo in den Betrieben Leistungsentgeltvereinbarungen bestehen, diese zu verteidigen. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten unserer Tarifverträge zu nutzen, um in weiteren Bereichen das Zeitentgelt zu Gunsten von leistungspolitisch fairen Vereinbarungen zu ersetzen.

Das sind nicht nur „herkömmliche“ Vereinbarungen über Stückzahlen, Qualität und Termine. Für viele Aufgabenbereiche bedeutet dies auch, Vereinbarungen über eine Mindest-Personalbemessung zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben zu vereinbaren.

Bei der Personalbemessung ist die Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Und es ist das Ziel der IG Metall, Solidarität statt Ausgrenzung zu organisieren. Deswegen ist die Einbeziehung von Alten und Jungen, von Qualifizierten und zu Qualifizierenden, von „Stamm-“ und „Rand-Belegschaft“ zu berücksichtigen.

2. Tarifliche und betriebliche Handlungsfähigkeit stärken

In den vergangenen Jahren hat sich die IG Metall vorrangig mit anderen Themen als der Leistungs- politik befasst. Deswegen ist der Stand der Qua- lifikation unserer haupt- und ehrenamtlichen Aktiven in diesen Fragen nicht immer ausrei- chend. Unsere Bildungsstätten sollen daher zusammen mit den Bezirksleitungen langfristig und dauerhaft angelegte Qualifizierungsprojekte durchführen. Die Teilnahme soll für Hauptamt- liche verpflichtend sein. Inhalt soll nicht nur das Thema „Leistungsentgelt“, sondern ebenbürtig Stress, Gesundheitsschutz, Personalbemessung sowie Beteiligung sein. Eine faire Leistungsre- gelung ist in immer mehr Arbeitsbereichen nur unter Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten möglich. Eine herkömmliche Stell- vertreterpolitik versagt zunehmend.

- ## 3. Öffentliche Unterstützung organisieren
- Die Verteidigung und Ausweitung bereits erkämpfter tariflicher und gesetzlicher Möglic- keiten zur Eindämmung der Leistungsüberforde- rung und des Stresses am Arbeitsplatz wird allein nicht ausreichen. „Leuchttürme“ mit guten Vereinbarungen sollen öffentlich herausgehoben werden. Die IG Metall muss ihre Initiative zu Guter Arbeit und fairen Leistungsbedingungen in die Öffentlichkeit tragen. Wir brauchen breite Unterstützung, wenn wir tariflich neue Wege in der Leistungs politik beschreiten wollen. Für das Kapital wird es Anlass zum erneuten Wehge- schrei um die Konkurrenzfähigkeit der deut- schen Wirtschaft sein. Dem können wir ent- gegentreten, denn es bieten sich neben den vielen Menschen, die unter unzumutbarem Stress am Arbeitsplatz leiden, weitere Bündnis- partner an: Ärzte, Krankenkassen, Berufsgenos- senschaften, Sozialverbände, Parteien.

Die Parteien sind aufzufordern, die Mitbestim- mung der Betriebsräte bei der Leistungsanfor- derung auch gesetzlich zu regeln.

4. Tariflich geregelte Leistungsbedingungen anstreben

Getragen von breiter Unterstützung kann die not- wendige leistungspolitische Flankierung unserer erkämpften Möglichkeiten zur Arbeitszeitredu- zierung tariflich verankert werden. Ziel soll es sein, für alle Beschäftigten mitbestimmte Lei- stungsbedingungen festzuschreiben. Beispiels- weise durch vereinbarte Personalbemessung

oder durch durchsetzungsfähige Reklamations- rechte bei der Leistungsanforderung. Dies erfor- dert die Beteiligung der betroffenen Beschäftig- ten. Dafür benötigen sie die entsprechende Beteiligungszeit während der Arbeitszeit.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Vorbereitung und Umset- zung einer leistungspolitischen Initiative entlang den Eckpunkten dieses Antrags zu beginnen.

Antrag L4.039: Leistungs- politische Initiative / Schutz vor Leistungsüberforderung

Antragsteller/in:

GS Nordhausen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unver- züglich mit der Vorbereitung und Umsetzung einer leistungspolitischen Initiative entlang den Eckpunk- ten dieses Antrags zu beginnen.

Die leistungspolitische Initiative der IG Metall soll folgende Maßnahmen umfassen:

1. Leistungsentgelt verteidigen und ausweiten

Eine Mitbestimmung der Betriebsräte über die Leistungsanforderung an die Beschäftigten und somit eine Möglichkeit des Stressabbaus besteht, gesetzlich und tariflich nur im Leistungsentgelt. Im Zeitentgelt ist ein Schutz vor Überforderung und zur Vereinbarung der Personalbemessung für eine Arbeitsaufgabe nur äußerst schwer oder gar nicht durchsetzbar. Der Anteil von Beschäf- tigten, die im Leistungsentgelt arbeiten, geht, trotz verschärfter Leistungsbedingungen in allen Bereichen dramatisch zurück. Die Kapitaleite versucht systematisch, diesen Trend fortzuset- zen und immer mehr Beschäftigte ins Zeitentgelt zu führen. Damit werden sowohl das Ziel der Entgeltsenkung als auch der Erhöhung des Lei- stungsdrucks verfolgt. Die Beschäftigten sollen verantwortlich gemacht werden für Entwicklun- gen, die sie nicht beeinflussen können. Sowohl im Entgelt, als auch in Leistungsbedingungen und Arbeitszeit. Das menschliche Maß der Lei- stung soll durch die Maßlosigkeit des Marktes ersetzt werden.

Die erste Aufgabe ist es daher, überall da, wo in den Betrieben Leistungsentgeltvereinbarungen bestehen, diese zu verteidigen. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten unserer Tarifverträge zu nutzen, um in weiteren Bereichen das Zeitentgelt zu Gunsten von leistungspolitisch fairen Vereinbarungen zu ersetzen.

Das sind nicht nur „herkömmliche“ Vereinbarungen über Stückzahlen, Qualität und Termine. Für viele Aufgabenbereiche bedeutet dies auch, Vereinbarungen über eine Mindest-Personalbemessung zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben zu vereinbaren.

Bei der Personalebemessung ist die Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Und es ist das Ziel der IG Metall, Solidarität statt Ausgrenzung zu organisieren. Deswegen ist die Einbeziehung von Alten und Jungen, von Qualifizierten und zu Qualifizierenden, von „Stamm-“ und „Rand-Belegschaft“ zu berücksichtigen.

2. Tarifliche und betriebliche Handlungsfähigkeit stärken

In den vergangenen Jahren hat sich die IG Metall vorrangig mit anderen Themen als der Leistungs politik befasst. Deswegen ist der Stand der Qualifikation unserer haupt- und ehrenamtlichen Aktiven in diesen Fragen nicht immer ausreichend. Unsere Bildungsstätten sollen daher zusammen mit den Bezirksleitungen langfristige und dauerhaft angelegte Qualifizierungsprojekte durchführen. Die Teilnahme soll für Hauptamtliche verpflichtend sein. Inhalt soll nicht nur das Thema „Leistungsentgelt“, sondern ebenbürtig Stress, Gesundheitsschutz, Personalebemessung sowie Beteiligung sein. Eine faire Leistungsregelung ist in immer mehr Arbeitsbereichen nur unter Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten möglich. Eine herkömmliche Stellvertreterpolitik versagt zunehmend.

3. Öffentliche Unterstützung organisieren

Die Verteidigung und Ausweitung bereits erkämpfter tariflicher und gesetzlicher Möglichkeiten zur Eindämmung der Leistungsüberforderung und des Stresses am Arbeitsplatz wird allein nicht ausreichen. „Leuchttürme“ mit guten Vereinbarungen sollen öffentlich herausgehoben werden. Die IG Metall muss ihre Initiative zu Guter Arbeit und fairen Leistungsbedingungen in die Öffentlichkeit tragen. Wir brauchen breite

Unterstützung, wenn wir tariflich neue Wege in der Leistungs politik beschreiten wollen. Für das Kapital wird es Anlass zum erneuten Wehgeschrei um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft sein. Dem können wir entgegentreten, denn es bieten sich neben den vielen Menschen, die unter unzumutbarem Stress am Arbeitsplatz leiden, weitere Bündnispartner an: Ärzte, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Sozialverbände, Parteien.

Die Parteien sind aufzufordern, die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Leistungsanforderung auch gesetzlich zu regeln.

4. Tariflich geregelte Leistungsbedingungen anstreben

Getragen von breiter Unterstützung kann die notwendige leistungspolitische Flankierung unserer erkämpften Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung tariflich verankert werden. Ziel soll es sein, für alle Beschäftigten mitbestimmte Leistungsbedingungen festzuschreiben. Beispielsweise durch vereinbarte Personalebemessung oder durch durchsetzungsfähige Reklamationsrechte bei der Leistungsanforderung. Dies erfordert die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Dafür benötigen sie die entsprechende Beteiligungszeit während der Arbeitszeit.

Antrag L4.040: Bundesweite leistungspolitische Initiative zu tariflichen Bestimmungen zum Schutz vor gesundheitsgefährdenden Leistungsanforderungen/-bedingungen

Antragsteller/in:

GS Nordhausen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Vorbereitung und Umsetzung einer leistungspolitischen Initiative/Kampagne zur Herstellung letztendlich bundesweit einheitlicher tariflicher Bestimmungen entlang dieses Antrages zu beginnen.

1. Qualifizierungsoffensive zu mitbestimmten Entgeltgrundsätzen – Leistungsentgelt starten

Ohne zeitnah gegenzusteuern, wird es zu einer Ausweitung gesundheitsgefährdender Leistungsbedingungen kommen. Ein Großteil der Beschäftigten wird gesund die Rente nicht erreichen können. Wir müssen allerdings auch feststellen, dass es trotz Gewerkschaftsbeschlüsse seit 2011 zu keiner flächendeckenden Qualifizierungsoffensive bzw. zu einer tarifpolitischen Offensive innerhalb der IG Metall gekommen ist. Das Wissen zur Herstellung leistungsregulierter, gesundheitsförderlicher Leistungsbedingungen ist mehr oder weniger zu einem Flickenteppich mit überwiegend weißen Flecken verkommen. Dem ist mit einer Qualifizierungsoffensive für haupt- und ehrenamtliche Kollegen*innen gegenzusteuern. Für Hauptamtliche verpflichtend.

2. Tarifpolitischen Offensive zu gesundheitsförderlichen Leistungsbedingungen einleiten

Tarifpolitisch haben wir hierauf keine flächendeckenden Antworten gefunden. Im Gegenteil. Die tariflichen Bestimmungen zu Erholzeiten (Steinkühlerpause) in Baden-Württemberg wurden bis heute auf kein weiteres Tarifgebiet übertragen. In der Tarifaueinandersetzung 2006 wurden die tariflichen Bestimmungen in Baden-Württemberg durch die Arbeitgeber angegriffen und letztendlich abgeschwächt. Die notwendigen Antworten zur Übertragung der tariflichen Bestimmungen aus Baden-Württemberg auf die übrigen Tarifgebiete wurden bis heute weder zur tarifpolitischen Diskussion noch in einer Kampagne der IG Metall eingebunden. Mit dem letzten Tarifabschluss haben die Menschen sich für Zeit entschieden. Dies tarifvertraglich verankert zu haben ist ein großer Erfolg. Dass gewonnene Zeit auch bei den Beschäftigten bleibt, sind die Leistungsbedingungen tariflich bundesweit einheitlich zu regulieren und die Gesundheit der Beschäftigten damit zu schützen.

Antrag L4.041: Leistungs-politische Initiative starten und Mitbestimmung bei Personalbemessung durchsetzen

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Leistungsdruck auf die Beschäftigten steigt in fast allen Bereichen. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 gaben 58% der Befragten an, dass sie sich bei ihrer Arbeit zunehmend geheizt und unter Zeitdruck fühlen. Gewerkschaftliche Leistungspolitik hat sich in der Vergangenheit im Wesentlichen auf die Regulierung in den Bereichen des Leistungslohns, bzw. Leistungsentgeltes bezogen. Dem gegenüber weist das Zeitentgelt keine regulierten Leistungsbedingungen auf.

Die Bestandsaufnahme fällt dünn aus:

Seit Jahren nimmt der Anteil des Leistungsentgeltes immer weiter ab und liegt in der Metall- und Elektroindustrie mittlerweile nur noch bei rund 18%. Auch der Entgeltgrundsatz Zielentgelt, der in den Bereichen Anwendung finden sollte, in denen Systeme mit Zeit- und Mengenvorgaben nicht zu Grunde gelegt werden können, wird faktisch so gut wie gar nicht genutzt. Die Unternehmen schaffen es in immer mehr Betrieben vom Leistungsentgelt in das Zeitentgelt zu wechseln und damit die Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Es gelingt Betriebsräten kaum, vom Zeitentgelt ins Leistungsentgelt zu wechseln und zudem gibt es bei Beschäftigten oft eine emotionale Barriere gegen die Methode Leistungsentgelt, aus Angst es könnte zu Reglementierungen in ihrer Arbeit führen.

Das Gegenteil ist der Fall. Die Verdichtung von Arbeit nimmt kein Ende. Neue Arbeitsmethoden wie agile Arbeit, die Prozesse noch flexibler und effizienter machen sollen, können die Situation noch verschärfen. Aus diesem Grund müssen die Instrumente der Leistungsregulierung wieder stärker genutzt und durch neue Ansätze der Personalbemessung erweitert werden. Um tatsächlich der steigenden Leistungsverdichtung entgegenzuwirken bedarf es einer doppelten leistungspolitischen Initiative:

1. Bestehende leistungspolitische Regelungsinstrumente im Rahmen des Leistungsentgeltes müssen im Betrieb konsequent umgesetzt werden,
2. Neue Ansätze zur Leistungsregulierung unabhängig vom Entgeltgrundsatz werden benötigt. Es bedarf Regelungen zur Mitbestimmung bei der Personalbemessung.

Die leistungspolitische Initiative umfasst drei Ebenen.

1. Betriebspolitik:

- Durchführung einer leistungspolitischen Qualifizierungsoffensive für ehrenamtliche und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen,
- Überprüfung der bisherigen leistungspolitischen Praxis in den Betrieben und konsequente Umsetzung der bestehenden Tarifverträge,
- Durchführung einer neuen Aufklärungskampagne zur Leistungsregulierung: „kannst du noch oder brennst du schon?“ mit der durch eigene Analysen zu Personalbedarfen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen auf Leistungsverdichtung,

Unterbesetzungen und den damit verbundenen Regelungsbedarf aufmerksam gemacht wird.

2. Tarifpolitik:

Es werden tarifliche Regelungen unabhängig vom Entgeltgrundsatz (also auch im Zeitentgelt) zur Personalbemessung in Form von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte angestrebt. Sie sollen folgende Elemente beinhalten:

- Mindestpersonalbesetzung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für jeden Bereich bezogen auf vereinbartes qualitatives und quantitatives Arbeitspensum zu verhandeln.
- Individuelle Rechte der Beschäftigten zur Anzeige bei Überlast
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei faktischer Unterbesetzung
- Verfahrensregeln bei Verstoß (Beispiel: wird die Unterbesetzung nicht abgestellt, folgt die Reduzierung der Arbeitspakete)
- Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten

3. Gesetzgeber:

Der Vorstand wirkt auf den Gesetzgeber ein, um ein Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Personalbemessung gesetzlich zu verankern.

Antrag L4.042: Initiative mit den Schwerpunkten Arbeitszeit, Leistungsbegrenzung und Personalbemessung starten

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall führt eine bundesweit koordinierte betriebliche Initiative durch, in der sie das Thema Arbeitszeit verbunden mit Leistungsbegrenzung und Personalbemessung bearbeitet. Dabei soll die IG Metall die erfolgreiche Arbeitszeitkampagne fortführen und sie um einen bundesweit koordinierten betriebs- und tarifpolitischen Schwerpunkt erweitern.

Folgende Ziele müssen verfolgt werden:

1. Die Mitbestimmung bei Überstunden und die 35-Stunden-Woche zurückerobern.
2. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten regeln.
3. Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten übersichtlich und miteinander vergleichbar für Betriebsräte und die Beschäftigten regeln, so dass Betriebsräte die Mitbestimmungsrechte wahrnehmen und mit Unterstützung der Vertrauensleute und Kolleginnen und Kollegen im Betrieb durchsetzen können.
4. Zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen ihre Belastungen abbauen, um ihre Gesundheit und Freizeit zu schützen.
5. Durch einen gezielten und koordinierten Wechsel vom Zeit- ins Leistungsentgelt einen stärkeren Zugriff des Betriebsrates auf die Leistungsanforderungen in allen Bereichen (Büro und Produktion) erhalten.
6. Mitbestimmungsrechte bei der Personalbemessung tariflich festschreiben.
7. Die Geschäftsstellen der IG Metall und die Betriebsräte systematisch durch Schulungen, Seminare, Beratung und betriebliche Projektbegleitung unterstützen.

8. Die Kompensation der entfallenden Zeit durch die Entnahme der tariflichen Freistellungstage muss konsequent umgesetzt werden, um damit weitere Leistungsverdichtung zu verhindern.

Erfolgreiche Tarifabschlüsse allein lösen die Probleme im Betrieb nicht. Durch die verschiedenen Maßnahmen der Flexibilisierung, ist in vielen Betrieben ein Wildwuchs bei der Arbeitszeit entstanden. Die Arbeitszeitkonten gehen durch die Decke, die Mitbestimmungsrechte des BR werden ignoriert, der Leistungsdruck auf die einzelnen Kollegen wird immer größer, tarifliche Regelungen werden massiv missachtet, Gesetze ignoriert, auf Personalplanung und Personalbemessung haben die Betriebsräte kaum Einfluss. Zudem hat die Streichung von Stunden ein Ausmaß angenommen, dass Milliarden Euro, die den Kolleginnen und Kollegen zustehen, allein die Unternehmer und Aktionäre erhalten. Es ist nicht sinnvoll, darauf mit weiteren Aufweichungen, Ausnahmeregelungen, noch mehr Flexibilisierung zu reagieren und die Tarifverträge so anzupassen, dass diese Verstöße legalisiert werden.

Wenn die genannten Ziele konsequent umgesetzt werden, bedeutet dies reale Arbeitszeitverkürzung, die Einstellungen ermöglichen oder Kündigungen verhindern kann. Die Rückgewinnung der Gestaltungsmacht im Betrieb stellt die Grundlage dafür dar, in den anstehenden Transformationsprozessen bestehen zu können.

Antrag L4.043: Vereinbarkeit von Leben und Schichtarbeit

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall fordert den Vorstand auf, sich für die Entwicklung von tariflichen, aber auch betrieblichen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Leben und Arbeit in Schichtbetrieben einzusetzen.

Dazu sollen übergreifende Projekte unter Einbezug der Ressorts Arbeitsgestaltung- und Gesundheitsschutz, Betriebspolitik, Tarifpolitik sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik initialisiert werden. Darüber hinaus soll das Thema stärker in die Öffent-

lichkeit getragen werden. Schichtarbeit spielt nicht nur in den IG Metall Betrieben/Branchen eine große Rolle. Daher kann auch hier die IG Metall ihrer Vorreiterrolle gerecht werden.

Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Planbarkeit: Da in Schicht arbeitende Personen insgesamt schwieriger Freizeitplanung, Reproduktion und Regeneration in Einklang bringen können, ist eine verlässliche Planung der Schichteinsätze vordringlich. Das gesamte Lebensumfeld richtet sich nach dieser Planung – sowohl Kontakte zu Freunden, Freizeitgestaltung als auch die Familienplanung.
2. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten: Es muss die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung an persönliche Belange oder auch Kinderbetreuung geben.
3. Möglichkeit der Kompensation der erhöhten Belastung durch Zeit statt Geld: Dies verringert die Abhängigkeit von Zuschlägen und damit den Anreiz in Schichtmodellen zu arbeiten. Gleichzeitig erhöht dies die Zeitkorridore, die zur Regeneration und Freizeitgestaltung genutzt werden können. Insgesamt macht es Schichtarbeit für den Arbeitgeber teurer und damit unattraktiver.
4. Kombinierte Kompensation aus Zeit und Geld unter arbeitswissenschaftlichen Kriterien.
5. Aufklärung zu den Folgen von Schichtarbeit zur Pflicht des Arbeitgebers machen, z.B. analog zur Sicherheitsunterweisung
6. Aufklärungskampagne auch für Familie, Freunde von Schichtarbeitenden, um beispielsweise Maßnahmen und Umgestaltung (Verringerung) der Schichtarbeit besser verständlich zu machen.
7. Interne oder externe Mitarbeiterberatung zur Unterstützung von Planung von Arztbesuchen oder Behördengängen, Informationen und Beratung bei seelischen Problemen, Finanzplanung, Ernährung in Schichtarbeit, usw.
8. Ständige Erhebung der Belastungsfaktoren (ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung) und Rückkopplung der wissenschaftlichen Erkenntnisse
9. Betriebskindergärten
10. Jobsharing / Schicht-Sharing Modelle (Schichtarbeit in Teilzeit)

Antrag L4.044: Vereinbarkeit von Leben und Schichtarbeit

Antragsteller/in:

GS Wiesbaden-Limburg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag der IG Metall fordert den Vorstand auf, sich für die Entwicklung von tariflichen aber auch betrieblichen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Leben und Arbeit in Schichtbetrieben einzusetzen.

Dazu sollen übergreifende Projekte unter Einbezug der Ressorts Arbeitsgestaltung- und Gesundheitsschutz, Betriebspolitik, Tarifpolitik sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik initialisiert werden. Darüber hinaus soll das Thema stärker in die Öffentlichkeit getragen werden. Schichtarbeit spielt nicht nur in den IG Metall Betrieben/Branchen eine große Rolle. Daher kann auch hier die IG Metall ihrer Vorreiterrolle gerecht werden.

Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Planbarkeit: Da in Schicht arbeitende Kolleginnen und Kollegen insgesamt schwieriger Freizeitplanung, Reproduktion und Regeneration in Einklang bringen können, ist eine verlässliche Planung der Schichteinsätze vordringlich. Das gesamte Lebensumfeld richtet sich nach dieser Planung – sowohl Kontakte zu Freunden, Freizeitgestaltung als auch die Familienplanung.
2. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten: Es muss die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung an persönliche Belange oder auch Kinderbetreuung geben, z.B.
 - Selbständiger Schichtaustausch
 - Möglichkeit (vorübergehend) die Arbeitszeit abzusenken / Teilzeillösungen
3. Möglichkeit der Kompensation der erhöhten Belastung durch Zeit statt Geld: Dies verringert die Abhängigkeit von Zuschlägen und damit den Anreiz in Schichtmodellen zu arbeiten. Gleichzeitig erhöht dies die Zeitkorridore, die zur Regeneration und Freizeitgestaltung genutzt werden können. Insgesamt macht es Schichtarbeit für den Arbeitgeber teurer und damit unattraktiver.
4. Kombinierte Kompensation aus Zeit und Geld unter arbeitswissenschaftlichen Kriterien.

5. Aufklärung zu den Folgen von Schichtarbeit zur Pflicht des Arbeitgebers machen, z.B. analog zur Sicherheitsunterweisung
6. Aufklärungskampagne auch für Familie, Freunde von Schichtarbeitenden, um beispielsweise Maßnahmen und Umgestaltung (Verringerung) der Schichtarbeit besser verständlich zu machen.
7. Interne oder externe Mitarbeiterberatung zur Unterstützung von Planung von Arztbesuchen oder Behördengängen, Informationen und Beratung bei seelischen Problemen, Finanzplanung, Ernährung in Schichtarbeit, usw.
8. Ständige Erhebung der Belastungsfaktoren (ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung) und Rückkopplung der wissenschaftlichen Erkenntnisse
9. Betriebskindergärten
10. Jobsharing/Schicht-Sharing Modelle (Schichtarbeit in Teilzeit)

Antrag L4.045: Kürzere Arbeitszeiten bei regelmäßiger Nachtarbeit

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der Tarifaueinandersetzung 2018 hat die IG Metall mit T-ZUG einen Einstieg in eine Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter durchsetzen können. Schichtarbeit und insbesondere Nachtarbeit ist nach dem Stand der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse unzweifelhaft gesundheitsschädlich.

Aus diesem Grunde sollte die IG Metall Verbesserungen für Schichtarbeiter weiter thematisieren und insbesondere für Kolleginnen und Kollegen in regelmäßiger Nachtarbeit generelle Arbeitszeitverkürzungen anstreben.

Eine Verkürzung der Arbeitszeit bei Schicht- und insbesondere Nachtarbeit auf weniger als 35 Stunden pro Woche kann die Einführung gesundheitsverträglicher Schichtmodelle erleichtern.

Antrag L4.046: Arbeitszeitgesetz

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert die Mitglieder zu mobilisieren, um sich gegen die geplanten Angriffe der Unternehmensverbände und der Regierung auf das Arbeitszeitgesetz zur Wehr zu setzen.

Antrag L4.047: Tägliche Arbeitszeit

Antragsteller/in:

GS Neustadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Neben der Festschreibung einer Wochenarbeitszeit ist zusätzlich bei zukünftigen Tarifabschlüssen eine arbeitstägliche, zusammenhängende Höchst-arbeitszeit festzuschreiben.

Arbeitsmedizinische Ergebnisse zeigen, dass die menschliche Leistungsfähigkeit im Laufe eines Tages deutlich nachlässt und die Unfallgefahr ansteigt.

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Antrag L5.001: Leitantrag 5 Die Transformation gestalten

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Transformation gestalten

Die IG Metall ist überzeugt: Die Transformation lässt sich so gestalten, dass alle Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Lebenswelten auch in einer sich verändernden Arbeitswelt an guter Erwerbsarbeit teilhaben können, mit einer guten sozialen Absicherung und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung – unabhängig von der Betriebsgröße. Wir werden Ideen für einen „Rationalisierungsschutz 4.0“ entwickeln. Wir brauchen eine zukunftsweisende Arbeits- und Arbeitszeitpolitik, die Beschäftigung sichert und Qualifizierung ermöglicht. Wir müssen über betriebliche und tarifliche Instrumente diskutieren, die vor transformationsbedingten Kündigungen schützen. Wir wollen den Beschäftigten ermöglichen, auch unter den Bedingungen der Transformation selbstbestimmt arbeiten und leben zu können.

Transformation geht nur mit uns – mit mehr Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, mit starken und konfliktbereiten Gewerkschaften, die Unternehmensentscheidungen und politische Regulierung mit und im Sinne der Beschäftigten beeinflussen. Wir wollen mit den Kolleg*innen im Betrieb darüber diskutieren, wie wir die Transformation sozial, ökologisch und demokratisch gestalten können. Denn mit der Kraft der Solidarität können wir viel erreichen. Umso wichtiger ist es, die Beschäftigten in diesen Veränderungsprozessen systematisch zu beteiligen.

Aber auch Arbeitgeber und Politik müssen deutlich mehr Verantwortung übernehmen. Die Arbeitgeber müssen eine vorausschauende Personal-, Innovations- und Investitionspolitik zur Sicherung von Beschäftigung und guter Arbeit betreiben, die Politik muss die Gestaltung der Transformation zu ihrem zentralen Projekt machen und den Wandel arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitisch flankieren.

Unser Auftrag

Mit den Ergebnissen des Transformationsatlas haben wir uns einen Überblick über akute Hand-

lungsbedarfe bei der Gestaltung der Transformation im Betrieb erarbeitet. Jetzt gilt es, die gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um betriebliche Arbeitsprogramme für die kommenden Jahre zu entwickeln. Wir wollen es zudem nicht bei einer einmaligen Erhebung belassen: Der Transformationsatlas sollte mit zeitlichem Abstand wiederholt eingesetzt werden, um Veränderungen im Zeitverlauf sichtbar machen zu können und künftige Entwicklungen auf dem Radar zu haben.

Wir haben in einer Reihe von Unternehmen Zukunftsvereinbarungen für die Gestaltung der Transformation abgeschlossen. Sie prognostizieren die mittel- und langfristige Entwicklung von Betrieben und Geschäftsmodellen – und die Auswirkungen auf die Beschäftigung. Sie beinhalten auch konkrete betriebliche Maßnahmen, die allen Beschäftigten eine berufliche Perspektive im Betrieb ermöglichen und sicherstellen sollen, dass in den Umbruchphasen niemand auf der Strecke bleibt. Wir streben diese Vereinbarungen in möglichst vielen Betrieben an. Wir werden sie ausbauen und durch die Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik der IG Metall begleiten. Für die Diskussion unserer betrieblichen Handlungsschwerpunkte und -ziele brauchen wir die breite Beteiligung der Beschäftigten. Wir werden das Ringen um Zukunftsvereinbarungen dementsprechend auch mit konkreten Beteiligungsprozessen begleiten – im Betrieb, in der Geschäftsstelle, in der gesamten Organisation.

Zur Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben gehört auch, sich vor und in Umbruchphasen mit der strategischen Unternehmensentwicklung zu beschäftigen. Tätigkeiten werden sich vielfältig wandeln. Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung und berufliche Neuorientierung müssen zentrale Handlungsfelder werden. Hierfür brauchen wir neue arbeitsmarktpolitische Instrumente. Entscheidend wird aber sein, dass die offensive Umsetzung beschäftigungssichernder Maßnahmen in den Betrieben gelingt. Wir werden darauf drängen, dass Personalpolitik und -entwicklung in Betrieben und Unternehmen einen deutlich höheren Stellenwert bekommt. Dafür arbeiten wir mit den Ergebnissen des Transformationsatlases. Indem wir zusätzlich und vertiefend Betriebslandkarten und unseren Kompass Digitalisierung einsetzen, können wir konkrete Handlungsfelder und -notwendigkeiten vor Ort definieren und bearbeiten. Fragen der Personalentwicklung und Qualifizierungsplanung werden dabei ebenso eine große Rolle spielen wie neue Formen der Arbeitsorganisation.

Die IG Metall wird betriebliche Umbruchphasen auch weiterhin mit konkreten Unterstützungsleistungen begleiten. In akuten Krisensituationen und der prozessberatenden Begleitung digitaler Transformationsprozesse unterstützen die Kolleg*innen der Task Force Zukunft und ein externes arbeitsorientiertes Expertennetzwerk. Im Rahmen der Projektvorhaben „Arbeit und Innovation“ wurden Qualifizierungsreihen zu Arbeiten 4.0 unter Einbeziehung einer universitären Lernfabrik entwickelt und durchgeführt, notwendiges Fach- und Prozesswissen vermittelt und betriebliche Umsetzungsprojekte begleitet. Im Projekt „Arbeit 2020“ wiederum wurden in zahlreichen Betrieben Betriebslandkarten erstellt, um Handlungsanforderungen zu formulieren, die in einem Teil der Unternehmen in Zukunftsvereinbarungen eingeflossen sind.

Um diese Gestaltungsaufgaben vor Ort kompetent und konfliktfähig angehen zu können, brauchen Geschäftsstellen, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Vertrauensleute und andere gewerkschaftlich Aktive die hierfür erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen.

Die betrieblichen Auseinandersetzungen um das Gelingen der Transformation werden wir mit einem Arbeitsprogramm begleiten. Schwerpunkte in den kommenden Jahren werden sein:

- Stärkung von Personalentwicklung, Bildung und Qualifizierung in den Betrieben
- Arbeitspolitik für gute und sichere Arbeit auch in der digitalen Transformation
- die arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitische Flankierung der Transformation

Personalentwicklung, Bildung und Qualifizierung für eine gelingende Transformation

Die Umbrüche, vor denen wir stehen, haben quantitativ und qualitativ eine neue Dimension, die nur zu bewältigen ist, wenn es uns gelingt, die Arbeitgeber bei der Personalentwicklung in die Pflicht zu nehmen und eine breit angelegte Qualifizierungsstrategie gesellschaftlich zu verankern.

Arbeitgeber bei Personalentwicklung in der Pflicht

Die Arbeitgeber müssen nachhaltige Unternehmensstrategien für die Transformation entwickeln und darauf aufbauend eine langfristige Personalplanung und -entwicklung für ihre Beschäftigten

entwerfen. Dafür sind in Abstimmung mit Betriebsräten die formellen und informellen Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen zu erfassen, ohne dass dieses Wissen zum Nachteil der Beschäftigten ausgelegt wird. Dies muss durch entsprechende Betriebsvereinbarungen sichergestellt werden.

Die IG Metall fordert die Betriebe ihrer Organisationsbereiche auf, ein ausreichendes Aus- und Weiterbildungsangebot bereitzustellen und die Qualifizierungswünsche ihrer Beschäftigten zu erfassen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erweiterungs- und Aufstiegsfortbildung sind Beschäftigte im Grundsatz bezahlt freizustellen, die Maßnahmen sind durch die Arbeitgeber zu finanzieren.

Grundlage für die Freistellungs- und Finanzierungsverpflichtung des Arbeitgebers sollte ein verpflichtender Qualifizierungsplan sein, der zwischen den Betriebsparteien vereinbart wird (Erweiterung § 96 ff. BetrVG.). Dieser hat zum Ziel, die betrieblichen Bedarfe klar zu definieren und ggf. Finanzierungen auch auf gesetzlicher Grundlage (z. B. Qualifizierungschancengesetz) vorzusehen.

Wir haben mit unseren Tarifverträgen zu Bildung und Qualifizierung, der Gesetzgeber mit dem Qualifizierungschancengesetz zusätzliche Instrumente bereitgestellt, die es nun in den Betrieben zu nutzen gilt.

Die IG Metall hat zusammen mit ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten außerdem eine Reihe guter Beispiele für eine strategische Personal- und Qualifizierungsplanung erarbeitet, die den Erhalt bzw. die Transformation von Standorten und Beschäftigung sowie die vorausschauende Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen der Beschäftigten zum Ziel haben. So haben die Gestaltungsprojekte „Arbeit und Innovation“ im Kontext von Arbeiten 4.0 gezeigt, wie durch Qualifizierung und Beratung die proaktive betriebliche Gestaltung der Digitalisierung gelingen kann. Auch wurden in einigen Unternehmen Zukunftsfonds vereinbart, um konkrete Standortanalysen zu erstellen und Weiterbildung, Lernprogramme und regionale Qualifizierungskonzepte zu verankern.

Diese Gestaltungsansätze müssen für die Anwendung in weiteren Betrieben und in Unternehmens- und Konzernkontexten konzeptionell weiterentwickelt und verbreitert werden. Aufgabe der Betriebsräte und Betriebsbetreuer*innen ist es, diese Konzepte und Instrumente zu nutzen und in den Betrieben zur Anwendung zu bringen.

Ausbildung und Studium fit für die Zukunft machen

Um Ausbildung und Studium fit für die Zukunft zu machen, braucht es in Betrieben, an Schulen, Berufsschulen und Hochschulen ausreichend qualifiziertes Bildungspersonal sowie eine zeitgemäße, digitale Infrastruktur. Die Kompetenzentwicklung im Umgang mit digitalen Technologien und sozialen Medien muss an allen Lernorten gefördert werden. Zudem müssen Aus- und Fortbildungsberufe an die sich wandelnden Anforderungen angepasst werden. Auch absehbar neue Berufsbilder, die im Zuge der Digitalisierung entstehen, wollen wir als IG Metall mitgestalten und die Ordnungsarbeit der Berufe um ein systematisches und wissenschaftlich unterstütztes Monitoring zur Früherkennung von sich ändernden Kompetenzanforderungen erweitern.

Immer mehr Schulabgänger*innen erwerben ihre berufliche Qualifizierung an Hochschulen. Diese müssen berufliche Orientierung geben, ganzheitlich auf das Berufsleben vorbereiten und die Sozialpartner an der Gestaltung von Studiengängen und Lernumfeldern beteiligen.

Die Anzahl der dual Studierenden wächst auch im Organisationsbereich der IG Metall. Beim dualen Studium fehlen im Gegensatz zur dualen Ausbildung häufig eine systematische Verzahnung der Lernorte sowie Qualitätsstandards für die betrieblichen Praxisphasen. Wir fordern daher, Qualitätsstandards für dual Studierende im Berufsbildungsgesetz aufzunehmen. Gleichzeitig werden wir uns weiter für tarifpolitische Standards für dual Studierende einsetzen.

Schließlich muss der Zugang zu und die Finanzierung von berufsbegleitenden Studiengängen verbessert und dual Ausgebildeten ein besserer Einstieg in ein Hochschulstudium ermöglicht werden.

Ein nachvollziehbares und verlässliches Weiterbildungssystem

Bildungsberatung kann von den Arbeitsagenturen geleistet werden. Das Beratungspersonal muss hinreichend qualifiziert sein und ständig weitergebildet werden. Die Bundesagentur für Arbeit muss zu einer Institution weiterentwickelt werden, die Beschäftigungsfähigkeit über den Lebensverlauf hinweg unterstützt und hierfür notwendige Qualifizierung fördert. Ihre Angebote müssen mit der betrieblichen Ebene verzahnt werden. Dazu müssen vor allem berufliche Schulen und Universitäten zu regionalen Kompetenzzentren der Weiterbildung und beruflichen Neuorientierung ausgebaut wer-

den. Im Handwerk können diese Aufgabe auch die überbetrieblichen Bildungsstätten übernehmen. Außerdem bedarf es einer umfangreichen Investitionsoffensive in Personal und Ausstattung. Auch die noch weitergehende Aufhebung des Kooperationsverbotes ist ein notwendiger politischer Schritt, für den sich die IG Metall im Rahmen ihrer bisherigen Aktivitäten auch weiterhin einsetzt.

Die beruflichen Aufstiegsfortbildungen, beispielsweise die Industriemeister, Fachwirte und Techniker, müssen zu einem System beruflicher Fach- und Führungfortbildungen weiterentwickelt werden. Es braucht zukunftsfähige Entwicklungswege, verlässliche Qualitätsstandards, eine stärkere Verzahnung von beruflicher Fortbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung sowie eine Anerkennung der beruflichen Fortbildung als tertiärer Bildung.

Bildung benötigt neben guter Beratung und guten Angeboten vor allem Zeit und Geld. Mit der gesetzlichen Brückenteilzeit, den Bildungsfreistellungsgesetzen der meisten Länder, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen existieren auf unterschiedlichen Ebenen Regelungen zu Lernzeiten, die es zu nutzen und weiterzuentwickeln gilt. Insbesondere bedarf es einer Ausdehnung und Harmonisierung der Bildungsfreistellungsgesetze der Bundesländer auf alle Länder sowie einer steuerlichen Freistellung von tariflichen Zuschüssen bei Arbeitszeitreduzierung. Außerdem setzen wir uns für ein Bildungsförderungsgesetz ein, in dem die unterschiedlichen und für Weiterbildungsinteressierte oft unübersichtlichen staatlichen Förderungen der individuellen Weiterbildung, beispielsweise das BaföG, Aufstiegs-BaföG und die Bildungsprämie harmonisiert werden.

Weiterbildung durch Ausbau der Mitbestimmung stärken

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben eine Schlüsselfunktion bei der Förderung von Weiterbildung. Sie brauchen über die Unterrichtsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinaus ein umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Qualifizierungsplanung und -umsetzung. Auch bei der Personalplanung und Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung benötigen sie ein echtes Mitbestimmungsrecht.

Damit betriebliche Interessenvertretungen bei der Ausgestaltung von Berufsbildung eine treibende Rolle einnehmen können, müssen sie unterstützt werden. Deshalb fordert die IG Metall die Bundes-

regierung auf, in einem ersten Schritt Förderprogramme für Beratungs- und Bildungsprojekte zur Aus- und Weiterbildung im Kontext der Transformation aufzulegen, die Betriebsräte bei der Analyse von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsbedarfen und der Ableitung strategischer Bildungsziele für die Beschäftigten unterstützen.

Die Beschäftigten benötigen ebenfalls Beratung, Orientierung und Motivation, wenn es um das betriebliche und berufsbezogene Weiterlernen geht. Unsere Vertrauensleute können hier die wichtige Aufgabe von Weiterbildungsmentoren übernehmen. Sie sind nah dran, kompetent und genießen das Vertrauen der Beschäftigten. Sie unterstützen damit auch die Bildungsbedarfsermittlung und -planung der Betriebsräte. Die Politik ist gefordert, die notwendigen Arbeitsmöglichkeiten für Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren zu schaffen und zu fördern.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der IG Metall unterstützt Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Vertrauensleute durch Projektbegleitung, Fach- und Prozessberatung und weiterentwickelte Seminare im Bildungsprogramm mit einem besonderen Fokus auf die politische Gestaltung der Transformation.

Arbeitspolitik in der Transformation

Auf Basis digitaler Technologien entstehen neue Geschäftsmodelle, Formen der Wertschöpfung und Arbeitsorganisation, die die IG Metall gestalten muss – sonst wird ein großer Teil der künftigen Wertschöpfung außerhalb des Geltungsbereichs kollektiver Regelungen der Mitbestimmung und in tariffreien Zonen stattfinden. Wir brauchen eine Tarifbindung für Innovationszentren, IT-Hubs und Servicegesellschaften sowie den Ausbau unserer Organisationsmacht in strategisch wichtigen ITK- und Entwicklungsdienstleistungsunternehmen.

Betriebspolitisch haben wir bereits eine Reihe von Ansätzen und Formaten entwickelt, mit denen sich durch die Transformation neu entstehende Herausforderungen und Gestaltungsaufgaben identifizieren lassen: den Transformationsatlas, die Betriebslandkarte, den Kompass-Digitalisierung oder die betriebspolitischen Gestaltungsansätze aus den Projekten „Arbeit und Innovation“ und „Arbeit 2020“. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in einem weiteren Schritt in die Stärkung von Handlungskompetenzen wie Fach- und Prozessberatung übertragen und in allen Organisationsbereichen und möglichst vielen Betrieben und Unternehmen

verankert werden. Dies beinhaltet auch die Bearbeitung von Transformationsthemen in Unternehmens- und Konzernkontexten durch die Unternehmens- und EBR-Beauftragten der IG Metall und in den übergeordneten Mitbestimmungsstrukturen. Hierbei unterstützen die branchenpolitischen Netzwerke der IG Metall, die den überbetrieblichen Wissens- und Erfahrungsaustausch organisieren, Herausforderungen einer Branche aufgreifen und Gemeinsamkeiten von Betrieben entlang von Wertschöpfungsketten herausarbeiten. Diese gilt es auszubauen, ebenso wie die regionalen Netzwerke oder die zu Querschnittsthemen wie KMU und Handwerk.

Die Einführung neuer Technologien gestalten

Wir müssen realistische Konzepte für den Schutz vor Belastungen durch Leistungsverdichtung, Beschleunigung der Prozesse, monotone Belastungen und mangelnde Benutzerfreundlichkeit neuer Technologien entwickeln. Individuelle Leistungskontrolle muss ausgeschlossen, der Datenschutz und der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewährleistet werden. Die Systeme müssen aus Sicht der Beschäftigten zur Arbeitserleichterung beitragen sowie Handlungs- und Entscheidungsspielräume ausweiten. Sie müssen auf transparenten und diskriminierungsfreien Datensätzen und nachvollziehbaren Algorithmen beruhen. Um die betrieblichen Funktionär*innen in diesen Handlungs- und Gestaltungsfragen zu unterstützen, erarbeitet die IG Metall konkrete betriebs- und arbeitspolitische Schulungen, Beratungsangebote und Handlungshilfen. Der fachliche Austausch in branchen- und themenspezifischen Netzwerken wird weiter intensiviert. Dies gilt ebenso für die Gestaltung der Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK = Mensch und Roboter teilen sich einen Arbeitsraum ohne trennende Schutzeinrichtung). Sie bleibt auch weiterhin auf unserer betriebspolitischen Agenda. Die erforderlichen Technologien sind heute bereits vorhanden. Sie müssen aber zielgerichtet ausgewählt und mit einer geeigneten Arbeitsorganisation verbunden werden.

Neue Formen der Arbeit regulieren

Die neuen Chancen, die digitale Technologien und agile Arbeitsmethoden für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bieten, gilt es im Sinne der Beschäftigten konsequent zu nutzen. Zugleich will die IG Metall sicherstellen, dass die Risiken minimiert werden. Der Betriebsrat muss bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsorganisations-

formen von Anfang an mitwirken. Ein Weg kann dabei sein, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf Projekte einigen, in denen Neuerungen erprobt werden können und gemeinsam entscheiden, ob eine allgemeine Implementierung erfolgen soll. Produktivitätsgewinne sollen in Weiterbildung investiert werden. Auch Innovationsfonds auf Unternehmensebene können Veränderungsprozesse außerhalb der klassischen F&E-Prozesse begünstigen. Über Antragsstellung und Genehmigung muss paritätisch entschieden werden. Betriebsräte brauchen außerdem externe Beratung bei Einführung von Technologien. Die Beratung soll auch niedrigschwellige Formate für Betriebsräte kleinerer und mittlerer Unternehmen anbieten.

Generell gilt es, neue Beschäftigungs- und Betriebsformen auch gesetzlich zu regeln. Das Betriebsverfassungsrecht muss den Gegebenheiten des digitalen Plattformkapitalismus Rechnung tragen können. Der Arbeitnehmerbegriff ist dafür ebenso anzupassen wie der Betriebsbegriff. Die IG Metall wird darüber hinaus auch weiterhin die Arbeitsbedingungen auf Crowdfunding-Plattformen gestalten. Sie ist weltweit die erste Gewerkschaft, die gemeinsam mit Plattformen und Crowdworkern erfolgreich Gestaltungsansätze für Arbeit im oder vermittelt durch das Internet entwickelt hat. Sie hat dadurch auch wichtige Erkenntnisse über die Zukunft von Wissens- und Dienstleistungsarbeit, um ihre Organisation und ihre soziale Absicherung gewonnen, die der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben zugutekommen, zum Beispiel bei den Themen internes Crowdsourcing oder agiles Arbeiten.

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der neuen Arbeitswelt verankern

Psychische Belastungen nehmen in der modernen Arbeitswelt weiter zu. Gleichzeitig bleiben auch die physischen Belastungen durch unergonomische Arbeit weiterhin ein drängendes Problem. Erforderlich ist eine Humanisierungsstrategie für menschengerechte Arbeit auch in der Transformation. Besondere Anforderungen an den Schutz der Gesundheit entstehen durch die örtliche und zeitliche Entgrenzung bei mobiler, digitaler Arbeit: Außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte zu arbeiten und außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit jederzeit erreichbar zu sein, erfordert einen neuen Blick auf die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung und den Umgang damit. Auch die Umgestaltung von Büros zu sogenannten Modern Work Spaces mit Konzepten für flexible Arbeitsplätze geht oft mit handfesten Problemen einher: Zu psychischen Belastungen

durch die Entgrenzung von Zeit und Leistung kommen Probleme durch Lärm und Platzmangel. Unzureichende Desk-Sharing-Quoten, d. h. nicht ausreichende Arbeitsplätze für alle, strapazieren die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der betroffenen Beschäftigten oft zusätzlich. Vor diesem Hintergrund ist die IG Metall gefordert, betriebliche Präventionskonzepte zu entwickeln, die eine gesundheitsgerechte Gestaltung neuer Büroraumkonzepte befördern.

Mit ihrem betriebspolitischen Engagement muss die IG Metall Standards guter Arbeit verteidigen und weiterentwickeln. Nötig ist dazu eine Zusammenfassung und Systematisierung der verstreuten, arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, die alle wichtigen Dimensionen der Arbeitsgestaltung integriert und für die betrieblichen Akteure verständlich aufbereitet. Dieses moderne Kompendium menschengerechter Arbeit muss zugleich arbeitsschutzrechtlichen Stellenwert erhalten. Die IG Metall muss zudem darauf hinwirken, noch vorhandene Regelungslücken im Arbeitsschutzrecht („Anti-Stress-Verordnung“) zu schließen.

Arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitische Flankierung der Transformation

Die Transformation muss durch einen verlässlichen Sozialstaat auch arbeitsmarkt-, sozial- und strukturpolitisch flankiert werden. Schwerpunkte sind dabei die Schaffung sozial abgesicherter Übergänge zwischen Beschäftigung, Nichterwerbstätigkeit und Ruhestand sowie die arbeitsmarktpolitische Förderung von Qualifizierung. Nicht zuletzt bedarf es einer öffentlichen Unterstützung in Transformationssituationen.

Abgesicherte Übergänge schaffen

Insbesondere ältere Beschäftigte haben bei Auftreten von Arbeitslosigkeit schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Dauer des Arbeitslosengeld-I-Bezugs reicht oft nicht, um wieder Beschäftigung zu finden. Im Ergebnis führt es dazu, dass Menschen auch nach jahrzehntelanger Beschäftigung im Hartz-IV-System landen und sozialer Abstieg oder gar Altersarmut drohen.

Auch Tarifverträge können einen Beitrag zur Absicherung von Übergängen leisten. Die Altersteilzeit ist ein gutes Instrument, um unvermeidbaren Beschäftigungsabbau entlang der „demografischen Kurve“ zu organisieren. Sie sollte fortentwickelt, für alle Branchen und mehr Beschäftigte verfügbar gemacht

werden. Tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen lassen sich als Instrumente der Beschäftigungssicherung nutzen. In der Vergangenheit hat die IG Metall Risiken der technologischen Veränderungen durch einen Rationalisierungsschutz aufgefangen.

Besserer Schutz bei Arbeitslosigkeit

Die IG Metall fordert eine bessere Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung, die wieder zum zentralen Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit werden muss. Dazu müssen die Bezugsdauer des Arbeitslosengeld-I nach Alter gestaffelt auf bis zu 36 Monate verlängert und der soziale Schutz für Beschäftigte, die jahrzehntelang in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, verbessert werden. Zudem bedarf es einer Verlängerung der Rahmenfrist auf 36 Monate.

Die geltenden Zumutbarkeitsregeln befördern sozialen Abstieg und entwerteten Qualifikationen. Sie müssen daher insgesamt reformiert werden. In einem ersten Schritt sollten nur Arbeitsangebote zumutbar sein, die den tariflichen Regelungen entsprechen. Sofern kein Tarifvertrag vorliegt, soll der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten die Untergrenze bilden. Zusätzlich bedarf es eines verbesserten Entgeltschutzes und der Einführung eines Qualifikationsschutzes. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass bis sechs Monate, nachdem alle Mittel zu intensiver Beratung, Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung und Weiterbildung ausgeschöpft worden sind, Stellenangebote unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus sowie Leiharbeitsverhältnisse nicht als zumutbare Arbeit gelten und damit freiwillig sind.

Nötig ist darüber hinaus eine Reform, die das Hartz-IV-System überwindet. Die IG Metall tritt für eine solidarische Grundsicherung ein, die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und prekären Beschäftigungsverhältnissen keinen Vorschub leistet. Kernelemente sind insbesondere: Die Bedürftigkeitsprüfung muss vereinfacht und das Schonvermögen deutlich angehoben werden. Dem Konstrukt der Bedarfsgemeinschaften liegt eine konservative Partnerschaftsvorstellung zugrunde, die nicht mehr zeitgemäß ist. Auch die Regelsätze müssen neu berechnet und angehoben werden. Sanktionen des grundgesetzlich garantierten Existenzminimums und die darüber hinaus bestehenden schärferen Sanktionsregelungen zulasten von Hartz-IV-Empfängern unter 25 Jahren lehnt die IG Metall ab. Statt

auf Sanktionen sollte stärker auf Unterstützung, Angebote und Beratung gesetzt werden.

Tariflichen Rationalisierungsschutz ausbauen

Wir müssen den tariflichen Rationalisierungsschutz ausbauen. Dabei geht es um Beschäftigungssicherung, um die hierfür notwendige Qualifizierung, aber auch um den Schutz vor Abgruppierung und Entlassungen. Wir müssen die Verpflichtung der Arbeitgeber in allen Tarifverträgen stärken, von technologisch-organisatorischen Umbrüchen betroffene Beschäftigte neue gleich- oder höherwertige Tätigkeiten im Betrieb anzubieten. Hierzu gehören eine mitbestimmte Personalplanung, individuelle Personalentwicklungspläne, die auch mittelfristige Veränderungen der Arbeitstätigkeiten berücksichtigen und das Angebot auf entsprechende Umschulung und Weiterbildung bei vollem Entgeltanspruch.

In den Qualifizierungstarifverträgen müssen wir die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Personalplanung und Qualifizierungsplänen stärken. Der tarifliche Kündigungsschutz, insbesondere für ältere Beschäftigte, und die Alterssicherung der Verdienste dürfen nicht angegriffen werden – sie müssen vielmehr in allen Branchen und Regionen ausgebaut werden.

Das System der betrieblichen Flexibilität ist so zu entwickeln, dass Überbrückungszeiten im Technologiewandel durch arbeitszeitpolitische Maßnahmen abgedeckt werden. Hierzu gehören tariflich geregelte Arbeitszeitkonten, die tarifliche Aufstockung und Ausweitung von Kurzarbeitsregelungen ebenso wie die Einführung des von uns vorgeschlagenen Transformationskurzarbeitergeldes. Diese Maßnahmen müssen Priorität haben – bevor wir Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung zur Anwendung bringen.

Arbeitsmarktpolitische Flankierung: Kurzarbeit und Qualifizierung

Mit dem Qualifizierungschancengesetz sind neue Möglichkeiten zur Weiterbildung von Fachkräften geschaffen worden, die es in den Betrieben nun offensiv zu nutzen gilt.

Nach wie vor fehlt es aber an einem Instrument, dass es Betrieben, die für eine gewisse Übergangszeit größere betriebliche Umbauprozesse mit Produktionseinbrüchen bewältigen müssen, ermöglicht, Kurzarbeit und Qualifizierung zu verbinden – mit

dem Ziel der Beschäftigungssicherung auch unter veränderten Bedingungen im Betrieb. Die IG Metall fordert daher die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes, mit dem Lohnersatz sowie die volle Übernahme der Kosten für eine berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährleistet werden können. Dafür sind die finanziellen Spielräume der Bundesagentur für Arbeit zu nutzen und zu erhalten. Die Zahlung des Transformationskurzarbeitergeldes setzt eine verbindliche Qualifizierungsplanung im Betrieb voraus, die vom Betriebsrat mitverhandelt wird. Denn als Expert*innen vor Ort können Betriebsräte die konkreten Weiterbildungsbedarfe am besten einschätzen und sollten daher systematisch in die Herstellung der Anspruchsvoraussetzungen eingebunden werden.

Zusätzlich fordert die IG Metall, das Transferkurzarbeitergeld weiterzuentwickeln, indem die Bezugsdauer auf 24 Monate verlängert und die Förderung der Weiterbildungskosten verbessert werden.

Auch die Weiterbildung von Erwerbslosen muss massiv verstärkt werden. Dazu müssen verbindliche Anrechte auf intensive Beratungs- und Qualifizierungsangebote verankert werden. Außerdem ist sicherzustellen, dass ausreichend Mittel zur Verfügung stehen und sich jede und jeder passgenau weiterbilden kann. Hierbei ist verstärkt auf die Qualität der Weiterbildung zu achten. Die Einkommenssituation darf während der Weiterbildung nicht leiden. Deshalb fordert die IG Metall Weiterbildungsprämien zu einem anrechnungsfreien Weiterbildungsgeld zu verbessern. Auch sollte bei Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme ein verlängerter Restanspruch auf Arbeitslosengeld bestehen.

Öffentliche Unterstützung in Transformationssituationen

Die Transformation trifft Branchen und Unternehmen ungleichzeitig und unterschiedlich. Wir brauchen tragfähige Perspektiven und Zukunftsszenarien, insbesondere für die besonders von der Transformation betroffenen Regionen. Dabei sind unsere betrieblichen Funktionär*innen genauso einzubeziehen wie Forschungseinrichtungen, Bildungs- und Weiterbildungsträger sowie die Agenturen für Arbeit. Für die verbindliche Aushandlung solcher Szenarien müssen transparente und verlässliche Strukturen – etwa in der Form von Regionalräten oder Transformationsbündnissen – geschaffen werden.

Da Konzerne häufig eine entscheidende Rolle für ganze Wertschöpfungsketten und ganze Branchen und Regionen spielen, müssen zudem die überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit in Unternehmen und Branchen gestärkt und die Schlagkraft im politischen Raum erhöht werden. Mit Blick auf die Transformation müssen die Branchendialoge, bei denen Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen an einen Tisch kommen, zu festen Arbeitsstrukturen weiterentwickelt werden.

Ohne das Knowhow und die Mitwirkung der Betriebsräte und Beschäftigten wird die Transformation nicht gelingen. Die zeitlichen und fachlichen Ressourcen von Betriebsräten sind aber insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben mit in der Regel nicht freigestellten Betriebsräten begrenzt. Um die ggf. erforderlichen Maßnahmen im Betrieb auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln zu können, fordert die IG Metall von der Bundesregierung einen Beratungs- und Qualifizierungsfonds für Betriebsräte.

Ferner bedarf es öffentlicher Beteiligungsfonds zur Sicherung und Transformation von Unternehmen, mit denen z. B. KMUs unterstützt werden können, sobald ein erzwungener Wechsel des Geschäftsmodells die Investitionskraft übersteigt. Hierfür ist der Vorstand der IG Metall gefordert, Konzepte zu entwickeln und sich gegenüber der Bundesregierung für diese einzusetzen.

Für besonders betroffene Regionen müssen schließlich auch Regionalfonds ins Leben gerufen werden, in die über Beiräte neben Gewerkschaften und Arbeitgebern alle relevanten regionalen Akteure eingebunden werden. Den Beiräten obliegt es, auf Basis von regionalen Entwicklungskonzepten eine Priorisierung der Aktivitäten vorzunehmen.

In einigen Städten und Regionen wirkt die IG Metall bereits mit eigenen Konzepten – oft eingebunden in regionale Netzwerke – an der Sicherung industrieller Strukturen und Beschäftigung mit. Dabei gehen von der IG Metall vor Ort wichtige industrie- und regionalpolitische Impulse aus. Diese Ebene muss die IG Metall stärken. Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, einen Erfahrungsaustausch zu guter, regionaler Industriepolitik zu organisieren und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte und Hauptamtliche zu regionaler Struktur- und Industriepolitik anzubieten.

Maßnahmen

Die IG Metall wird die Transformation auf allen Handlungsebenen gestalten.

Im Betrieb werden wir...

- verpflichtende Qualifizierungspläne vereinbaren. Künftige Anforderungen müssen hierfür systematisch analysiert und bestehende Instrumente wie das Qualifizierungschancengesetz und unsere Tarifverträge zur Anwendung gebracht werden.
- erarbeitete Gestaltungsansätze – etwa zur Personal- und Qualifizierungsplanung oder betriebliche Zukunftsvereinbarungen – in der Breite der von uns betreuten Betriebe verankern.
- Vertrauensleute als Weiterbildungsmentor*innen fördern.
- neue Formen der Arbeit betriebspolitisch angehen. Fragen der Technikfolgenabschätzung spielen dabei ebenso eine wichtige Rolle wie Vereinbarungen zur Arbeitsorganisation und -umgebung.
- Präventionsstrategien befördern, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne der humanen Gestaltung von Arbeit auch an den neuen Herausforderungen der Transformation auszurichten.

Tarifpolitisch werden wir...

- Rationalisierungsschutzabkommen erarbeiten und vorantreiben.
- bestehende Verträge zur Qualifizierung und Weiterbildung systematisch erfassen und weiterentwickeln. Wesentliche Regelungstatbestände sind vor allem die Finanzierung, die Freistellung, die Bildungsberatung sowie die Bereitstellung geeigneter Angebote.
- tarifpolitische Standards für dual Studierende vorantreiben.
- uns um die Entgeltgestaltung im Kontext sich wandelnder Organisations- und Arbeitsformen kümmern.

Auf gesetzgeberischer und gesellschaftspolitischer Ebene fordern wir...

- Schulen, Berufsschulen und Hochschulen insbesondere für die Herausforderungen der digitalen Transformation fit zu machen. Aus- und Fortbildungsberufe müssen angepasst, neue Berufsbilder entwickelt werden.
- sozial abgesicherte Übergänge zwischen Beschäftigung, Nichterwerbstätigkeit und Ruhe-

stand sowie eine arbeitsmarktpolitische Förderung von Qualifizierung. Hierfür fordern wir eine Erweiterung der Möglichkeiten des Transferkurzarbeitergeldes und die Einführung des von uns vorgeschlagenen Transformationskurzarbeitergeldes.

- öffentliche Unterstützung in Transformationssituationen. Wir fordern öffentliche Beteiligungsfonds, insbesondere zur Sicherung von kleinen und mittleren Unternehmen, Beratungs- und Qualifizierungsfonds für Betriebsräte, strukturelle Regionalfonds sowie die Etablierung breit aufgestellter Transformationsbündnisse.

Als Organisation werden wir...

- die gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit einem besonderen Fokus auf die politische Gestaltung der Transformation weiterentwickeln.
- die durch unsere entwickelten Gestaltungsansätze gewonnenen Erkenntnisse in die Stärkung von Handlungskompetenzen wie Fach- und Prozessberatung übertragen und in allen Organisationsbereichen und möglichst vielen Betrieben verankern.
- branchenpolitische und regionale Netzwerke der IG Metall ausbauen.
- in den internationalen und europäischen Netzwerken den Austausch zu Maßnahmen zur Bewältigung der Transformation intensivieren.

Antrag L5.002: #FairWandel – sozial, ökologisch, demokratisch

Antragsteller/in:

GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Menschen in den Betrieben sehen den Veränderungen der Arbeitswelt mit Verunsicherung entgegen. Die Transformation von Verbrennungsmotor und Antriebsstrang hin zu Elektromobilität gefährdet Arbeitsplätze. Die digitale Transformation sowie die Dekarbonisierung bringen vielfältige Herausforderungen. Eine sich global abzeichnende Mobilitätswende, die weniger privaten Automobilbesitz und andere Mobilitätsformen befördert, verschärft diese Entwicklungen zusehends. Einzelne Beschäftigte beschleicht ein Gefühl der Hilflosigkeit.

Die drängendsten Fragen lauten „Wo bleibe ich? Was passiert mit mir? Was bin ich und meine Kompetenz in Zukunft noch wert? Wie bleibe ich mobil, im privaten und beim Arbeitsweg?“.

Diesen Fragen stellen wir uns als IG Metall. Wir geben den Menschen Sicherheit und Perspektiven im Wandel der Industriearbeit. Wir sorgen für eine gute Zukunft für alle. Unsere gesellschaftspolitische Aufgabe ist es, dass im verteilungspolitischen Machtkampf unsere Kolleginnen und Kollegen nicht unter die Räder kommen.

Wir sind in den Betrieben die Innovationstreiber zur Zukunftssicherung. Wir wollen die Produktionsstandorte, Beschäftigung und Beschäftigte in Deutschland sichern. Unsere Aufgabe ist es zu schauen, WAS wird produziert, WER produziert es, WANN wird es produziert und WO wird es produziert. Unsere Ziele sind eine sichere Perspektive für industrielle Fertigung und für Beschäftigte im indirekten Bereich.

Dazu gehört zum einen, dass die Beschäftigung in kaufmännisch/administrativen Bereichen, Forschung, Entwicklung und Fertigung etablierter Technologie an bestehenden Standorten gesichert wird. Zum anderen aber auch, dass Forschung, Entwicklung und Fertigung neuer Technologien allokiert und gesichert wird. Insbesondere der Aufbau von zukunftsweisenden Schlüsseltechnologien, wie z. B. die Batteriezellenfertigung, hat hier Priorität.

Für die duale Ausbildung schaffen wir eine sichere Perspektive, indem neue Ausbildungsberufe entwickelt, neue Ausbildungsrahmenpläne genutzt und Ausbilderinnen und Ausbilder darauf qualifiziert werden.

Wir brauchen geeignete Instrumente, um die Zukunft sicher, gerecht und selbstbestimmt für alle zu gestalten. Betriebsverfassungsrechtlich, tarifpolitisch und gesetzlich stehen uns bereits viele Werkzeuge zur Verfügung. Diese gilt es nicht nur zu nutzen, sondern auch auszubauen.

Die IG Metall vom Betrieb aus gestalten heißt den betrieblichen Gestaltungsanspruch ins Zentrum zu stellen. Ein erweitertes Handeln in der Betriebs- und Tarifpolitik, zusammen mit Forderungen in Richtung Arbeitsmarkt- und Industriepolitik konstituiert diesen Fokus.

Ein Transformationsabkommen könnte eine sinnvolle Grundlage und eine gemeinsame Klammer aller drei Ebenen sein. Die politische Gesamtstrategie der IG Metall umfasst das Mitglied im Betrieb, schafft tarifvertragliche Rahmen und sichert die Interessenvertretung in den politischen Arenen.

Ein Transformationsabkommen müsste daher folgendes beinhalten:

Betriebspolitische Ebene:

- Mehr Mitbestimmung im Betrieb. Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei transformationsbedingten Veränderungen der Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsform bzw. der Arbeitswelt. Innovationen und Investitionen sichern, insbesondere durch die Einrichtung betrieblicher Innovations- und Investitionsausschüsse.
- Initiativrechte für den Betriebsrat bei Fragen der Aus- und Weiterbildung um Qualifizierungskonzepte zu entwickeln und voranzutreiben. Ein Ziel muss sein, Dequalifizierung zu verhindern durch systematische Qualifizierung von unten nach oben.
- Kein Abbau von Beschäftigtenrechten aufgrund der Transformation. Wir lehnen Produktivitätssteigerungen und Kostensenkungsprogramme die zu Lasten der Beschäftigung oder der Beschäftigten gehen ab. Die Schutzrechte für Beschäftigte auf die Belastungen der Transformation und Digitalisierung müssen ausgeweitet, gegen einseitige Flexibilisierung, Arbeitsverdichtung und zunehmenden Leistungsdruck, durch

z. B. verbesserte Mitbestimmungsrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, als auch zur Leistungsbegrenzung.

- Bessere Ansprachekonzepte und Beteiligungsmöglichkeiten zur Kommunikation mit und Beteiligung von Mitgliedern und Beschäftigten. Für Vertrauensleute, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreterinnen- und -vertreter sowie Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen- und -vertreter.
- Entwicklungsorientierte Qualifizierung für Vertrauensleute die diese in die Lage versetzt, Beschäftigte anhand deren persönlicher Entwicklung im Betrieb zu beraten und zu unterstützen.
- Solidarität in den Betrieben stärken. Jeder Standort braucht eine Perspektive und eine sichere Zukunft. Das schaffen wir nur gemeinsam und sprechen uns gegen Betriebskanibalismus untereinander aus.

Tarifpolitische Ebene: Ein Transformationstarifvertrag der die nötigen tarifpolitischen Instrumente zusammenfasst:

- Stärkung des Ehrenamts in den Betrieben. Neben den Betriebsräten kommt den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten eine besondere Rolle und Bedeutung zu, da diese oft der erste Anlaufpunkt im Betrieb sind. Neue tarifliche Schutzrechte für Vertrauensleute sollen einer Flankierung dieser besonderen Rolle dienen.
- Weiterentwicklung der Regelungen in den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (TV Besch.) sowie Kurzarbeit und Beschäftigung (TV KB), so dass diese auch bei strukturell bedingter Kurzarbeit und Arbeitszeitreduzierung greifen und den Beschäftigten Arbeitsplatzsicherheit bieten.
- Abgruppierungsschutz bei transformationsstrukturell bedingten Änderungen in der Arbeitsorganisation.
- Verbesserungen in den Tarifverträgen zur Qualifizierung, so dass neben der vom Arbeitgeber gezahlten betrieblichen Weiterbildung, auch die persönliche Weiterbildung eine zusätzliche finanzielle Ausstattung erhält und somit auch Stipendienregelungen beinhaltet.
- Flächentarifliche Regelungen zur regionalen, überbetrieblichen Arbeitnehmerüberlassung, für Betriebe innerhalb des Organisationsbereichs

der IG Metall und der regionalen Arbeitgeberverbandsstrukturen, zu den flächentariflichen Bedingungen der Metall- und Elektroindustrie.

- Ein Abweichen von tariflichen Regelungen im Rahmen der geltenden Grundsätze soll zukünftig in Koordination mit den Tarifkommissionen der Bezirke stattfinden. Die Transformation darf nicht über einem Wettbewerb um schlechtere Arbeitsbedingungen in die Fläche getragen werden.

Politische Ebene: Unsere Anforderungen an die Politik

- Finanzielle Absicherung durch ein neues Transformationskurzarbeitergeld bei transformationsbedingter Kurzarbeit und für Qualifizierung
- Eine wirksame Verkehrs- und Energiewende, sowie industriepolitische Perspektiven für den Industriestandort Deutschland, der Vorreiter sein muss, sowohl für saubere Verbrennungsmotoren als auch für neue Antriebs- und Mobilitätskonzepte. Das Ziel muss eine verlässliche, bezahlbare und ökologische Mobilität sowie eine zukunftsfähige Fahrzeugindustrie mit sicheren Arbeitsplätzen sein.
- Neue Mobilitätskonzepte müssen gewährleisten, dass Beschäftigte mit kurzem zeitlichen Aufwand, stressfrei, verlässlich und bezahlbar ihren Arbeitsort erreichen können. Dazu braucht es eine intelligente Verknüpfung von individuellen Personennahverkehr mit dem jeweiligen ÖPNV, insbesondere für Beschäftigte mit besonderen Arbeitszeiten, z. B. bei Schichtarbeit, oder die Einführung bezuschusster Jobtickets für Beschäftigte.
- Die Einführung einer Blauen Plakette, um die notwendigen Luftreinhaltungsmaßnahmen zu unterstützen, flankiert durch vernünftige Übergangsregelungen für die betroffenen Pendler.

Gute und sichere Arbeit für alle Beschäftigten ist das gewerkschaftliche Leitbild zur Gestaltung der Transformation.

In den bevorstehenden Veränderungen stellen sich neben dem Aufbau eines Transformationsabkommens weitere Handlungsfelder für die IG Metall. Eine notwendige Debatte ist dabei die Verleitung von Arbeit und Beschäftigung. Die IG Metall greift diese auf und beschäftigt sich perspektivisch mit der Frage einer erneuten kollektiven und individuellen Arbeitszeitverkürzung.

Berufliche Bildung

Bildung und Qualifizierung sind in der Transformation von zentraler Rolle. Neben der finanziellen Ausgestaltung über die Tarifverträge zur Qualifizierung und ein mögliches Transformationskurzarbeitergeld, bedarf es zusätzlichen bildungspolitischen Maßnahmen. Die IG Metall setzt sich dabei aktiv für die Schaffung neuer Wege zur vertikalen und horizontalen Qualifizierung ein. Ziel ist es ein System zu schaffen, in dem Beschäftigte im Rahmen ihres Arbeitsvertrages eine Umqualifizierung auf die benötigten Berufsbilder erhalten, die über einen Abschluss bescheinigt wird. Wir wollen Facharbeiter und Akademiker in Erhalt ihres Qualifikationsniveaus in eine neue Beschäftigungsstruktur überführen.

Öffentlichkeitsarbeit

Die bevorstehenden Veränderungen in der Industrie schaffen Verunsicherungen und Ängste bei den Betroffenen. Die IG Metall versucht in einer eigenen Informationskampagne der Breitenkommunikation die Ursachen und Treiber der industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung aufzuzeigen und eigene Zielvorstellungen von industrieller Wertschöpfung zu platzieren. Nur wenn Beschäftigte über die Rahmenbedingungen der anstehenden Veränderungen informiert sind, können sie gemeinsam solidarische Transformation organisieren.

Gesellschaftlicher Diskurs

Die aktuellen öffentlichen Diskurse sind stark geprägt durch die unterschiedlichen Einzelinteressen von Umweltverbänden, Wirtschaft, Handel und Politik. Dabei muss neben der elektrischen Transformation der Automobilindustrie und einer gemeinsam tragbaren und gestaltbaren Mobilitätswende, auch die Digitalisierung in verschiedenen Wertschöpfungsketten, sowie in Handel und dem Dienstleistungssektor betrachtet werden und neu entstehende Geschäftsmodelle in Umfeld dieser Entwicklungen beinhalten.

Die IG Metall versucht hierzu eine generationsübergreifende gesellschaftliche Diskussionsplattform aufzubauen, die die genannten Akteure des öffentlichen Lebens in eine gemeinsame Zieldiskussion bringt.

Diese Diskursplattformen sollen regional und überregional neue Perspektiven und gegenseitiges Verständnis ausbauen. Die Ergebnisse des gesell-

schaftlichen Diskurses müssen eine Grundlage für das Handeln der IG Metall im Transformationsprozess sein.

Umwelt

Wir stehen eindeutig zum Pariser Klimaabkommen: die Dekarbonisierung wird für viele Jahre die beherrschende Aufgabe für die Industrie und den Verkehrssektor sein. Eine verantwortliche Klimapolitik muss aber zwingend auch die Interessen von Verbrauchern und Beschäftigten mitberücksichtigen, um effektiv zu sein.

Ein Strukturwandel kann nur dann gelingen, wenn er gleichermaßen die umwelt-, die industrie- und die beschäftigungspolitischen Ziele im Blick hat und bei Zielkonflikten versucht, sachgerechte und verträgliche Gesamtlösungen anzugehen.

Antrag L5.003: Transformation – vom Menschen herdenken

Antragsteller/in:

GS Nordhausen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Arbeit – Mensch – Gesellschaft
Transformation beginnt im gesellschaftlichen Sein. Demnach gilt es, diesen Prozess nicht ausschließlich vom Betrieb aus zu denken, sondern vom gesellschaftlichen Bild eines demokratischen und solidarischen Zusammenlebens. Es kommt demnach auf die Interaktionsformen des gemeinsamen Seins an. Solange Transformation ausschließlich wirtschaftspolitisch (letztendlich nur vom Betrieb) hergedacht wird, kann der Ausgrenzung nicht entgegnet werden. Arbeit, Mensch und Gesellschaft sind untrennbar miteinander verbunden. Um ein menschenwürdiges, gerechtes Leben und solidarisches Miteinander gewährleisten zu können, ist eine breite Aufklärungsoffensive erforderlich. Ebenso gilt es, sich weiter verstärkt für den Erhalt und Ausbau der Förderinstrumente einzusetzen.
2. Tarifpolitische Offensive einleiten
Tarifpolitisch haben wir, wenn auch widersprüchlich, Erfolge bei der Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse erzielen können.

Es gibt allerdings noch genügend Handlungsfelder, wie zum Beispiel bei der Entgeltpolitik (Grundentgelte), der Leistungs politik, der Arbeitszeitpolitik, der Ausweitung von Tarifbindung, neuen Rationalisierungsabkommen, Qualifizierung usw., die wir tarifpolitisch begleiten müssen, um Industriepolitik erfolgreich gestalten zu können. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich mit der Vorbereitung und Umsetzung einer arbeits- und beschäftigungssichernden, tarifpolitischen und gesellschaftsförderlichen Kampagne entlang dieses Antrages zu beginnen.

Antrag L5.004: Transformation als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Antragsteller/in:

GS Gevelsberg-Hattingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine gesamtgesellschaftliche Strategie zu entwickeln die Transformation gerecht zu gestalten unter Berücksichtigung folgender Schwerpunkte und Einbeziehung von Mensch, Staat und Unternehmen:

- Die Ausweitung der betrieblichen und wirtschaftlichen Mitbestimmung, um den Prozess nicht nur zu begleiten, sondern wirklich gestalten zu können.
- Beteiligung der Unternehmen die Gewinne machen, an den Kosten der Transformation (z. B. durch eine Fondslösung).
- Eine solidarische Anpassung der Sozialversicherungssysteme, um die massiven Auswirkungen die möglicherweise drohen abzufedern.

Antrag L5.005: Transformation als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Antragsteller/in:

GS Wuppertal (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine gesamtgesellschaftliche Strategie zu entwickeln, die Transformation gerecht zu gestalten unter Berücksichtigung folgender Schwerpunkte und Einbeziehung von Mensch, Staat und Unternehmen:

- Die Ausweitung der betrieblichen und wirtschaftlichen Mitbestimmung, um den Prozess nicht nur zu begleiten, sondern wirklich gestalten zu können.
- Beteiligung der Unternehmen die Gewinne machen an den Kosten der Transformation (z. B. durch eine Fondslösung).
- Eine solidarische Anpassung der Sozialversicherungssysteme um die massiven Auswirkungen die möglicherweise drohen abzufedern.

Antrag L5.006: Digitalisierung gestalten – gleichstellungspolitische Impulse setzen!

Antragsteller/in:

Frauenausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Die IG Metall gestaltet sie aktiv mit. Der Blick auf die Digitalisierung ist aber oft technikgetrieben. Dabei wird übersehen, dass neben den Produktions- und Instandsetzungsbereichen gerade auch im industriellen Bürobereich Routinetätigkeiten automatisiert werden. Betroffen sind Aufgaben in der kaufmännischen Sachbearbeitung des mittleren Qualifikations- und Lohnniveaus und damit Berufe, in denen überwiegend Frauen tätig sind.

Die IG Metall soll bei der Digitalisierung gleichstellungspolitische Belange in den Blick nehmen und Nachteile für Frauen verhindern.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind besonders folgende Aspekte von Belang:

1. Qualifizierung ist ein zentraler Schlüsselaspekt dafür, dass bei Digitalisierungsprozessen alle Beschäftigten mitgenommen werden.
2. Es gilt alle Berufsgruppen in den Blick zu nehmen, um adäquate Antworten auf die unterschiedliche Betroffenheit von Digitalisierungsprozessen zu finden. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive gilt dies insbesondere für Beschäftigte im Bürobereich sowie für An- und Ungelernte.
3. Berufsbeschreibungen und Eingruppierungen müssen den teils neuen und höheren Anforderungen der Digitalisierung angepasst werden. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive gilt das insbesondere für kaufmännische Berufe und Tätigkeiten von An- und Ungelernten in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen.
4. Routinetätigkeiten in der Verwaltung werden durch Anwendungsprogramme ersetzt, kaufmännische Tätigkeiten wie Buchhaltung oder Rechnungswesen werden ausgelagert. Dieser Arbeitsplatzabbau trifft in erster Linie Frauen.
5. Algorithmen, die z. B. bei Personalauswahlverfahren zum Einsatz kommen, sind diskriminierungsfrei zu gestalten.
6. Die Chancen der Digitalisierung für ein neues Verhältnis von Privatleben und Erwerbstätigkeit gilt es zu nutzen und die damit einhergehenden Risiken in Hinblick auf die Entgrenzung der Arbeit für die Beschäftigten zu begrenzen.

Qualifizierung / Ausbildung

Die IG Metall fordert die betrieblichen Interessenvertretungen auf, die bestehenden tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen und Instrumente zur betrieblichen Qualifizierung zu nutzen und mit Leben zu füllen:

- Notwendig ist eine verbindliche betriebliche Qualifikations- und Personalplanung. Dies bedarf einer betriebsinternen verbindlichen Analyse der bestehenden Qualifikation und des notwendigen Qualifikationsbedarfes.

- Qualifizierung muss während der Arbeitszeit stattfinden und die Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbstätigkeit sicherstellen. Der Zugang muss auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Elternzeit ermöglicht werden, d.h. Qualifizierung in Teilzeit ist zu ermöglichen.
- Die Ansprache für die Qualifikationsmaßnahmen und die Qualifikationsmaßnahmen selbst sind so zu gestalten, dass alle Beschäftigten- und Altersgruppen, insbesondere Frauen, An- und Ungelernte, Migrantinnen und Menschen mit Beeinträchtigungen ohne Hürden teilnehmen können und entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft in den Qualifikationsmaßnahmen vertreten sind.

Die IG Metall soll auf die Arbeitgeber hinwirken,

- Qualifikationsmaßnahmen für alle Beschäftigten zu organisieren. Ziel muss die Weiterbeschäftigung sein, gegebenenfalls mit veränderten Aufgaben und an einem neuen Arbeitsplatz. Dabei ist sicher zu stellen, dass die Qualifikationsmaßnahmen für die Beschäftigten kostenfrei sind. Zur Finanzierung von Qualifikationsmaßnahmen müssen Förderprogramme des Bundes und der Länder ausgebaut werden.

Die Geschäftsstellen und Bezirksleitungen sind gefordert, diesen Prozess unterstützend zu begleiten. Ein hilfreiches Instrument ist der Transformationsatlas.

Die betrieblichen Interessenvertretungen, Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstand der IG Metall sollen Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien über verbindliche Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen mit jungen Frauen in zukunftsorientierten Berufen, insbesondere im MINT-Bereich treffen.

Die IG Metall fordert die Landesregierungen und die Bundesregierung sowie die Selbstverwaltungsgremien der Bundesagentur für Arbeit auf,

- Programme aufzulegen, um den notwendigen Qualifizierungsbedarf durch den digitalen Strukturwandel, insbesondere auch in frauentypischen Berufen zu unterstützen.
- gesetzliche Instrumente wie etwa das sogenannte Meister-BAföG, das Bundesausbildungsgesetz auszubauen und an die Erfordernisse der Digitalisierung und speziell auch an die lebensphasenorientierten Anforderungen von Frauen anzupassen.

Berufsbilder und -wahl

Die betrieblichen Interessenvertretungen, Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstand sollen

- einen Diskussionsprozess über veränderte Tätigkeiten weiblicher Beschäftigter starten mit dem Ziel, Jobprofile der Zukunft zu identifizieren und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln.
- mit allen beteiligten Akteur*innen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern, Berufsbildungsausschüsse etc.) die vorhandenen Berufsbilder überprüfen, gegebenenfalls Ausbildungsinhalte anpassen und bei Bedarf neue Ausbildungsgänge definieren.
- sich bei den Landesregierungen dafür einsetzen, dass Mädchen bereits in Kindergärten und Grundschulen an MINT-Themen herangeführt und bei der Berufswahlorientierung an den Schulen das Interesse von Mädchen für MINT- und IT-Berufe stärker und nachhaltig gefördert wird. Dazu müssen Anreizsysteme geschaffen werden.

Gestaltung der Digitalisierung

Tarif- und Betriebspolitik

Die Bezirksleitungen sind aufgefordert,

- die (Entgeltrahmen-) Tarifverträge auf die durch die Digitalisierung verursachten Veränderung von Arbeitstätigkeiten, -aufgaben und -inhalten und die sich daraus ergebenden Anforderungen und Belastungen –wo notwendig– anzupassen und die Umsetzung im Betrieb zu unterstützen.
- die Arbeitgeber aufzufordern, Qualifizierungen für alle Beschäftigten anzubieten, um Abgruppierungen und Arbeitsplatzverluste zu verhindern.
- die betriebliche Interessenvertretung darin zu unterstützen, bei der digitalen Transformation auf die Erhaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen zu achten und der Auslagerung von Tätigkeiten im Produktions-, Instandhaltungs- und insbesondere Bürobereich vorzubeugen und diese zu verhindern. Hierbei geht es nicht nur um die Vergabe von Werkverträgen, sondern auch um den Ersatz von Stammarbeitskräften durch Werksstudierende, studentische Hilfskräfte sowie Crowdworker*innen.

Algorithmen

Bei der Personalauswahl von Unternehmen werden Systeme künstlicher Intelligenz eingesetzt, die mit Algorithmen arbeiten. Beim Einsatz von Algorithmen ist darauf zu achten, dass sie diskriminierungsfrei gestaltet sind und dass zu jedem Zeitpunkt Menschen eingreifen bzw. Entscheidungen von Algorithmen revidieren können.

Der Vorstand der IG Metall soll Handlungshilfen für betriebliche Interessenvertretungen zur Verfügung stellen, um den Einsatz solcher Systeme zu überwachen und zu gestalten. Werden diese Systeme nicht eingekauft, sondern im Unternehmen entwickelt, müssen Betriebsräte sich bei Entwicklung solcher Systeme beteiligen.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten findet sowohl zu Hause (Stichwort HomeOffice) als auch im Hotelzimmer oder von unterwegs statt. Es ist aber abzugrenzen von der Telearbeit, für die bereits gesetzliche Regelungen bestehen. Mobiles Arbeiten bietet Chancen zu einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbstätigkeit. Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, in der Mehrzahl Frauen, werden diese Chancen nur nutzen können, wenn sie einen gleichberechtigten Zugang zu mobiler Arbeit erhalten. Darüber hinaus bedarf es klarer Regelungen für mobiles Arbeiten, damit es nicht zur Entgrenzung der Arbeit kommt.

Die betrieblichen Interessenvertretungen sollen beim Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen zum Mobilen Arbeiten darauf achten, dass Frauen gleichberechtigten Zugang zu mobiler Arbeit erhalten und dort, wo kein Tarifvertrag zu mobiler Arbeit existiert, entsprechende Regelungen nach dem Vorbild des Tarifvertrags zum Mobilen Arbeiten in der Metall- und Elektroindustrie abschließen.

Der Vorstand der IG Metall soll sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, dass Beschäftigte bei jeder Form des mobilen Arbeitens gesetzlich unfallversichert sind.

Antrag L5.007: „Konzertierte Aktion“ zur Stärkung von Qualifizierung in Zeiten der Transformation

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir wollen bei strukturellen Veränderungen keine Spaltung der Belegschaften und der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer. Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, eine konzertierte Aktion mit den Akteuren in Politik und Betrieben/Unternehmen zur Bewältigung der Transformation umzusetzen.

Die Transformation erfordert eine neue Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe. Für Beschäftigte sind die Voraussetzungen zu schaffen, dass sie sich weiterbilden wollen und können.

Dabei sind alle betrieblichen und gesellschaftlichen Ressourcen zum Nutzen von nachhaltiger Beschäftigung und „Gute Arbeit“ zu konzentrieren und regionale Netzwerke auszubauen.

Instrumente hierzu können z. B. die Ausweitung der Transferkurzarbeit oder/und die Schaffung einer Transformationskurzarbeit sein, die jeweilig tarifvertraglich aufzustoßen sind.

Antrag L5.008: Digitalisierung nutzen – Arbeitsplätze sichern durch Qualifizierung

Antragsteller/in:

GS Emden (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Tarifpolitik

Der Vorstand wird aufgefordert, einen Diskussionsprozess zu initiieren, der in zukünftigen Tarifrunden den Fokus auf die Überarbeitung und Erweiterung der bestehenden Tarifverträge zum Thema Qualifizierung setzt.

Durch die stetig ansteigende Digitalisierung und der voranschreitenden Transformation in der Arbeitswelt sehen wir Arbeitsplätze als gefährdet, aber auch die Chance, dass neue Arbeitsplätze entstehen.

Die IG Metall steht der Digitalisierung offen gegenüber, sieht aber auch die Unternehmen in der Pflicht, die Mitarbeiter*innen an den erwarteten Gewinnen teilhaben zu lassen und Arbeitsplätze zu sichern. Die IG Metall und die betrieblichen Interessenvertretungen müssen diese Prozesse im Sinne der Beschäftigten tarifpolitisch begleiten und regulieren. Darum ist es erforderlich, dass für die Beschäftigten zusätzliche tarifvertragliche Rechte auf Qualifizierung geschaffen werden.

Diese Rechte können folgendermaßen aussehen:

- Überarbeitung/ Erweiterung der bestehenden tariflichen Qualifizierungsregelungen dahingehend, dass verbindliche Ansprüche und Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte und Beschäftigte in Bezug auf Digitalisierung im Mittelpunkt stehen.
- Ein Recht auf Qualifizierung, das deutlich über den gesetzlichen Anspruch hinausgeht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze aufgrund von Automatisierung / Digitalisierung entfallen oder sich verändern.

Die durch die Qualifizierung und Automatisierung gestiegene Produktivität könnte anteilig in eine Arbeitszeitverkürzung zum Schutze der Arbeitnehmer*innen umgewandelt werden. Aus diesem Grund muss eine tarif- und gesellschaftliche Debatte über ein Recht auf Arbeitszeitverkürzung durch die Digitalisierung angeschoben werden.

Antrag L5.009: Qualifizierungsstrategie Transformation

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Die IG Metall analysiert Handlungsnotwendigkeiten bei der beruflichen Erst-, Fort- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der anstehenden Transformation der Arbeitswelt mit dem Ziel, die Erkenntnisse in die tarifliche und gesellschaftspolitische Strategieplanung aufzunehmen.“

Die schnell voranschreitende Entwicklung der Arbeitswelt in diesem Themenkomplex überholt den aktuellen Wissens-, und Sachstand der Funktionäre im Betrieb und der Belegschaften. Um die Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, ist es wichtig grundlegende Kenntnisse aufzubauen. Dies gibt den Gremien und den Mitgliedern die Möglichkeit aktiv die neue Arbeitswelt mitzugestalten.

Die IG Metall fordert von den Unternehmen die Belegschaften mit umfassender Qualifizierung in der Arbeitsebene auf die Transformation vorzubereiten. Die IG Metall muss ihrerseits ein umfassendes Qualifizierungskonzept entwerfen, damit die Funktionäre und Mitglieder aus gewerkschaftlicher Sicht den Anforderungen dieser schnellen Veränderung in der Arbeitswelt gewachsen sind. Hierzu muss die IG Metall ausreichende Kapazitäten in Form von Modulen schaffen, die vom Vorstand über die zentralen Bildungszentren geplant und durchgeführt werden.

Antrag L5.010: Transformation und Weiterbildung in der Arbeitswelt – Die IG Metall als aktiver Gestalter des Wandels

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Ressort Betriebspolitik wird beauftragt mit einer Muster-Betriebsvereinbarung die Betriebsbetreuer daraufhin zu unterstützen durch Betriebsräte und Jugendvertreter folgende Punkte in den Betrieben umzusetzen. Zudem sollen die Inhalte dieses Antrags zukünftig in den Tarifverträgen sowie in der gesellschaftspolitischen Arbeit der IG Metall Anklang finden.

1. Die Politik muss die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Gerade in der Industrie müssen Langfristpläne für die Zukunft der Belegschaft aufgelegt, Qualifikationsanforderungen eruiert und transparent gemacht, sowie darauf folgend der Qualifikations- und Weiterbildungsstand der gesamten Belegschaft kritisch reflektiert werden. Darauf folgend ist es zwingend, in Abstimmung mit den Sozialpartnern notwendige Qualifikationsinhalte zur Weiterbildung der Belegschaft zu erarbeiten. Ein solcher Fahrplan sollte der Wirtschaft verpflichtend auferlegt werden, um zu garantieren, dass die notwendigen Schritte auch vollzogen werden, und Unternehmen sich nicht aus der Verantwortung stehlen, da sie darauf setzen neue Arbeitskräfte am Markt akquirieren zu können und sich somit ihrer sozialen Verantwortung entziehen.
2. Eine Ära des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung ist notwendig. Nicht nur potentiell gefährdete Kolleginnen und Kollegen benötigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten oder gar Umschulungen. Auch weiter existierende Berufe und Jobs müssen sich ständig neuen Anforderungen stellen. Deshalb ist es notwendig Qualifizierung schon im Job anzusetzen und nicht erst bei Arbeitslosigkeit. Unternehmen sollten deshalb darauf verpflichtet werden Weiterbildungspläne und –angebote für ihre Belegschaft bereitzustellen und Weiterbildung aktiv fördern. Politisch flankiert werden muss dies mit einem bundesweiten Recht auf Weiterbildung und Weiterbildungsurlaub.
3. Die Politik muss auch die notwendigen (materiellen) Ressourcen zur Weiterbildung bereitstellen. Unter materieller Beteiligung von Wirtschaft und Unternehmen müssen ausreichend Mittel und sinnvolle Angebote zur Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. Hierbei ist mit den Sozialpartnern über eine sinnvolle Ausgestaltung einer konzertierten, nationalen Weiterbildungsoffensive zu sprechen. Auch muss der Rahmen für sinnvolle Weiterbildung abgesteckt werden. Ein individuelles Weiterbildungskonto ist hingegen abzulehnen, wälzt es doch die Verantwortung zur Weiterbildung auf das Individuum ab.
4. Nicht nur bei der Weiterbildung, auch bei der Ausbildung ist gesetzgeberische Steuerung von Nöten. Die stiefmütterliche Behandlung von Berufsschulen muss beendet, die geringen Ausbildungsquoten von Betrieben behoben werden. Hierzu ist zum einen eine Überarbeitung der Berufsbilder und eine Anpassung an die Anforderungen des digitalen Zeitalters gefordert. Zum anderen eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung von Schulen und Berufsschulen. Weiterhin sollten Unternehmen ab einer bestimmten Betriebsgröße zur Ausbildung verpflichtet werden, alle anderen Unternehmen durch eine

Kompensationsabgabe bei Nicht-Ausbildung dazu angehalten werden. Stand 2018 bilden über 15 Prozent der Großbetriebe in Deutschland nicht aus. Dieser Zustand muss ein Ende haben.

Transformation ist momentan das geflügelte Wort in der industriellen Arbeitswelt. Die Folgen der Digitalisierung werden sich in der Industrie massiv auswirken. Bezüglich der Folgen für den Arbeitsmarkt existieren unterschiedliche Studien. Horrorszenarien von umfassender Arbeitslosigkeit werden in Umlauf gebracht, die bisherigen Erkenntnissen zu arbeitstechnischen Revolutionen allerdings deutlich entgegenstehen. So kann historisch nachgezeichnet werden, dass neue Technik bisher immer mehr Arbeit geschaffen als vernichtet hat. Arbeit wird sich ändern, verschwinden wird sie nicht. Alt-hergebrachte Arbeitsplätze gehen verloren und neue Berufsbilder und Kompetenzbildung ist entsprechend gefordert. Eine gemeinsam von Automobilindustrie, Zulieferern und der IG Metall in Auftrag gegebene Studie sieht allein für die Beschäftigten der Antriebsstränge einen Rückgang von 76.000 Arbeitsplätzen. Massive Umbrüche stehen also an und diese müssen sozialverträglich und zukunfts-trächtig gestaltet werden. Für die soziale Demokratie bedeutet dies aktiv das Heft des Handelns in die Hand zu nehmen und den Transformationsprozess politisch zu flankieren.

Hierbei liegt jedoch einiges im Argen. Die Bundesregierung hat bis heute kein aktives industriepolitisches Programm, geschweige denn regionale Industriekonzepte. Weiterbildung wird doch eher stiefmütterlich behandelt, die Weiterbildungsquoten liegen selbst bei Großbetrieben nur bei knapp unter 40 Prozent und diejenigen die dringend weitergebildet werden müssten, Kolleginnen und Kollegen in der Produktion und am Fließband, können oftmals kaum an Fortbildungen partizipieren. Vielfach haben Unternehmen auch gar keine Weiterbildungskonzepte.

Als wäre dies nicht genug, hinken auch schulische und duale Ausbildung dem digitalen Wandel und den damit einhergehenden neuen Kompetenzanforderungen hinterher. Die soziale Demokratie zeichnete sich jedoch stets durch ihren gestalterischen Anspruch aus, durch den Willen aktiv für ein besseres Leben der (arbeitenden) Bevölkerung einzutreten. Hier muss sie auch künftig gestalten. Um diesen Anspruch auch zukünftig erfüllen zu können, sind oben genannte Maßnahmen als Teil einer Arbeitsversicherung unabdingbar.

Antrag L5.011: Bildung

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Alle Branchen und Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall stehen vor großen Umbrüchen. An die Stelle von kontinuierlicher evolutionärer Entwicklung treten umfassende Transformations- und Change-Prozesse. Dies bedeutet für die Beschäftigten in diesen Betrieben nachhaltige Veränderungen bei Produkten, Arbeitssystemen und Prozessen.

Die sich schnell verändernde digitalisierte Arbeits- und Fertigungsprozesse stellen die Unternehmen, aber auch die IG Metall, beim Thema Qualifizierung und Weiterbildung vor neue Herausforderungen.

Die aktuellen Tarifverträge zur Qualifizierung werden diesen Herausforderungen an Weiterbildung, bis hin zur beruflichen Neuorientierung, in der Praxis nur unzureichend gerecht.

Die betriebliche Praxis zeigt, dass Qualifizierung und Weiterbildung in den Betrieben oft ausschließlich nach den Vorstellungen der Arbeitgeber durchgeführt wird. Zu oft erleben wir, dass individuelle Weiterbildungswünsche, aber auch Bildungsinitiativen von Betriebsräten, von den Unternehmen nicht weiterverfolgt werden.

Die IG Metall wird ihre tarifliche Initiative im Bereich der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung ausbauen.

Folgende Ziele sind dabei zu verfolgen:

- Tarifverträge zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung sind in allen Branchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall anzustreben.
- Betriebsräten haben auf allen Ebenen der Qualifizierung und Weiterbildung ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht.
- Für Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung, Umqualifizierung und Entwicklungsqualifizierung sowie berufliche Weiterbildung sind die Beschäftigten bezahlt von der Arbeit freizustellen.

Antrag L5.012: Qualifizierung als wesentlichen Bestandteil des sozialökologischen Umbaus mitdenken

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall erklärt die Qualifizierungsbedarfe von Beschäftigten und Erwerbslosen zu einem zentralen Handlungsfeld der nächsten Jahre bei ihren eigenen Aktivitäten und Forderungen an Politik und Arbeitgeber. So ist zu prüfen, ob und wie Menschen ein verbindlicher individueller Rechtsanspruch auf Qualifizierung gewährt werden kann, an dem sowohl die Arbeitgeber als auch die öffentliche Hand beteiligt werden. Eine Neuaufnahme von Tarifverhandlungen mit dem Zweck, dem TV Bildung eine bessere Wirkkraft zu verleihen, ist in den zuständigen Tarifkommissionen und Gremien rechtzeitig abzuwägen.

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert zu klären, ob die Organisation das Gesetzesvorhaben kampagnenmäßig und/oder tarifpolitisch bearbeiten und vorbereiten will.

Der sozialökologische Umbau der Industrie wird vielfach zu neuen Qualifikationsbedürfnissen und -wünschen bei unseren Mitgliedern/den Beschäftigten führen. Mit den Folgen der Umbrüche und neuen Entwicklungen darf weder die Gesellschaft den Menschen, und noch viel weniger die Gewerkschaft ihre Mitglieder, alleine lassen.

In Zeiten, da Beschäftigung unsicherer geworden ist, Menschen häufiger den Arbeitgeber wechseln (müssen), wird eine Doppel- oder Zusatzqualifizierung häufig sinnvoll sein, um an neuer Wirkungsstätte gut Fuß zu fassen. Wissen wird vielmehr zum wichtigen „Kapital“ der Beschäftigten, zur Existenzgrundlage.

Die Tarifvertragsparteien sollten dazu einen vertraglichen Rahmen schaffen. Die Gruppe der Arbeitgeber hat ihrer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung zu tragen. Wer heute schon häufig den Fachkräftemangel bejammert, muss sich genauso häufig fragen lassen, ob der Betrieb genügend Kapazität und Finanzen in Aus- und Weiterbildung investiert hat. Jeder Betrieb sollte gezwungen sein,

in die regelmäßige Qualifizierung der Beschäftigten zu investieren. Möglicherweise machte eine gesetzlich verpflichtende Vorgabe Sinn: 3 % der Gesamtpersonalkosten eines Jahres sind im folgenden Jahr für Qualifizierung auszugeben (frei nach dem Motto: „Die Weiterentwicklung der Beschäftigten sollten den Betrieben so viel Wert sein, wie der übliche Skonto-Betrag“). Diese Vorgabe sollte durch den Gesetzgeber geregelt und durch den Betrieb verbindlich einzuhalten sein, ähnlich einem Zertifizierungsstandard.

An der Verteilung der Gelder im Allgemeinen sowie der Qualifizierungsplanung im Rahmen der Personalplanung im konkreten ist dem Betriebsrat selbstverständlich volle Mitbestimmung zu gewähren.

Antrag L5.013: Transformation gestalten

Antragsteller/in:

GS Landshut (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zur Gestaltung der Transformationsprozesse wird die IG Metall in den jeweiligen Branchen Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden bzw. einzelnen Arbeitgebern anstreben. Dabei sollen die Herausforderungen und die Folgen der Transformation in den Bereichen Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung in Unternehmen und Betrieben definiert und gemeinsam gestaltet werden.

In einem paritätisch besetzten Gestaltungsbeirat sollen auf betrieblicher Ebene und in Unternehmen die Maßnahmen der Transformation definiert werden und die Folgen für die Beschäftigten beurteilt werden.

Für die Transformationsprozesse ist der Qualifikationsbedarf betrieblich zu ermitteln. Dabei soll die vorhandene Qualifikation im Betrieb ermittelt werden. In einem Szenario sind die zukünftig erforderlichen Qualifikation zu beschreiben. Hierauf ist ein Qualifizierungsprozess mit und für die Beschäftigten zu organisieren.

Zur Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen ist ein betrieblicher Transformationsfonds zu errichten. Dieser soll aus einem definierten Anteil der Entgeltsumme eines Betriebes aufgebaut werden. Indivi-

duell sollen Beschäftigte entscheiden können, ob sie einen Teil zukünftiger Entgelterhöhungen wandeln und für ihre persönliche Qualifizierung in Geld oder Zeit verwenden.

Beschäftigte, die von personellen Einzelmaßnahmen wie Umsetzung, Versetzung oder Umgruppierung in Folge der Transformation betroffen sind, sollen einen Anspruch nach Beschäftigungszeit und Lebensalter auf gleichwertige und zumutbare Tätigkeit erwerben beziehungsweise ein Vorrecht auf später freiwerdende gleichwertige und zumutbare Tätigkeiten erhalten.

Im fortschreitenden Transformationsprozess sollen die Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf Anpassungs- und Veränderungsqualifizierung erwerben. Dieser soll sowohl einen Freistellungs- und Finanzierungsanspruch zum Erwerb verwertbarer Qualifikationen beinhalten.

Antrag L5.014: Qualifizierungschancengesetz für das Handwerk nutzen

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Nach Einschätzung der IG Metall wird es durch die Transformation Umbrüche in den Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten geben. Der durch die Digitalisierung ausgelöste Strukturwandel wird nicht unbedingt zum Arbeitsplatzabbau führen, wenn gleichzeitig neue Jobs, mit höherwertigen Anforderungen, entstehen.

Um die Beschäftigten, in diesem Prozess abzusichern und mitzunehmen, hat die IG Metall das Transformations-Kurzarbeitergeld gefordert. Dies veranlasste die Bundesregierung das Qualifizierungschancengesetz zum 1.1.2019 in Kraft zu setzen.

Eine Bestandsaufnahme zeigt, dass von betrieblicher Weiterbildung aktuell bevorzugt Führungskräfte profitieren. Das Gesetz regelt die Förderung der Weiterbildung aller Beschäftigtengruppen, die von Digitalisierung betroffenen sind. Kleinere Betriebe erhalten eine höhere Förderung im Vergleich zu großen Unternehmen. Dies bietet Betriebsratsgremien, gerade aus Handwerks- und KMU-Betrieben die

Möglichkeit einer betriebspolitischen Initiative, um die Mitbestimmungsrechte bei der Personalentwicklung wirksam umsetzen zu können.

Der Vorstand wird beauftragt, eine Arbeitshilfe und Unterstützungsformen für Betriebsgremien zu erarbeiten, die es ihnen ermöglicht, die Beantragung von Fördergeldern im eigenen Betrieb, auf den Weg zu bringen.

Um das Gesetz umsetzen zu können, nutzt die IG Metall ihre Mitarbeit, in den regionalen und bundesweiten Selbstverwaltungsorganen der Bundesagentur für Arbeit.

Antrag L5.015: Weiterbildung finanziell absichern

Antragsteller/in:
GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Aufgrund umfassender Digitalisierung von Fertigung, Dienstleistungs- und privaten Lebensbereichen kommt der fortlaufenden Qualifizierung von Beschäftigten immer größere Bedeutung zu. Qualifizierung muss zukünftig Erwerbsbiographien sowie die Lebensumstände verschiedener Altersgruppen von Beschäftigten berücksichtigen und finanziell abgesichert werden. Insbesondere dann, wenn Qualifizierung und Weiterbildung für mehrere Monate oder Jahre an außerbetrieblichen Bildungsstätten oder Einrichtungen stattfindet. In unseren Tarifverträgen zur Bildung haben wir für betrieblich notwendige Qualifizierung bereits gute Regelungen erzielt. Diese gilt es auszubauen. Der IG Metall Vorstand bzw. die Tarifkommissionen werden aufgefordert Tarifvereinbarungen in den nächsten Tarifbewegungen zur persönlichen beruflichen Weiterbildung unter folgenden Prämissen anzustreben:

- Verbindliche Rechtsansprüche der Beschäftigten für vorübergehendes Ausscheiden und den Wiedereinstieg in das Unternehmen (Wiedereinstellungszusage)
- Anspruch bei Wiedereintritt in das Unternehmen auf mindestens den gleichen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz wie zu Beginn der Weiterbildungsmaßnahme

- Bildungsteilzeit für min. 1 Prozent p.a. der Belegschaft mit Aufzählung des Arbeitgebers wie bei ATZ, um die finanzielle Absicherung während der Weiterbildungsmaßnahme zu gewährleisten

Antrag L5.016: Qualität Berufsschulen

Antragsteller/in:

GS Dortmund (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur mit den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer*/innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

Antrag L5.017: Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung 4.0 in einer digitalisierten Arbeitswelt

Antragsteller/in:

GS Düsseldorf-Neuss (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für folgende Veränderungen vor allem im Betriebsverfassungsrecht gegenüber dem Gesetzgeber einzusetzen:

- Der Arbeitnehmerbegriff ist so anzupassen, dass neue Beschäftigungsformen im digitalen Plattformkapitalismus unter sein Dach passen: durch

seine Ablösung von der „persönlichen Abhängigkeit“. Die Kategorie der „arbeitnehmerähnlichen Person“ ist auszuweiten, um die voraussichtlich wachsende Gruppe der Solo-Selbstständigen mit Rechten auszustatten und kollektiv handlungsfähig zu machen. Rechte und Schutznormen sind auszubauen, die an Arbeit gebunden, aber unabhängig vom rechtlichen Status des Arbeitenden sind (z. B. portable Rechte). Mindeststandards für Arbeit jenseits der Anstellung müssen eingeführt werden.

Es ist nötig, den Arbeitnehmerbegriff zu entpersönlichen und weiter zu fassen, ihn also auf diejenigen auszuweiten, die nicht persönlich abhängig sind, sondern – insbesondere bei digital vermittelter Arbeit – sachlich oder wirtschaftlich abhängig sind.

- Der Betriebsbegriff und die Definition des Arbeitgebers sind an die neue Arbeitswelt mit Crowd-Workern, Home-Office-Jobs und nicht scharf trennbaren betrieblichen Strukturen anzupassen, um die Gründung von Betriebsräten zu ermöglichen und zu erleichtern. Das ist von großer Bedeutung für das Arbeitsrecht und die Mitbestimmung, weil die vielfältigen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz an den Betrieb (und die Auslegung des Betriebsbegriffs) geknüpft sind.
- Stärkung der Mitbestimmungsrechte in Fragen der Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung: Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Das bestehende Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung muss zu einem erzwingbaren Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden. Die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt rasant zunehmende Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten sind vielfach mit Betriebsübergängen verbunden. Beides muss gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden, damit die betrieblichen Interessenvertretungen frühzeitig beteiligt werden. Der Schwellenwert für Betriebsänderungen muss abgesenkt werden, damit der Schutz besser gewährleistet ist. Darü-

ber hinaus ist in Folge von Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs zu verankern. Ein Interessenausgleich sollte nur wirksam werden, wenn ein Sozialplan abgeschlossen worden ist.

- **Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen:** Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern, aber auch der Entstehung neuer Jobs verbunden sein. Um diesen Wandel im Sinne von Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das bestehende Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung bei drohenden Qualifikationsdefiziten oder -verlusten, welches lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem bestehenden Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.
- **Stärkung der Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz:** Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der (digitalen) Arbeitsmittel. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen im Arbeitsschutz bedarf es erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel. Diese Beteiligung muss bessere Möglichkeiten zur systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen bei Zielvorgaben umfassen. Es zeigt sich, dass auch die Arbeitsverdichtung in Folge des digitalen Wandels zunimmt. Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel dem Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sind bei der Einführung digitaler Innovationen obligatorisch quantitative und qualitative Technikfolgeabschätzungen vorzusehen, zu denen der Betriebsrat konsultiert werden muss. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber verpflichtet, gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen Transparenz herzustellen und ihnen Auskunft über die möglichen Auswirkungen der geplanten technologischen Neuerungen auf die Beschäftigten zu erteilen.

Antrag L5.018: Anpassung des BetrVG an Herausforderungen durch Digitalisierung und Transformation

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Transformation der Wertschöpfungsketten und die Digitalisierung von Betriebs- und Unternehmensstrukturen erfordert eine Anpassung betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen. Der Vorstand wird aufgefordert, bestehende Mitbestimmungsrechte zu überprüfen und zusammen mit dem DGB gesetzliche Änderungen zu erarbeiten und die Initiative für ein Gesetzgebungsverfahren zu ergreifen. Hierzu gehören insbesondere die Bestimmungen der Paragraphen:

- § 1 (2) und § 4 Betriebsbegriff

Berücksichtigung von Wertschöpfungsketten statt bisheriger Unternehmensstrukturen

- § 5 Arbeitnehmerbegriff

Berücksichtigung der Tatbestände wie z. B. Crowd-Worker*innen

- § 9 Zahl der BR-Mitglieder

Anzahl der BR in Relation zu Beschäftigten erhöhen

- § 80 (3) Sachverständige

Vertrauensleute als ständige Sachverständige

- § 106 Wirtschaftsausschuss

Erweiterung von Informationsrechten und Beratungsrechten zu Mitbestimmungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten (evtl. stattdessen Ergänzung des Mitbestimmungstatbestandes

in § 87 (1) um eine Nr. 14

Erweiterung des Kataloges wirtschaftlicher Angelegenheiten als Nr. 4 a um Digitalisierung und Transformation

- § 111 Betriebsänderung

Berücksichtigung von Tatbeständen wie z. B. Home-Office, Virtuelle Arbeitsplätze

Antrag L5.019: Stärkung der Mitbestimmung und der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit unter den Bedingungen der digitalen Arbeitswelt.

Antragsteller/in:
GS Kaiserslautern (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Weil mit der räumlich und zeitlich entgrenzten Arbeit bei der zunehmenden Digitalisierung die Mitbestimmung erheblich erschwert wird, sind Anpassungen des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig. Beispiele wie das Crowdfunding bzw. Crowdsourcing, also die Verlagerung von Tätigkeiten über Internetplattformen an Selbständige weltweit oder mobiles Arbeiten machen eine betriebliche Verständigung darüber notwendig, welche Mitarbeiter*innen zum jeweiligen Betrieb zu zählen sind. Darüber hinaus müssen Betriebsräte über zeitliche und materielle Ressourcen verfügen können, die die neuen Herausforderungen mit sich bringen.

Auf tarifvertraglicher Ebene muss auch zukünftig ein tarifpolitisches Gleichgewicht sichergestellt werden. Das Streikrecht muss dahingehend verändert werden, dass auch digitale Aktionen, sowohl zur Abwehr als auch zur Störung der Gegenseite abgedeckt sind. Die Geltungsbereiche für Tarifverträge müssen der digitalen Welt angepasst werden.

Der Vorstand wird aufgefordert in Abstimmung mit dem DGB auf die Politik Einfluss zunehmen, eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Ziel zu erreichen, dass es an die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst wird.

Der Vorstand wird weiterhin aufgefordert darauf hinzuwirken, dass Arbeitnehmer auch in der digitalen Arbeitswelt nicht gegeneinander ausgespielt werden und ihre Interessen auch in Zukunft durch Arbeitskämpfe durchsetzen können.

Antrag L5.020: Digitalisierung – psychische Belastungen – Arbeitszeit

Antragsteller/in:
GS Neuwied (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit wächst durch die Digitalisierung weiter an. Hohe Anforderungen an die schnelle Verarbeitung von immer mehr Informationen, steigender Leistungsdruck und ständige Erreichbarkeit prägen die Arbeitswelt vieler Beschäftigter.

Der Zusammenhang zwischen psychischen Arbeitsbelastungen und Erkrankungen ist mittlerweile wissenschaftlich gut belegt. Der Präventionsbedarf ist unstrittig. Dennoch sieht die Arbeitgeberlobby Vorschriften zum Schutz der Gesundheit mehr als Hürde denn als Erfordernis. In diesem Sinne lehnen sie weiterhin den von der Fachwelt breit akzeptierten Vorstoß der IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung ab. Und mehr noch: Bereits bestehende Schutzvorschriften wie die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit und die Festlegung einer Mindestruhezeit im Arbeitszeitgesetz werden mit politischer Unterstützung der Länder Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein in Frage gestellt, wohl wissend, dass zu lange tägliche Arbeitszeiten und zu kurze Ruhezeiten zentrale Triebfedern für psychische und physische Erkrankungen sind.

Der IG Metall ist es in den letzten Jahren erfolgreich gelungen, das Thema Stress und psychische Belastungen auf die Agenda der öffentlichen Debatte zu setzen. Ohne die Anti-Stress-Initiative der IG Metall gäbe es sicherlich keine Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes und auch keine Integration der psychischen Belastungen in den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung. Obwohl die Fortschritte deutlich sind, darf der gewerkschaftliche Druck auf die Bundesregierung für verbindliche Regeln zum Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen nicht nachlassen.

Die Bundesregierung ist deshalb gefordert, die von ihr selbst veranlassten Forschungsergebnisse zu den gesundheitlichen Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen ernst zu nehmen und die

Arbeitgeber zu Präventionsmaßnahmen zu verpflichten. Zum Schutz der psychischen Gesundheit sind verbindliche Schutzstandards für die Beschäftigten zu erlassen und der gesetzliche Acht-Stunden-Tag sowie die Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen dürfen nicht ausgehöhlt werden.

Um dies zu befördern, muss die IG Metall ihre Anti-Stress-Initiative fortsetzen. Hierbei sind folgende Eckpunkte zu beachten:

1. Die Bedeutung der Arbeitszeit für die Gesundheit und die Ausweisung des Arbeitszeitgesetzes als ein „Schutzgesetz“ müssen wieder stärker ins Zentrum der Debatte gerückt werden.
2. Die neuen Erkenntnisse über die Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit der Beschäftigten müssen über die Fachöffentlichkeit hinaus breit kommuniziert werden.
3. Die Digitalisierung der Arbeit darf nicht zur Rechtfertigung für den Abbau von Arbeitsstandards herangezogen werden. Der Schutz der Gesundheit ist auch in der digitalen Arbeitswelt ein hohes Gut, zu dessen Verteidigung und Ausbau die IG Metall beitragen muss. Unerlässlich für das Arbeitsschutzhandeln im Betrieb sind auch in Zukunft rechtsverbindliche Vorgaben und Präventionspflichten.
4. Die IG Metall muss weiterhin politischen Druck auf die Bundesregierung ausüben, eine Anti-Stress-Verordnung oder vergleichbare Vorschriften zu erlassen und die Höchst- bzw. Mindestgrenzen im Arbeitszeitgesetz, die dem Gesundheitsschutz dienen, beizubehalten. In diesem Zusammenhang sind auch die Bezirke der IG Metall gefordert, auf die Länderregierungen einzuwirken, keine Verschlechterungen des Arbeitszeitgesetzes über den Bundesrat zu initiieren.

Antrag L5.021: Büroarbeit menschengerecht gestalten

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Transformation der Arbeitswelt braucht Gute Arbeit. Dies gilt nicht zuletzt auch für Tätigkeiten im Büro. Auch die Gestaltung von Büroarbeit ist großen

Veränderungsprozessen ausgesetzt. Fast überall dort, wo Büroflächen neu geplant oder bestehende Räume umstrukturiert werden, kommen neue Büroraumkonzepte zum Einsatz. Stichworte sind hierbei etwa modern Workspaces, Desk-Sharing-Modelle oder Non-territoriale Büros. Allen Konzepten ist gemein, dass sie Prinzipien der Büroraumgestaltung neu definieren wollen.

Die Einführung neuer Bürolandschaften soll unter anderem zu einer intensivierten Kommunikation und Zusammenarbeit, zur Überwindung sogenannter „Wissens-Silos“, einem Abflachen an Hierarchien und einer Neuausrichtung von Führungsaufgaben führen. Kreativität und Interdisziplinarität der Beschäftigten soll gefördert und das Unternehmen so in die Lage versetzt werden, schneller auf unberechenbare Marktanforderungen zu reagieren. Dabei sind diese Bürokonzepte auch räumlicher und architektonischer Ausdruck neuer Arbeitsformen, die vermeintlich im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen. Sie gehen also oftmals einher mit neuen Formen der Arbeitsorganisation wie Scrum, Swarming oder anderen agilen Arbeitsmethoden.

Tatsächlich wirken sich neue Büroraumkonzepte jedoch für Kolleginnen und Kollegen immer wieder auch als Verlust klarer Strukturen (inklusive bewährter Rückzugsräume) oder als ein Wegfall von Raum und Platz aus. Damit verbunden sind zusätzliche oder neue Belastungen und Gefährdungen. Dabei spielen etwa sich verändernde Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm), nicht dem Bedarf entsprechende Flächeneinteilungen oder schlicht fehlende Arbeitsplätze bei Desk-Sharing-Modellen zentrale Rollen bei der Entstehung von Belastungen und Gefährdungen. Nicht selten ist in diesem Kontext neben dem Wegrationalisieren von Flächen auch eine Intensivierung der Arbeit als weitere Gefährdung festzustellen.

Die menschengerechte Gestaltung moderner Bürolandschaften erfordert daher einen vorausschauenden, sich an den Anforderungen der Tätigkeiten und den realen Bedarfen der Kolleginnen und Kollegen orientierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sowohl die Gestaltung der Arbeitsumgebung als auch der Arbeitsorganisation in den Blick nimmt. Gelingt es nicht, eine menschengerechte Gestaltung neuer Bürokonzepte durchzusetzen, drohen bloße Rationalisierungsinteressen der Unternehmen prägend für diese Formen der Büroarbeit zu werden.

Daher muss die IG Metall die menschengerechte Gestaltung neuer Büroarbeit im Sinne von Guter Arbeit verstärkt in den Blick nehmen. Hierzu zählen folgende Eckpunkte:

- Die IG Metall muss betriebliche Interessenvertretungen bei der Entwicklung eines arbeits(schutz)politischen Vorgehens im Betrieb unterstützen und Gestaltungsziele für neue Bürokonzepte erarbeiten.
- Die IG Metall muss Materialien zur Bearbeitung in den Betrieben entwickeln. Hierzu zählen etwa eine Zusammenstellung relevanter rechtlicher Handlungsmöglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen oder die Aufbereitung relevanter arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben.

Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches sind von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche betriebliche Bearbeitung dieses Arbeitsschutzthemas. Daher muss die IG Metall Angebote für einen Erfahrungsaustausch und einen regelmäßigen Raum dafür bieten und schaffen.

Antrag L5.022: Büroarbeit von morgen

Antragsteller/in:
GS Aalen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Transformation der Arbeitswelt braucht Gute Arbeit. Dies gilt nicht zuletzt auch für Tätigkeiten in Büros. Die Gestaltung von Büroflächen ist großen Veränderungsprozessen ausgesetzt. Fast überall dort, wo Büroflächen neu geplant oder bestehende Räume restrukturiert werden, kommen neue Büroraumkonzepte zum Einsatz. Stichworte sind hierbei etwa „Modern Workspaces“, „Desk-Sharing-Modelle“ oder „Non-territoriale Büros“. Allen Konzepten ist gemein, dass sie klassische Prinzipien der Büroraumgestaltung neu definieren wollen. Die Einführung neuer Bürolandschaften soll unter anderem zu einer intensivierten Kommunikation und Zusammenarbeit, zur Überwindung sogenannter „Wissens-Silos“, einem Abflachen an Hierarchien und einer Neuausrichtung von Führungsaufgaben führen. Kreativität und Interdisziplinarität der Beschäftigten soll gefördert und das Unternehmen so in die Lage versetzt werden, schneller auf unberechenbare

Marktanforderungen zu reagieren. Dabei sind diese Bürokonzepte mitunter räumlicher und architektonischer Ausdruck neuer Arbeitsformen, die vermeintlich im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen. Sie gehen also oftmals einher mit neuen Formen der Arbeitsorganisation wie „Scrum“, „Swarming“ oder anderen agilen Arbeitsmethoden.

Tatsächlich sind neue Büroraumkonzepte jedoch für Kolleginnen und Kollegen mit erhöhten Belastungen verbunden: Bewährte Rückzugsräume fallen weg, der Lärmpegel steigt, es herrscht drangvolle Enge, die Suche nach einem ruhigen Arbeitsplatz wird bei „Desk-Sharing-Modellen“ zum Alltagsproblem, an konzentriertes Arbeiten ist oft nicht zu denken. Dass darunter nicht nur die Qualität der Arbeit, sondern die Gesundheit der Beschäftigten leiden kann, ist offensichtlich.

Die menschengerechte Gestaltung moderner Bürolandschaften erfordert daher einen vorausschauenden, sich an den realen Bedarfen der Kolleginnen und Kollegen orientierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sowohl die Gestaltung der Arbeitsumgebung als auch der Arbeitsorganisation in den Blick nimmt. Ohne die Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen an guten Arbeitsbedingungen in einer gesunden Arbeitsumgebung drohen neue Bürokonzepte zu Rationalisierungstreibern zu werden. Daher muss die IG Metall die menschengerechte Gestaltung neuer Büroarbeit im Sinne von Guter Arbeit in den Blick nehmen. Hierzu zählen folgende Eckpunkte: Die IG Metall muss Materialien zur Bearbeitung in den Betrieben entwickeln. Hierzu zählen etwa eine Zusammenstellung relevanter rechtlicher Handlungsmöglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen, die Aufbereitung relevanter arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben und die Entwicklung eines arbeitsschutzpolitischen Vorgehens im Betrieb. Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches sind von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche betriebliche Bearbeitung dieses Arbeitsschutzthemas. Daher muss die IG Metall Angebote für einen Erfahrungsaustausch schaffen.

Antrag L5.023: Aufbau von zusätzlichen Ressourcen im Bereich Digitalisierung von Büroarbeit

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Digitale Transformation manifestiert sich nicht nur in der Fertigung (Industrie 4.0), sondern umfasst die gesamte Arbeitswelt.

Lean und agile Methoden sowie neuartige Softwareplattformen werden im Zuge der digitalen Transformation zu neuen strategischen Trends in den Büros, die sämtliche Segmente der Angestelltenarbeit betreffen.

Dabei finden sich je nach den Bereichen – Softwareerstellung und -entwicklung, industrielle Forschung und Entwicklung oder Verwaltung – jeweils unterschiedliche Strategien und Konzepte.

In den administrativen Bereichen mit geringerer und mittlerer Qualifikation erleben wir momentan die Verbreitung einer Art von digitaler Fließbandarbeit im Büro. Diese wird beispielsweise getrieben durch die Nutzung von Shared Services, Crowdsourcing oder Robotic Process Automation. Dies kann dazu führen, dass sich ganze Berufsbilder verändern oder wegfallen – Arbeitsplätze inklusive. Auch in den höherqualifizierten Arbeitsbereichen von Forschung und Entwicklung oder der Softwareentwicklung spielen agile Methoden eine zunehmend größere Rolle und man beobachtet Rationalisierungsmaßnahmen in der Softwareerstellung durch Low Code Plattformen.

Bei dieser Bandbreite an technologischen und organisatorischen Entwicklungen benötigen wir gute und konkrete betriebliche Beispiele zur Gestaltung von Arbeit in den verwaltenden Bereichen und Forschung und Entwicklung. In denen sollten die arbeitsorientierten Anforderungen an die Gestaltung von Technik und Arbeitsorganisation erlebbar werden und die IG Metall als Gestaltungskraft im Angestelltenbereich wahrgenommen werden.

Die Anforderungen an die Berufsbilder der kaufmännischen und technischen Ausbildung werden sich durch diese Entwicklungen komplett verändern.

Wir fordern den Vorstand auf:

1. Sich zur Entwicklung neuer Berufsbilder durch die digitale Transformation zu positionieren und auf die Politik einzuwirken hier entsprechend tätig zu werden.
2. Betriebliche Praxisbeispiele und Betriebsvereinbarungen im Bereich Digitalisierung von Büroarbeit zu erheben und zu veröffentlichen sowie beim Vorstand zusätzliche personelle Ressourcen zwecks Initiierung, Begleitung und Coaching von betrieblichen Projekten mit dem Schwerpunkt Arbeitsgestaltung in kaufmännischen und technischen Angestelltenbereichen zu schaffen, um Betriebsräte und Vertrauensleute zu unterstützen.

Antrag L5.024: Einrichtung einer Agentur für Transformation

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass auf Bundesebene eine „Agentur für Transformation“ eingerichtet wird. Damit soll die Gestaltung der Folgen der technologischen Veränderungen, die mit der Digitalisierung und Industrie 4.0 verbunden sind, im Interesse der Beschäftigten unterstützt werden.

Die Aufgaben der Transformationsagentur orientieren sich an folgenden Anforderungen:

- die technologischen Veränderungen abschätzen,
- die wissenschaftlichen Erkenntnisse für die Gestaltung von Arbeit (zum Beispiel durch die Finanzierung geeigneter Forschungsprojekte) nutzbar machen,
- vorausschauend Alternativen für die Gestaltung von Arbeit entwickeln,
- betriebliche Beispiele für „Gute Arbeit“ initiieren und begleiten,
- Akteure in den Betrieben (wissenschaftlich) beraten und

- finanzielle Ressourcen für Projekte zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit 4.0 und zur Qualifizierung bereitstellen.

Die Agentur ist an der Bundesagentur für Arbeit anzusiedeln und aus dem Bundeshaushalt zu finanzieren. Ein Beirat der drittel-paritätisch mit Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Wissenschaft besetzt wird, dient der Aufsicht und politischen Begleitung.

Antrag L5.025: Industriepolitik

Antragsteller/in:

GS Riesa (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Bundesregierung gemeinsam mit den Gewerkschaften, den Verbänden der Arbeitgeber und anderen gesellschaftlichen Gruppen einen „Runden Tisch für den Erhalt und Ausbau der industriellen Arbeitsplätze in Deutschland“ einberuft.

Ziel soll es sein, in Zusammenarbeit mit den genannten Gruppen die Rahmenbedingungen für eine Zukunftssicherung der Industriearbeitsplätze und deren sozial flankierten Umbau der Industrie als Grundlage für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland unter Berücksichtigung der Ökologie und des globalen Klimaschutzes in Deutschland zu definieren und zu schaffen.

Ein Vorbild dieses Runden Tisches könnte die Arbeit der „Kohlekommission“ zur Gestaltung des Ausstiege Deutschlands aus der Kohleverstromung sein.

Antrag L5.026: Industriepolitik

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Bundesregierung gemeinsam mit den Gewerkschaften, den Verbänden der Arbeitgeber und anderen gesellschaftlichen

Gruppen einen „Runden Tisch für den Erhalt und Ausbau der industriellen Arbeitsplätze in Deutschland“ einberuft.

Ziel soll es sein, in Zusammenarbeit mit den genannten Gruppen die Rahmenbedingungen für eine Zukunftssicherung der Industriearbeitsplätze und deren sozial flankierten Umbau der Industrie als Grundlage für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland unter Berücksichtigung der Ökologie und des globalen Klimaschutzes in Deutschland zu definieren und zu schaffen.

Antrag L5.027: Nachhaltige Industriearbeit der Zukunft gestalten – Egal ob Zentrum oder Peripherie: die Transformation sozial und ökologisch gestalten

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall, die Bezirksleitungen und Tariffkommissionen werden aufgefordert, für eine sozial gerechte und ökologisch nachhaltige Transformation einzutreten, die nicht nur in wirtschaftlich starken Regionen wirkt und spürbar ist.

Ziel muss es sein, den Wandel in traditionell stark industrialisierten Regionen gerecht zu gestalten, ohne dass gegenwärtig schwächer strukturierte Regionen noch stärker ausdünnen. Im Gegenteil sollte es das Ziel sein, die zweifellos bestehenden Chancen der Transformation für diese Regionen zu nutzen und dafür einzutreten, dort gezielt zu investieren.

Voraussetzung dafür ist, dass die IG Metall ihre zum Teil noch bewahrende und zögerliche Haltung zur Transformation hinter sich lässt. Ein oft proklamierter allmählicher Übergang verkennt die Notwendigkeiten, die sich durch Veränderungen der Märkte beispielsweise in China in Richtung E-Mobilität ergeben. Er übersieht aber auch die dramatischen ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Probleme, welche im Zuge der traditionellen, extrem

wachstumsorientierten Industriepolitik immer deutlicher sichtbar werden.

Die Transformation mitzugestalten bedeutet auch, in Zeiten von zerstörerischem Wandel offensiv über den Tellerrand bisheriger Traditionen hinaus zu denken. Dabei ist es wichtig, glaubwürdig für eine solidarische Transformation zu kämpfen, die sich deutlich gegen Tendenzen stellt, die jetzigen sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede noch zu verfestigen.

Ein Maßstab für Glaubwürdigkeit ist dabei auch die Frage, ob Solidarität über die Grenzen von wirtschaftlich und strukturell starken Regionen gelebt wird.

Beteiligungsorientierte und konfliktbereite Tarifpolitik soll fortgesetzt und ausgebaut werden. Wichtiges Feld der Tarifpolitik soll dabei die Arbeitszeitpolitik sein. Angesichts von Digitalisierung und möglicherweise fortbestehenden wirtschaftlichen Ungleichgewichten, benötigen wir gewerkschaftliche und gesellschaftliche Debatten über die Arbeits- und Lebenszeit.

Antrag L5.028: Mitbestimmung durch gewerkschaftsnahe Beratung stärken

Antragsteller/in:
GS Erfurt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall setzt sich ein für die Errichtung bzw. den Ausbau gewerkschaftsnaher Institutionen zur Begleitung von Betriebsräten in Fragen der Digitalisierung und Transformation. Diese Einrichtungen sollen vorrangig in Regionen bzw. Bundesländern entstehen in denen heute noch keine entsprechenden Institute für unsere Betriebsräte zur Verfügung stehen.

Das zu schaffende Angebot soll die Betreuung der Gremien durch die IG Metall nicht ersetzen und auch keine Strategiebildung zwischen Betriebsbetreuer*in und Betriebsrat vorwegnehmen. Die Beratung und Begleitung soll an dem Punkt ansetzen, wo heutige Kapazitäten der Geschäftsstellen nicht mehr ausreichen die Komplexität der anstehenden Fragen detailliert aufzuarbeiten.

Die Begleitung der örtlichen BR-Arbeit in Krisensituationen durch arbeitnehmerorientierte und gewerkschaftsnahe Strukturen hat in den vergangenen Jahren geholfen, betriebliche Konflikte zum Vorteil unserer Mitglieder zu lösen. Etablierte Strukturen hierfür wie beispielsweise im Saarland und in Rheinland-Pfalz stehen jedoch ostdeutschen Betriebsräten kaum beziehungsweise nicht ausreichend zur Verfügung.

Die Metall- und Elektroindustrie Thüringens ist geprägt durch eine von verlängerten Werkbänken dominierte Betriebslandschaft. Die Metallerrinnen und Metaller der hiesigen zumal kleinen Unternehmen bilden das Rückgrat der Organisationsmacht der IG Metall in den Regionen des Freistaates.

Die Digitalisierung wie auch die Transformation und die Decarbonisierung werden mit erheblichen Einsparungen auf Beschäftigungstiefe bis hin zur Existenzfrage der ansässigen Unternehmen einhergehen.

Die durch die Betriebsgröße vorrangig kleinen Betriebsratsgremien agieren nicht selten ohne Freistellung. Für die anstehenden Auseinandersetzungen braucht es eine Unterstützung und Begleitung, die deutlich über die Leistungsfähigkeit hiesiger Geschäftsstellen hinausgeht.

Externe Beratung, die abgestimmt mit dem Betriebsbetreuer*innen vorgeht, ist mangels Angeboten kaum zu organisieren.

Es ist an der IG Metall schon aus purem Eigeninteresse heraus, hier den Ausbau von Unterstützungsstrukturen zu forcieren. Dazu lassen sich öffentliche Förderungen, Kooperationen mit gewerkschaftlichen Bildungsträgern als auch bestehende vereinzelte Beratungsstrukturen nutzen. Notwendig sind jedoch eine konzertierte Aktion und die Begleitung und Koordinierung oberhalb der Verantwortung der Geschäftsstellen.

Antrag L5.029: Verbesserung der Situation der Geschäftsstellen mit einer überwiegend von Zuliefererbetrieben der Automobilindustrie geprägten Industrie

Antragsteller/in:

GS Magdeburg-Schönebeck (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf die Politik hinzuwirken, analog zur Kohlekommission eine Kommission für die Automobil und Zuliefererindustrie einzurichten, um die erwarteten Auswirkungen dieses Strukturwandels finanziell und mit rechtzeitiger Schaffung von guten alternativen Arbeitsplätzen abzufedern, auch um die organisationspolitische Durchsetzungsfähigkeit in die Zukunft zu tragen. Die Elektrifizierung des Antriebsstranges wird mutmaßlich zu einer deutlichen Verringerung des bisherigen Personalbedarfs führen. Die möglichen Folgen sind regional wahrscheinlich sehr ungleich verteilt. Gerade für die Zuliefererbetriebe in Regionen mit mangelnden Perspektiven, in der Geschäftsstelle Magdeburg-Schönebeck wären hier beispielhaft Gardelegen und Schönebeck genannt, stehen mutmaßlich massive Auswirkungen auf die Beschäftigungszahlen an.

Antrag L5.030: Transformation gerecht gestalten

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Strategie unter Beteiligung aller Ebenen und betrieblichen Funktionäre zu entwickeln mit dem Ziel, die Auswirkungen, die durch die bevorstehenden massiven Veränderungsprozesse entstehen, gerecht auf alle Unternehmen, Beschäftigten und Gesellschaft zu verteilen.

Die betrieblichen und gesellschaftlichen Auswirkungen, die von der Digitalisierung oder Elektrifizierung profitierenden Unternehmen bzw. Konzernen ausgehen, sind entsprechend ihrer Gewinne an den Kosten für eine gerechte Transformation zu beteiligen.

Zusätzlich sind mit den politisch Verantwortlichen gemeinsam Regelungen zu entwickeln, die diesen Prozess unterstützen.

Antrag L5.031: Transformation muss zur Entlastung und nicht zur Entlassung führen

Antragsteller/in:

GS Lübeck-Wismar (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Digitalisierung der Wirtschaft und der Gesellschaft beherrscht die Debatte in vielen Bereichen unseres Lebens und führt zu einer neuen Transformation der Arbeit, der Sozialsysteme und des Zusammenlebens. Dabei sind der genaue Fortschritt und die einzelnen Themen noch unklar und nur in Umrissen zu erkennen. Klar erkennbar ist heute aber schon die enorme Dynamik, mit der sich neue Veränderungen im ganzen Betrieb – vom Büro über die Produktion und Logistik bis zum Kundendienst – ankündigen. Sichtbar ist zudem, dass die Veränderung nicht in einem großen Schritt in allen Unternehmen zum gleichen Zeitpunkt mit den gleichen Auswirkungen erfolgt. Während in Großbetrieben mit entsprechenden finanziellen Möglichkeiten sofort tausende Beschäftigte bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsmöglichkeiten betroffen sein werden, findet gerade in Klein- und Mittelbetrieben die Veränderung schleichend und in vielen einzelnen Schritten mit vermeintlich kleinen Auswirkungen statt. Ob Groß- oder Kleinbetriebe, die Herausforderung der Transformation ist die gleiche: Die Gestaltung der Transformation im Sinne der Beschäftigten und der damit einhergehenden Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitsplätze. Während Arbeitgeber die Digitalisierung zum Arbeitsplatzabbau nutzen werden wollen, wollen wir die Arbeit besser machen und Beschäftigung sichern. Gerade mit Blick auf den hohen Leistungsdruck in den Betrieben und den teilweisen menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen muss die

Transformation zu einer Entlastung bei der Arbeit und darf nicht zu Entlassungen führen.

Der Produktivitätszuwachs aus der Anwendung neuer Technologien muss für eine Steigerung der Qualität des Arbeitsplatzes und zur Sicherung der eigenen Beschäftigung genutzt werden. Hierzu sind die Beschäftigten ggf. entsprechend zu qualifizieren und weiter zu entwickeln. Ziel dabei ist es, über innerbetriebliche Qualifizierungsprogramme die Beschäftigung im eigenen Betrieb zu sichern. Die Kosten für diese Programme sind von den Unternehmen zu finanzieren.

- Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die betroffenen Beschäftigten von Beginn an bei betrieblichen Digitalisierungsprojekten beteiligt werden. Ihnen gegenüber sind die Pläne und Ziele der einzelnen Projekte transparent zu machen. Sie werden eingeladen, sich mit ihren Ideen, Wünschen und Ansichten einzubringen und die Digitalisierung so unmittelbar mit zu gestalten.
- Die IG Metall fordert einen betrieblichen „Transformationsfonds“. Dieser Fonds dient dazu, die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Digitalisierung betrieblich zu gestalten. Der Fonds wird jährlich vom Arbeitgeber gefüllt und beträgt mindestens 0,2 Prozent des Jahresumsatzes. Plant der Arbeitgeber im Rahmen von Digitalisierungsprojekten Personalabbau, erhöht sich der Anteil auf 0,4 Prozent. Eine Vermischung mit ggf. notwendigen Sozialplanmitteln ist ausgeschlossen. Über die Verwendung der Mittel entscheiden die Betriebsparteien paritätisch.
- Die IG Metall setzt sich dafür ein, über Betriebslandkarten die unterschiedlichen Auswirkungen der Digitalisierung zu erfassen und transparent zu machen. Daraus ist weiterführend eine Bedarfsanalyse zu entwickeln, die mit einem Blick in die Zukunft für jeden Bereich entsprechende Handlungsnotwendigkeiten aufzeigt. Gerade in Großbetrieben ist ein interner Arbeitsmarkt mit entsprechenden Vermittlungs- und Fördermaßnahmen zu entwickeln.
- Die IG Metall wird die Tarifverträge zur Qualifizierung weiterentwickeln. Mit den Mitteln aus dem Transformationsfonds sind Maßnahmen und Möglichkeiten zu schaffen, so dass die Beschäftigten die Herausforderung der Digitalisierung ohne Arbeitsplatzverlust bestreiten können.

Antrag L5.032: Transformation der Arbeitswelt und Absicherung der Beschäftigten

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Um für und mit den Beschäftigten gute Arbeit zu gestalten, ist es zwingend notwendig, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Transformationsprozesse einzubinden und Sicherheiten festzuschreiben.

Wir fordern den Vorstand auf, ein Konzept mit folgenden Schwerpunkten zu erarbeiten:

- eine qualifizierte Berufsausbildung – mindestens dreieinhalbjährig und die unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Dual Studierenden nach der Ausbildung
- Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten, finanziert durch die Arbeitgeber und die Weiterentwicklung unserer Tarifverträge
- mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und Beschäftigten bei der Umgestaltung in den Betrieben
- Alters- und Verdienstsicherung müssen auch in Zukunft Bestandteil unserer Tarifverträge sein

Antrag L5.033: Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die ab dem 01.01.2010 geschlossenen Altersteilzeitverträge werden nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Bis zum Inkrafttreten der Gesetzesänderung konnten Arbeitgeber die Zuschussung des Entgelts für Altersteilzeit-Verträge beantragen. Die Bundesagentur leistete auf das zu zahlende Regelentgelt einen Zuschuss in Höhe von

20 %. Darüber hinaus wurden die Beiträge zur Rentenversicherung für die Beschäftigten bezuschusst.

Voraussetzung für die Förderung der Altersteilzeit-Verträge war die Neueinstellung eines als arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder die Übernahme eines Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis.

Die Digitalisierung hält Einzug in den betrieblichen Alltag, viele Arbeitsplätze sind durch einen erhöhten Automatisierungsgrad bedroht. Dabei erfolgt die Automatisierung nicht nur, wie häufig von Arbeitgebervertretern behauptet, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder zur Vermeidung stark beanspruchender Tätigkeiten, sondern insbesondere aus Gründen der Effizienzsteigerung. Im Zuge dieses strukturellen Wandels wurden und werden Arbeitsplätze in der Verwaltung und ganze Fertigungsketten in sogenannte Billiglohnländer verlagert.

Jörg Hofmann hat auf der Jahrespressekonferenz der IG Metall 2019 die kurz- und mittelfristigen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in der Kernbranche Automobilindustrie aufgrund der Vorschriften zur Reduzierung der Co2 Emissionen dargestellt und daran aufgezeigt, welcher strukturelle Wandel sich vollziehen wird. Die massive Ausweitung der Elektroantriebe in der PKW-Sparte wird in den nächsten 10 Jahren vollzogen werden. Bedroht sind ca. 150.000 Arbeitsplätze in der Automobilbranche, denen nur 40.000 neue Arbeitsplätze gegenüberstehen – und das nur unter der Voraussetzung, dass alle Komponenten des Antriebs in Deutschland gefertigt werden.

Die IG Metall hat durch ihre Verabredungen auf dem Transformationskongress 2018 wichtige Eckpunkte benannt, wie dieser Strukturwandel durch die Arbeitgeber und die Politik begleitet werden kann. Zu nennen sind insbesondere Weiterbildungskonzepte und eine darauf ausgelegte Arbeitsmarktpolitik.

Die Instrumente sind sehr vielfältig und in erster Linie sind die Arbeitgeber gefordert, nicht auf Kosten der Beschäftigten einseitig ihre Profite zu maximieren. Allerdings kann der Gesetzgeber Hilfestellungen geben, um in den Unternehmen Voraussetzungen für einen sozialverträglichen Strukturwandel zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund sollte die IG Metall bei der Bundesregierung darauf hinwirken, dass die gesetzliche Altersteilzeit wieder durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Hierzu nimmt der IG Metall Vorstand Gespräche mit den verantwortlichen politischen Vertretern auf.

Antrag L5.034: Ausdehnung der Altersteilzeit, um Transformationsprozesse zu begleiten

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Transformation heißt nicht nur Veränderung der Industrie und der Produkte, sondern auch Veränderung der Arbeitsplätze und Veränderung der Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen.

Industrie, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam über Lösungen nachdenken. Zum einen braucht es nicht nur politischen Druck, um eine Transformation herbeizuführen, es braucht auch Anreize, beziehungsweise Subventionen, um die neu entstehenden Geschäftsfelder in Deutschland anzusiedeln.

Die IG Metall braucht Werkzeuge, um die Veränderungen der Arbeit mitzugestalten. Die Ausdehnung der Altersteilzeit auf bis zu 8 Jahre kann den Wandel unterstützen und gleichzeitig den verdienten Kolleginnen und Kollegen eine sozialverträgliche Möglichkeit zum Ausstieg geben. Des Weiteren soll die Politik aufgefordert werden, eine staatliche Unterstützung zur Aufstockung der Altersteilzeit ins Leben zu rufen.

Antrag L5.035: Versicherungsschutz bei Heimarbeit stärken

Antragsteller/in:

GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Durch Digitalisierung kann die Arbeitsleistung immer häufiger außerhalb der betrieblichen Umgebung erbracht werden. Mobiles Arbeiten, Home-Office, Tele- oder Heimarbeit nehmen in vielen Bereichen zu. Vielfach kommt das auch den Erwartungen von Beschäftigten entgegen. Durch diese modernen Arbeitsweisen ist es vielfach möglich, die Balance (Work-Life-Balance) zwischen Arbeit und Familie zu stärken.

Unzureichend ist bisher allerdings der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII) für diese Arbeitsformen geregelt. Sind Arbeits- oder Wegeunfälle bei der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung im betrieblichen Umfeld gesetzlich weitgehend klar geregelt, stellen sich bei Arbeiten in der eigenen Wohnung oder unterwegs neue Herausforderungen für die Abgrenzung der Zuständigkeit der gesetzlichen Unfallversicherung gegenüber dem Privaten.

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung muss dahin erweitert und modernisiert werden, dass der Versicherungsschutz auch für die Arbeitsorte und Arbeitswege gilt, die zur Verrichtung der geschuldeten Arbeitsleistung genutzt werden.

Die IG Metall fordert eine entsprechende gesetzliche Absicherung beim Gesetzgeber ein. Ferner üben die Mitglieder der IG Metall in der Selbstverwaltung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ein bestehendes Ermessen im Sinne eines starken Schutzes der Versicherten auch bei mobilem Arbeiten aus. Die neuere Rechtsauffassung des 2. Senates des Bundessozialgerichtes zur Anerkennung von Arbeitsunfällen im privaten Umfeld ist zu begrüßen und auf Neufälle und in Widerspruchsverfahren anzuwenden.

Antrag L5.036: Transformationsprozesse in den Betrieben gestalten

Antragsteller/in:
GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall entwickelt einen Maßnahmenkatalog, der die Herausforderungen zu Transformationsprozessen in den Betreuungsbetrieben der IG Metall gleichmäßig unterstützt. Eine einheitliche Qualifizierungs- und Ressourcenstrategie für die Geschäftsstellen der IG Metall muss dabei im Vordergrund stehen.

Antrag L5.037: Unterstützung der Geschäftsstellen bei der Bewältigung der Umsetzung von Gestaltungsinstrumenten

Antragsteller/in:
GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Zusammenführung der Ergebnisse aus dem Prozess zum „Transformationsatlas“ führt zu ersten Erkenntnissen bezüglich der anstehenden betrieblichen Handlungsfelder. Um alle sicher mit durch die Phase der Transformation nehmen zu können, bedarf es Anstrengungen auf der gesetzpolitischen Ebene (z. B. Transformations-KUG, Bildungsangebote), industriepolitischer Konzepte (z. B. Förderung der Zusammenarbeit mit Start-ups, Wissenschafts-/ Forschungs-/ Bildungseinrichtungen) sowie tarifpolitischer Antworten und betriebspolitischer Gestaltung. Die Transformation (getrieben durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und Globalisierung) verläuft dabei in den Branchen, Unternehmen und Betrieben mit unterschiedlichen Ansätzen, Ausprägungen und Konzepten.

Die Befragung der Betriebsräte im Rahmen des Transformationsatlas ist daher eine erste wichtige Stichpunktaufnahme. Ihre Angaben erstrecken sich auf das Sichtbare und kommuniziert Kommende. Aus Betriebsänderungsauseinandersetzungen wissen wir, dass die Informationsrechte des Betriebsrats nur sehr selten auf höchstem Niveau zur Geltung kommen.

Der Vorstand wird aufgefordert, neben der konkreten Erarbeitung von Leitplanken guter Arbeit und sicherer Beschäftigung vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Transformationsatlas auch eine weitergehende strategische Auseinandersetzung mit dem technisch Möglichen und den betriebswirtschaftlich naheliegenden Strategien zu führen, weil anzunehmen ist, dass sich Entwicklungen exponentiell vollziehen können. Als konkretes Beispiel sei benannt, vernetzte Maschinen in Zukunft mit der Strombörse zu koppeln, arbeiten zu lassen, wenn die Energiepreise niedrig sind und dann möglichst nur netzwerkartig Soloselbständige für einen Auftrag zu ordern.

Für die Erarbeitung eines solchen strategischen Blicks naheliegender Modelle von Transformationsansätzen in den Betrieben sollte die IG Metall geeigneten Sachverstand bereithalten, der aufklärt und auf diesem Hintergrund die Möglichkeit für die Entwicklung passender betrieblicher (z. B. Qualifizierungen, Arbeitsschutz) und überbetrieblicher Instrumente (z. B. Arbeitsplatzsicherungen über Unternehmensgrenzen hinweg) gibt. Die Geschäftsstellen sollten dabei mit Workshopangeboten für betriebliche Akteure und Hauptamtliche, (auch digitalem) Informationsmaterial und Leitplanken guter Arbeitsgestaltung sowie Instrumenten der strategischen Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden.

Dazu gehört konkret:

Schaffung einer Wissensplattform (z. B. print, Erklär-Videos, Zusammenstellung zusammengefasster Erkenntnisse und Strategieveröffentlichungen), aus denen erkennbar ist, welche Veränderungen technisch machbar sind und betriebswirtschaftlich zu erwarten sind.

- Das Wissen sollte dabei für verschiedene Bereiche heruntergebrochen sein und es sollten spezifisch die möglichen Auswirkungen dargestellt sein. Logistikdienstleister sind heute z. B. durch autonome Transportsysteme in ihrer Arbeitsplatzsicherheit gefährdet. In standardisierter Verwaltung übernehmen Systeme künstlicher Intelligenz ggf. die Arbeit. Vorbeugende Instandhaltung über App-Steuerung benötigt ggf. höhere Qualifikationen. Durch detaillierte Tablet-Arbeitsanweisungen drohen Abgruppierungen. Systeme agiler Arbeit stoßen ggf. an die Grenzen des ERA-Systems.
- Die Betriebe verfügen schon heute über differenzierte und jeweils ganz andersartige Funktionszusammensetzungen. Betriebsräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche müssen schnell erkennen können, in welchen Bereich was zu erwarten ist.
- Die uns zur Verfügung stehenden Abfederungs- und Gestaltungsinstrumente sollten auf der anderen Seite aufbereitet zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören tarifliche Sicherungsbau- steine (z. B. Textbausteine für Kündigungsschutz, Investitionen, Innovationsfondlösungen etc.), gesetzliche Möglichkeiten (z. B. TransferKUG, Bildungsförderungsinstrumente etc.) und die bestehenden Mitbestimmungsrechte des BetrVG, insb. die Initiativrechte im Bereich Qualifizierung (z. B. §§ 97 Abs. 2, 96 ff. BetrVG) oder Gesundheitsschutz § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

- Für Hauptamtliche und ehrenamtliche Kollegen*innen sollten Bildungsbausteine mit folgenden Inhalten angeboten werden: – Zukunft (was kann kommen, technologisch, betriebswirtschaftlich) – Leitlinien Guter Arbeit für verschiedene Bereiche (Entwicklungsarbeit, Arbeit mit kollaborierenden Robotern, digitale Assistenzsysteme, bring your own device-Systeme, Einsatz künstlicher Intelligenz, agile Arbeitsformen etc.) – Instrumente (mit welchen gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Instrumenten arbeiten wir) – Grundlagen von Kampagnenführung im Betrieb – Strategie und Taktik in Verhandlungen
- Zudem sollte begleitend eine offene Reihe (z. B. Buchreihe TRANSFORMATION) guter Gestaltungsbeispiele und Erfolge systematisch veröffentlicht werden

Antrag L5.038: Transformation und Digitalisierung aktiv gestalten

Antragsteller/in:

GS Augsburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir leben in einer Zeit in der die Themen Digitalisierung, Globalisierung, Energie- und Mobilitätswende, Klima- und Umweltregulation die Gesellschaft beherrschen, während die aktuelle gesellschaftspolitische Situation von vielen Arbeitnehmern derzeit als ungerecht empfunden wird.

Die IG Metall sieht sich in der Aufgabe, für Ihre Mitglieder die Transformation der Arbeitswelt gerecht, sicher und selbstbestimmt zu begleiten und zu formen.

Die von uns betreuten Betriebe sind hierbei der zentrale Handlungsort der Transformation, in dem die IG Metall tarif-, betriebs- und organisationspolitisch Einfluss nehmen kann. Der Transformationsatlas hat erste Erkenntnisse gebracht, wie und wo die Betriebe und Unternehmen von den radikalen Veränderungen betroffen sind.

Allein der „Quick Check“, also die Analyse der Folgen mithilfe des Transformationsatlas reicht jedoch noch nicht aus. Vielmehr bedarf es einer professio-

nellen Analyse zusammen mit den Betriebsparteien (Betriebsrat und Arbeitgeber). Nur so können gemeinsam gute, betriebs- oder unternehmensindividuelle Lösungsansätze und Gestaltungsmöglichkeiten gefunden werden.

Um eine gute Strategie und Umsetzung zu entwickeln, brauchen die Geschäftsstellen und die betrieblichen Funktionäre professionelle Unterstützung durch interne und externe Experten, die als Sachverständige die Betriebe beraten und begleiten.

Der IG Metall Vorstand ist aufgefordert, über den Betriebsatlas und die Ausbildung und Stellung von Sachverständigen hinaus, eine Toolbox zu entwickeln, um die betrieblichen Funktionäre bei der Gestaltung der aktuellen Umbrüche zu unterstützen.

Um den Beschäftigten die berechtigten Sorgen vor der Transformation / Digitalisierung zu nehmen braucht es (ehemals) Rationalisierungsschutz- oder (besser) Digitalisierungsabkommen, die zum einen Kündigungsverbote und zum anderen das Recht auf Weiterbildung und Qualifizierung enthalten. Nur so wird es uns gelingen, die Beschäftigten in den Veränderungsprozessen aktiv mitzunehmen.

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Antrag E4.001: Entschließung 4 Organisationspolitik

Antragsteller/in:
Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1. Einleitung

Die IG Metall steht in den nächsten Jahren vor richtungsweisenden Herausforderungen: Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel, demografischer Wandel und die neue, lebensweltliche Vielfalt sind Megatrends, die zu einer tiefgreifenden Transformation unserer Gesellschaft, Wirtschafts- und Arbeitswelt führen. Ob Automobil-, Zulieferer- oder Stahlindustrie, ob Maschinenbau oder Handwerk: Keine Branche, kein Betrieb ist von diesen Megatrends nicht betroffen. Für einen wirksamen Klimaschutz ist eine tiefgreifende Mobilitäts-, Energie- und Wärmewende erforderlich. Das wird den strukturellen Wandel in unseren Branchen beschleunigen und ganze Wertschöpfungsketten verändern. Parallel revolutioniert die Digitalisierung die Arbeits-, Produktions- und Entwicklungsprozesse in den Betrieben und stellt ganze Berufsfelder zur Disposition. Der demografische Wandel erfordert in allen Branchen neue Lösungen für Betriebe und Beschäftigte. Kurzum: Wir stehen heute am Vorabend einer neuen Epoche industriellen Wirtschaftens. Diese Herausforderungen werfen Fragen auf, die gewerkschaftliche Politik in ihrer Substanz betreffen und die Rahmenbedingungen für die Arbeit aller Organisationseinheiten verändern.

Die IG Metall nimmt diese Herausforderungen an und will die Transformation gemeinsam mit ihren 2,3 Millionen Mitgliedern im Sinne der Beschäftigten gestalten. Damit uns das gelingt, muss die IG Metall nicht nur überzeugende gesellschafts-, tarif- und betriebspolitische Antworten auf die Herausforderungen der Transformation entwickeln, sondern auch organisationspolitisch reagieren. Langfristig werden wir nur dann durchsetzungs- und gestaltungsfähig bleiben, wenn es uns gelingt, den durch die Transformation ausgelösten Wandel auch in unseren organisatorischen und institutionellen Strukturen abzubilden. Dafür müssen wir in den nächsten Jahren die Weichen so stellen, dass alle Organisationseinheiten den veränderten Anforderungen gerecht werden können. Um die richtigen organisationspolitischen Weichenstellungen zu

identifizieren, haben wir innovative Organisationen, Unternehmen und Institutionen besucht und intensiv analysiert, wie diese Organisationen mit den Herausforderungen der Transformation umgehen. Daraus haben wir Fragestellungen und Themen abgeleitet, die für die IG Metall in Zukunft von hoher Relevanz sein werden. Zentrale organisationspolitische Richtungsfragen, auf die wir in den kommenden Jahren Antworten finden müssen sind u. a.:

- Digitalisierung: Wie stellen wir die IG Metall in den kommenden Jahren strukturell und organisatorisch für das digitale Zeitalter auf? Wie kann eine umfassende Digitalisierungsstrategie aussehen?
- Community, Vernetzung und zielgerichtete Kommunikation: Wie und auf welchen Kanälen wollen wir in Zukunft mit unseren Mitgliedern, Funktionär*innen sowie unseren Kolleg*innen kommunizieren? Und welche Beteiligungsmöglichkeiten nutzen wir dafür?
- Agile und selbstgesteuerte Teamarbeit: Wie wollen wir in Zukunft Teamarbeit in der IG Metall organisieren? Wie können wir agiler und vernetzter zusammenarbeiten?
- Wissenstransfer: Wie schaffen wir es, Wissen innerhalb der Organisation weiterzugeben und für alle nutzbar zu machen? Wie gelingt es uns, Konzepte und gute Beispiele für alle greifbar und erfahrbar zu machen?
- Zielbilder und Zielklarheit: Wie entwickeln wir unsere politischen Ziele, und wie transportieren wir sie in die Organisation, sodass alle die gleichen Bilder vor Augen haben?

2. Eine starke Mitgliederorganisation auf Wachstumskurs

Das zentrale Ziel einer erfolgreichen Organisationsentwicklung und -politik ist der Erhalt und der Zuwachs an Stärke. Unsere politische Macht, finanzielle Kraft und gesellschaftliche Legitimation hängt entscheidend von unserer Mitgliederstärke ab. Sie ist die entscheidende Voraussetzung, um unsere Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben und auf der politischen Bühne zu behaupten und weiter auszubauen.

Die IG Metall ist dabei als starke Mitgliederorganisation auf dem richtigen Weg. Seit 2011 sind wir auf Wachstumskurs und konnten insbesondere mit einer erfolgreichen Tarifrunde 2018 sowie verstärkten Erschließungsaktivitäten ein Mitgliederplus erzielen. Die Potenzialstudie 2018 zeigt zudem: Die

Reputation der IG Metall in den Belegschaften und im öffentlichen Raum ist gut. Unsere Arbeit genießt hohes Vertrauen. Ein großer Teil der Nichtmitglieder ist offen für unsere Themen und Ziele. Daran wollen wir anknüpfen und als IG Metall noch stärker werden.

2.1 Die Mitglieder im Mittelpunkt

Die IG Metall ist nah dran an den Menschen. Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute sind aktiv im Betrieb. Darüber hinaus bringen sich Mitglieder aus Hochschulen sowie nicht mehr im Erwerbsleben stehende Aktive engagiert ein. Ausgangspunkt unserer gewerkschaftlichen Aktivitäten sind die Beschäftigten in unserem Organisationsbereich und unsere Mitglieder. Sie stehen im Mittelpunkt unseres beteiligungsorientierten Handelns. Die sich wandelnde und zunehmend heterogene Beschäftigtenstruktur sowie die verschiedenen Werte und Lebensrealitäten der Menschen müssen wir noch stärker in unserer Mitgliederstruktur und unserer Mitgliederarbeit abbilden. Gleichzeitig gilt es, die vielfältigen Erwartungen und neuen Anforderungen an eine Mitgliedschaft bei der Betreuung der Betriebe sowie des individuellen Mitglieds zu berücksichtigen.

2.2 Stark bleiben im Wandel

Die Transformation gemeinsam mit unseren Mitgliedern zu gestalten, ist die zentrale Aufgabe einer zeitgemäßen Mitgliederarbeit. IG Metall-Mitglieder sind emotional stark mit uns verbunden, und sie sind mit den individuellen Leistungen, der Tarifpolitik und der gesellschaftspolitischen Arbeit zufrieden. Für das einzelne Mitglied soll auch weiterhin ein hoher Standard bei der Inanspruchnahme von Leistungen und der Beratung bei Anliegen sichergestellt sein. Dafür werden Maßnahmen zur Mitgliederbindung systematisch weiterentwickelt.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen: Die IG Metall wächst besonders während betrieblicher und tariflicher Auseinandersetzungen, die beteiligungs-, konflikt- und mitgliederorientiert geführt werden. Daher werden prozessbegleitende Maßnahmen und unterstützende Angebote wie Kommunikationstrainings zur Ansprache und Mitgliederwerbung fortgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Gleichzeitig verfolgt die IG Metall in neuen Branchen und Betrieben entlang der Wertschöpfungskette strategische Erschließungsansätze. Einerseits, um uns als eine erfolgreiche Gegenmacht zu neuen,

mitbestimmungsfernen Unternehmen zu etablieren. Andererseits, um die Demokratie in den Betrieben zu stärken und Tarifverträge durchzusetzen. Das betrifft sowohl klein- und mittelständische also auch Großunternehmen in den verschiedenen Organisationsbereichen der IG Metall. Dabei sind wachsende Zukunftsbranchen wie Entwicklungs- und Mobilitätsdienstleister auch für umfangreiche Erschließungsvorhaben verstärkt in den Blick zu nehmen.

2.3 Vielfalt der IG Metall stärken

Die IG Metall hat unter ihren knapp 2,3 Millionen Mitgliedern fast 500.000 Menschen mit Migrationshintergrund, 410.069 Frauen, 333.460 Angestellte und 231.860 Beschäftigte bis 27 Jahre. Diese Vielfalt ist eine Stärke der IG Metall. Sie verschafft uns eine gute Ausgangslage für weiteres Wachstum bei diesen Zielgruppen.

Die Beschäftigtenstruktur im Organisationsbereich der IG Metall verändert sich. Angestellte – also Ingenieur*innen, kaufmännische Angestellte, technische Expert*innen, (dual) Studierende, IT-Expert*innen u. a. stellen ein großes und strategisch wichtiges Organisationspotential der IG Metall dar. Die Transformation unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt wird den Wandel der Beschäftigtenstruktur weiter beschleunigen. Die Interessenvertretung von Angestelltegruppen ist daher für die Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus verändert sich die Zusammensetzung der Belegschaften auch durch die wachsende Bedeutung weiblicher Erwerbstätigkeit und durch den stetig wachsenden Anteil von Kolleg*innen mit Migrationshintergrund.

Um die Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall auch in Zukunft sicherzustellen, müssen wir den Wandel der Beschäftigtenstruktur noch besser in unserer Mitgliederstruktur und in unseren haupt- und ehrenamtlichen Gremien auf allen Gliederungsebenen abbilden. Damit uns das gelingt, muss die zielgruppengerechte Ansprache noch stärker in der Breite der IG Metall und den Geschäftsstellen verankert und auch öffentlich sichtbarer Bestandteil unserer betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten werden.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei auch die zielgruppenspezifische Werbung von jungen Beschäftigten, seien sie Studierende oder Auszubildende. Das Ziel muss ihre gleichberechtigte Integration in die IG Metall sein. Je früher wir Menschen

ansprechen und beteiligen, desto leichter sind sie für die IG Metall zu gewinnen. Deshalb muss die gesamte Organisation die Werbung von Auszubildenden (gewerblich und kaufmännisch) und (dual) Studierenden unterstützen.

Eine erfolgreiche Zielgruppenarbeit muss in den Geschäftsstellen und Betrieben mit entsprechenden Potenzialen mit Nachdruck entwickelt werden. Dabei geht es nicht darum, für jede einzelne Zielgruppe eine spezielle Form der Ansprache oder ein spezielles Angebot vorzuhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Vorstand der IG Metall das Arbeitsprogramm „Organisationsmacht stärken durch Zielgruppen- und Beteiligungskompetenz“ beschlossen, dass die Ausrichtung der IG Metall zu einer Organisation mit höherer Zielgruppen- und Beteiligungskompetenz unterstützt. Diese Schlüsselqualifikationen sollen systematisch in der Kompetenzentwicklung unserer haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen verankert werden. Die zentralen Aktivitäten und Kampagnen der IG Metall sollen so konzipiert werden, dass sie die Vielfalt innerhalb der IG Metall sichtbar machen und alle Mitgliedergruppen ansprechen. Die beratende und unterstützende Funktion der Ausschüsse und Arbeitskreise soll durch entsprechende Angebote gestärkt werden. Dieses Arbeitsprogramm werden wir weiter umsetzen und kontinuierlich weiterentwickeln.

2.4 Mehr Beteiligung

Zur Stärkung unserer Organisationsmacht setzt die IG Metall auf die aktive Beteiligung der Beschäftigten und baut diese in bestehenden Strukturen weiter aus. Dafür gilt es, Konzepte zur Aktivierung von Belegschaften mit traditionell guten Organisationsgraden zu entwickeln. Beteiligung ist außerdem eine notwendige Antwort auf neue Formen der durch Digitalisierung ermöglichten Arbeitsorganisation wie etwa Agiles Arbeiten. Dort wird die permanente Beteiligung zum Teil der erlebten Arbeitskultur und führt zu entsprechenden Erwartungen der Beschäftigten an gewerkschaftliche Arbeit. Das Projekt Beteiligung hat deshalb in den letzten Jahren zahlreiche Beteiligungsprozesse gestaltet und neue Standards entwickelt. Konkret wurden

- Ehren- und Hauptamtliche in speziellen Weiterbildungen zu praktischer Beteiligungspolitik geschult
- neue Formate für Sitzungen und Versammlungen, wie beispielsweise World Café, betriebs- und praxisnah modifiziert und als Machtressource nutzbar gemacht,

- im Betrieb mit unseren Mitgliedern und Funktioniär*innen Prozesse gestaltet, um in konfliktreichen Auseinandersetzungen betriebliche und tarifliche Regelungen durchzusetzen
- und verschiedene Beteiligungswerkzeuge und Praxisstrategien mit den Kolleg*innen vor Ort entwickelt und eingesetzt.

Wir werden betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Prozesse auch in Zukunft so begleiten, dass die direkte Beteiligung von Mitgliedern an wichtigen Themen im Betrieb und in der Organisation einen wesentlichen Bestandteil einnimmt. Um dies zu erreichen, wird die IG Metall zukünftig weiterhin

- bewährte Beteiligungsansätze unserer Mitglieder in den Betrieben ausbauen;
- erfolgreiche Beteiligungsformate wie etwa die Beschäftigtenbefragung, beteiligungsorientierte Versammlungsgestaltungen, Praxisworkshops sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zu Beteiligung fortsetzen und kontinuierlich weiterentwickeln;
- neue Formen der Beteiligung erproben und – sofern passend – in die Arbeit der IG Metall integrieren;
- verstärkt ihr hauptamtliches Personal zu Beteiligungskompetenzen und -strategien weiterbilden.

2.5 Erschließungsarbeit und -kompetenz dauerhaft und systematisch verankern

Erschließungsarbeit ist zu einem wichtigen Standbein der IG Metall geworden. Seit über zehn Jahren werden in enger Zusammenarbeit mit Geschäftsstellen, Bezirken und internationalen Projektpartnern Erschließungskampagnen erprobt und weiterentwickelt. Die 2015 gestarteten bezirklichen Erschließungsprojekte sind ein weiterer Schritt, um Erschließungsarbeit systematisch innerhalb der IG Metall zu verankern. Das gemeinsame Ziel: stärker, konflikt- und handlungsfähiger werden und mit organisierten Belegschaften für gute Arbeit, Tarifverträge und soziale Sicherheit eintreten. In der ersten Projektphase von 2015 bis 2018 sind durch die bezirklichen Aktivitäten viele neue Mitglieder in die IG Metall eingetreten. Das zeigt: Die Verlagerung der Erschließungsarbeit auf die Bezirke hat sich bewährt.

Um diese Erfolge in den kommenden Jahren zu verstetigen, werden wir gemeinsam mit den Bezirken die Erschließungsmethoden und -aktivitäten kontinuierlich weiterentwickeln und Erschließungsarbeit

noch systematischer in der IG Metall implementieren. Ziel ist es, Erschließungsarbeit als Standard in der Regelarbeit zu etablieren und Erschließungskompetenz als Kernkompetenz für Hauptamtliche und Aktive zu verankern. Dafür werden wir mit den Bezirken ein gemeinsames Erschließungsverständnis erarbeiten. Unsere Qualifizierungsangebote für Organizing- und Erschließungsmethoden werden wir systematisch ausbauen und die Bezirke weiterhin bei der Personalsuche und -auswahl unterstützen. Darüber hinaus werden wir den regelmäßigen, bezirksübergreifenden Austausch und Transfer durch die gezielte Weiterentwicklung der bundesweiten Vernetzungsangebote weiter fördern, um übergreifende organisationale Lernprozesse anzustoßen und Synergieeffekte zu ermöglichen.

Zunehmend zentral gesteuerte Unternehmensentscheidungen wirken sich zudem auf die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit im Betrieb aus. Daher gilt es, bezirksübergreifende Unternehmensprojekte und Erschließungskampagnen gemeinsam zu entwickeln bzw. bereits erfolgreich etablierte Projekte fortzusetzen. Wie wichtig Erschließungsarbeit für unsere zukünftige Durchsetzungsfähigkeit ist, zeigt auch der Wandel der Beschäftigtenstruktur in unseren Branchen. Um neue Beschäftigtengruppen für die IG Metall zu gewinnen und sie mit der notwendigen Durchsetzungsstärke auszustatten, gilt es, geeignete Strategien und passgenaue Ansprachekonzepte zu entwickeln und diese noch stärker in die Erschließungsarbeit zu integrieren.

2.6 Binde-, Halte- und Rückholarbeit ausbauen

Eine systematische Binde-, Halte- und Rückholarbeit beugt Austritten vor und ist damit für die politische und finanzielle Handlungsfähigkeit der IG Metall von großer Bedeutung. Menschen für die IG Metall zu überzeugen, gelingt am besten durch die persönliche Ansprache unserer ehrenamtlich Aktiven vor Ort. Um die Mitglieder langfristig an uns zu binden, gilt es, ihre emotionale Verbundenheit nachhaltig zu stärken. Dies funktioniert mit einer erfolgreichen Bindearbeit, die mit dem Eintritt in die IG Metall beginnt. Dabei muss der konkrete Mehrwert einer Mitgliedschaft in jeder Phase des Erwerbslebens (Ausbildung oder Studium, Berufseinstieg, Familiengründung, Pflege, Erwerbslosigkeit) und darüber hinaus (vor und in der Rente, zu besonderen Anlässen wie Qualifizierung oder Jobwechsel) erfahrbar sein.

Um eine erfolgreiche Binde- und Haltearbeit zu gewährleisten, ist ein regelmäßiger wertebasierter

und nutzenorientierter Dialog mit zeitgemäßer Technik zwischen Mitglied und der IG Metall notwendig, der die persönliche Ansprache im Betrieb ergänzt. Der Auslerndialog, das Erwerbslosenmailing sowie die Ansprachekonzepte, die im Rahmen des Projekts 55plus entwickelt wurden, zeigen, dass die lebensbegleitende Kommunikation wirkt. Um die Mitgliederarbeit in den Geschäftsstellen weiter zu erleichtern, entwickeln wir diese Instrumente weiter und bauen unsere Beratungs- und Qualifizierungsangebote aus. Für eine erfolgreiche Mitgliederkommunikation entwickeln wir zudem unser Mitgliederbeziehungsmanagement (CRM) kontinuierlich weiter und prüfen, ob darüber hinaus weitere technische Möglichkeiten besonders für die Mitgliederarbeit in den Betrieben, wie webbasierte Portale und interaktive Anwendungen geschaffen werden müssen.

Die IG Metall hat ihre Rückholarbeit in den letzten Jahren systematisch ausgebaut. Viele Geschäftsstellen konnten dadurch die Zahl der Austritte verringern. Rückholarbeit ist deshalb als Standard in allen Geschäftsstellen zu implementieren. Dafür sind neben der Weiterführung bewährter Qualifizierungsangebote für örtliche und betriebliche Rückholer*innen auch neue Instrumente und Ideen für die Praxis zu entwickeln.

2.7 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit stärken

Die IG Metall versteht sich nicht nur als eine Organisation, die die Interessen von Beschäftigten während ihrer Erwerbstätigkeit vertritt. Auch jenseits des Betriebes organisieren und engagieren sich die Mitgliedergruppen der Rentner*innen und der Erwerbslosen unter dem Dach der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit (AGA) aktiv für ihre Interessen. Die AGA ist ein wichtiger Faktor, um die IG Metall jenseits des Betriebes als interessenpolitische Kraft zu profilieren und die Mitglieder in allen Lebensphasen wirksam zu vertreten. Sie stellt eine wichtige Säule der Mitgliederhaltarbeit für diejenigen dar, die nicht oder nicht mehr über die betrieblichen Strukturen erreichbar sind. Die AGA bietet damit einen wichtigen Ort des gewerkschaftlichen Engagements.

Erwerbslosigkeit und Rente sind Phasen, die häufig mit Unsicherheit und Problemen verbunden sind und deshalb einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung bedürfen. Die AGA unterstützt die Betreuung dieser Mitglieder und leistet damit einen wichtigen Beitrag für die Arbeit der Geschäftsstelle. Die AGA-Aktiven engagieren sich sowohl in Tarifrunden als auch bei betrieblichen Aktionen und leisten so

einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Mitgliederziele der IG Metall. Es ist deshalb wichtig, das hohe Niveau der AGA nachhaltig sicherzustellen. Dies geschieht durch umfassende Qualifizierungsangebote für Multiplikator*innen der AGA, die strategische Einbindung der AGA in die Arbeit der Geschäftsstellen, sowie eine gute Begleitung der ehrenamtlich Aktiven durch Hauptamtliche.

3. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit: Praxisnah, kompetent, wirkungsvoll

Die IG Metall Bildungsarbeit ist mit weit über 100.000 Teilnehmenden im Jahr der größte Bildungsanbieter für politische Jugend- und Erwachsenenbildung. Unsere Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter*innen, Vertrauensleute und Jugendvertreter*innen haben durch ihre politische und fachliche Kompetenz hohes Ansehen und genießen Vertrauen und Wertschätzung in den Betrieben. Mit politischer und betrieblicher Bildung stärken wir die emotionale Bindung an die Organisation, entwickeln betriebliche und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit und Beteiligungsbereitschaft. Wir fördern gesellschaftliche Teilhabe und persönliches Engagement, auch über den Betrieb hinaus. Unsere Bildungsarbeit trägt damit wesentlich zum Erhalt und zur Stärkung der Handlungs-, Durchsetzungs- und Umsetzungsfähigkeit der IG Metall bei. Zudem schafft sie Räume für kontroverse Debatten und politische Orientierung und entwickelt Urteils- und Handlungskompetenzen.

3.1 Für die Arbeit im Betrieb – regionale und zentrale Bildungsarbeit zusammen denken

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen, die Folgen der Transformation auf die Arbeitswelt sowie differenzierte Interessen und Erwartungen der Beschäftigten, stellen die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf allen Ebenen vor große Herausforderungen. Der demografische Wandel, die weiblicher, jünger und differenzierter werdenden Gremien, bringen steigenden und komplexen Qualifizierungs- und Beratungsbedarf mit sich. Mit einer offensiven Bildungsarbeit greifen die Bildungszentren und die Regionen den Bildungsbedarf auf und nutzen die Potentiale und Chancen gegenüber kommerziellen Bildungsanbietern.

3.2 Regionale Stärken ausbauen!

Mit praxisnaher Grundlagenbildung vor Ort erreichen wir immer mehr der neugewählten Interessenvertreter*innen. Unsere ehrenamtlichen Referent*innen sind mit den alltäglichen betrieblichen

Herausforderungen vertraut und damit ein Erfolgsfaktor unserer Bildungsarbeit. Sie schaffen emotionale Nähe und Kontakt und erleichtern den Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit. Fachliche und methodische Aus- und Weiterbildungen, regionale und überregionale Austauschmöglichkeiten, Praxisberatung und gemeinsame Seminardurchführung mit Hauptamtlichen unterstützen Ehrenamtliche und Referent*innen bei ihren anspruchsvollen Aufgaben. Durch eine gemeinsame Qualitätsentwicklung mit anschlussfähigen Seminarkonzepten und Materialien für die Bildungsangebote der Regionen und der Bildungszentren entsteht ein attraktives Bildungsprogramm der IG Metall aus einem Guss. Die organisatorischen Bedingungen der regionalen und zentralen Bildungsarbeit werden in der Bildungsrichtlinie aktualisiert.

3.3 Bildungsarbeit für die aktive Gestaltung der Transformation nutzen

Die Transformation erfordert die konzeptionelle Weiterentwicklung unseres Bildungsprogramms. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit greift die Veränderungsdynamiken auf, berät und qualifiziert bei der betrieblichen Analyse der Transformation, beim Erkennen von Chancen und Risiken und hilft, Beteiligung zu organisieren und Mitbestimmung zu realisieren. Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertreter*innen sind in ihrer Expertenrolle und mit ihrer Gestaltungskraft für gute Arbeit und sichere Beschäftigung gefordert. Bestehende Seminarangebote für Vertrauensleute und Betriebsräte werden deshalb kontinuierlich weiterentwickelt. Zur digitalen Transformation in Produktion und indirekten Bereichen werden Spezialisierungseminare konzipiert und angeboten. Fach- und Prozessberatung für konkrete betriebliche Projekte werden gemeinsam mit Geschäftsstellen und bezirklichen Vorhaben durchgeführt. Lern- und Gestaltungsprozesse werden zusammengedacht und durch projektbezogenen Qualifizierungsreihen begleitet. Kooperationen mit Lernfabriken und Wissenschaft werden ausgebaut. Die gemeinsame Qualifizierung von betrieblichen Akteur*innen und Gewerkschaftssekretär*innen in der Projektarbeit stärkt die Umsetzungschancen im Betrieb und den Transfer in die Geschäftsstellenarbeit.

3.4 Digitalisierung der Bildungsarbeit

Politische Bildung, der Diskurs über Machtressourcen und Handlungsoptionen im Betrieb, in Wirtschaft und Gesellschaft braucht reale Kommunikation, kooperativen Austausch und eine offene Dis-

kussionskultur. Digitale Medien und Formate sind dabei gut geeignet, individuelles und gruppenbezogenes Lernen sinnvoll zu ergänzen und zu unterstützen. Für die BR-Kompakt-Seminare werden speziell konfigurierte Apps entwickelt und erprobt und durch Materialien für Teilnehmende und Referent*innen ergänzt. Zudem nutzen wir die Chancen internet-basierter Kommunikationsformen für die Information, Beteiligung und Mobilisierung unserer Teilnehmenden vor, während und nach dem Seminar.

3.5 Führung und Personalentwicklung in der Interessenvertretung

Die kompetente Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Betriebsratsgremien, Vertrauenskörperleitungen und Jugendvertretungen ist für die Arbeitsfähigkeit und politische Orientierung der Interessenvertretung sowie für die strategische Schwerpunktsetzung im Betrieb von grundlegender Bedeutung. Die Entwicklung von Führungskompetenzen, auch für Vertrauenskörperleitungen, ergänzt und unterstützt die längerfristige Personalentwicklung betrieblicher Interessenvertretungen, berücksichtigt individuelle berufliche Entwicklungsperspektiven und stärkt die langfristige Bindung an die Bildungsarbeit. Der politischen Jugendbildung kommt im Sinne einer Nachwuchsentwicklung für die betrieblichen und gewerkschaftlichen Gremien eine besondere Bedeutung zu.

3.6 Umsetzungswirkung und Mitgliederarbeit stärken

Die qualifizierte Umsetzung unserer Tarifverträge, braucht kompetente Betriebsräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche. Der demografische Wandel verschärft den Qualifizierungsbedarf in unseren zentralen Handlungsfeldern. In diesen Feldern hat die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in den Regionen und Bezirken die Stabilisierung und Weiterentwicklung der Einstiegsqualifizierung und in den Bildungszentren die Qualifizierung ergänzender und aufbauender Bildungs- und Beratungsangebote zur Aufgabe. Die Mitgliederarbeit wird durch die Qualifizierung von Erschließungskompetenzen in der Bildungspraxis der IG Metall unterstützt.

4. Die IG Metall stark vor Ort aufstellen

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Geschäftsstellen verändern sich durch die Herausforderungen der Transformation. Starke und handlungsfähige gewerkschaftliche Strukturen vor Ort sind daher notwendiger denn je. Die Aufgabe von Organisa-

tionspolitik ist es – insbesondere in Zeiten eines rasanten Wandels – Konzepte und Instrumente zu entwickeln, welche die Geschäftsstellen in ihrer Arbeit unterstützen und unsere Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit vor Ort erhalten. Handlungsfähige Geschäftsstellen machen die IG Metall vor Ort als solidarische Wertegemeinschaft sichtbar. Sie sind das Zentrum einer betrieblich stark verankerten Gewerkschaft und Anlaufstellen für Beratung und Service. Der besonderen Bedeutung unserer Geschäftsstellen sind wir durch die Sicherung der Präsenz in der Fläche, der Einführung des bezirklichen Strukturfonds und der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer internen Planungs- und Steuerungsprozesse gerecht geworden. Die Organisationspolitik wird weiterhin Konzepte entwickeln und begleiten, die die Wirksamkeit der örtlichen Arbeit und die Zukunftsfähigkeit unserer Geschäftsstellen sicherstellen.

4.1 Präsenz in der Fläche erhalten

Die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit unserer Geschäftsstellen ist eine zentrale Voraussetzung für eine mitgliederorientierte und durchsetzungsfähige Gewerkschaftsarbeit. Wir schöpfen unsere Stärke aus der breiten Verankerung in den Betrieben und in der Fläche. Nur die dadurch erzielte Durchsetzungsfähigkeit ermöglicht eine solidarische Politik für alle Beschäftigten.

In einzelnen Regionen ist der Erhalt der Präsenz in der Fläche jedoch eine große Herausforderung. Geringe Mitgliederzahlen, zurückgehende Betriebs- und Beschäftigtenzahlen machen den flächendeckenden Betrieb von Geschäftsstellen in manchen Regionen zum Kraftakt. Mit dem Beschluss der Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche haben wir im Jahr 2016 auf diese Situation reagiert und die Voraussetzung für eine breite und wirksame Präsenz in der Fläche geschaffen. Die Richtlinie gewährleistet eine auskömmliche Ausstattung der Geschäftsstellen mit finanziellen und personellen Ressourcen und bietet Planungssicherheit. Vor dem Hintergrund des rasanten industriellen und demografischen Wandels wird der Erhalt der Präsenz in der Fläche auch in Zukunft eine zentrale organisationspolitische Aufgabe für alle Ebenen der IG Metall sein. Wir werden deshalb weiterhin Konzepte entwickeln und begleiten, die gewährleisten, dass die IG Metall auch in strukturschwachen und von der Transformation besonders betroffenen Regionen handlungsfähig ist und als relevante politische Akteurin vor Ort sichtbar bleibt.

4.2 Bezirklicher Strukturfonds: flexibles Finanzinstrument zur Stärkung der Geschäftsstellen

Mit der Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz in der Fläche wurde ein weiteres Instrument zur Stärkung der Geschäftsstellen geschaffen: der neue bezirkliche Strukturfonds. Dieser hat sich seit seinem Bestehen als transparentes und flexibles Instrument erwiesen, mit dem bedarfsgerecht auf regionale Herausforderungen und Spezifika reagiert werden kann. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der bezirkliche Strukturfonds nicht nur positive Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der Arbeit in den Geschäftsstellen hat, sondern auch die Zusammenarbeit und die Entwicklung von gemeinsamen Zielen und Strategien innerhalb der Bezirke fördert. Der bezirkliche Strukturfonds wird deshalb auch in Zukunft in den Planungen der IG Metall von hoher Relevanz sein und weiterentwickelt werden.

4.3 Geschäftspläne und 13 Kernaufgaben weiterentwickeln

Die Geschäftspläne sind mittlerweile in der IG Metall auf allen Gliederungsebenen ein etabliertes Planungs- und Steuerungsinstrument. In jährlich stattfindenden Geschäftsplangesprächen werden die Mitglieder-, Personal- und Finanzplanung für das Folgejahr abgestimmt. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden wirtschaftlichen Umbrüche und dem anstehenden Generationenwechsel in vielen Geschäftsstellen kommt der Geschäftsplanung in den nächsten Jahren eine besondere Rolle zu, um die Handlungsfähigkeit der Geschäftsstellen mittel- und langfristig zu erhalten. So werden Handlungsbedarfe frühzeitig erkannt und Lösungen gefunden. Um den Geschäftsstellen eine noch bessere unterjährige Selbststeuerung zu ermöglichen, wird das bisherige Geschäftsplantoole durch ein neues abgelöst werden.

Ergänzend zum Geschäftsplantoole sind die 13 Kernaufgaben nach wie vor die Leitlinien für gute Geschäftsstellenarbeit. Auch und gerade vor dem Hintergrund der bevorstehenden Transformation behält die Umsetzung der derzeit 13 Kernaufgaben guter Geschäftsstellenarbeit eine hohe Priorität, da sie beteiligungsorientierte Planungsprozesse in allen Arbeitsbereichen fördern. Der Vorstand wird seine Unterstützungsleistungen zur Umsetzung weiter ausbauen. Dabei werden alle Bereiche der 13 Kernaufgaben laufend evaluiert und weiterentwickelt.

5. Zukunftsorientierte Personalarbeit gestalten

Für eine erfolgreiche Arbeit der IG Metall brauchen wir gut ausgebildete und motivierte hauptamtliche Beschäftigte, eingesetzt an der richtigen Stelle der Organisation. Insbesondere vor dem Hintergrund eines umfassenden Generationswechsels kommen hierbei Themen wie Nachfolgeplanung, Personalauswahl und Wissenstransfer eine besondere Bedeutung zu. Daher brauchen wir eine bedarfsorientierte und zielsichere Personalarbeit, um die unterschiedlichen Gliederungen in allen personalrelevanten Fragestellungen zuverlässig und kompetent zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der IG Metall eine zentrale Aufgabe des Personalbereichs. Hier werden wir einen besonderen Fokus auf das betriebliche Gesundheitsmanagement und Verhältnisprävention legen. Neben den aus der Hauptamtlichenbefragung abgeleiteten Maßnahmen steht hier der Arbeits- und Gesundheitsschutz insgesamt, insbesondere aber die Einführung und Etablierung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung im Mittelpunkt.

5.1 Gute Personalentwicklung betreiben

Die Beschäftigten der IG Metall müssen in der Lage sein, Entwicklungen auf den zentralen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern aktiv mitzugestalten. Aufgabe der Personalentwicklung ist es, Personal rechtzeitig zu gewinnen und optimal für die Anforderungen der verschiedenen Ebenen und Funktionen zu qualifizieren, ihre beruflichen Kompetenzen zu sichern und zu erweitern sowie den Generationenwechsel bei den Hauptamtlichen zu unterstützen und dafür bereits bei jungen aktiven Ehrenamtlichen anzusetzen. Personalauswahl, Qualifizierung und Entwicklung umfasst alle Gruppen: Verwaltungsangestellte, politische Sekretär*innen sowie Führungskräfte.

Bewährte Instrumente und Formate unserer Personalentwicklung wie die Qualifizierungsreihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“, das Traineeprogramm oder spezifische Angebote für Führungskräfte werden wir fortsetzen und intensivieren. Wir werden aber auch neue Wege gehen, u.a. durch die systematische Qualifizierung tarifpolitischer Expert*innen, die Einführung eines Mentoring-Programms für Führungskräfte oder die organisationsweite Durchsetzung von Standards in der Personalarbeit. Ein wesentliches Element der Personalentwicklung ist auch die Zusammenarbeit mit der Europäischen Akademie der Arbeit, deren

elfmonatiges Grundstudium mit einer zweiten Säule – der auf hochwertige Weiterbildung konzentrierten Academy of Labour – konzeptionell und räumlich zum House of Labour weiterentwickelt wird. Dazu hat die IG Metall die entscheidenden Impulse gegeben.

5.2 Die Führungs- und Zusammenarbeitskultur weiterentwickeln

Die Ergebnisse der Hauptamtlichenbefragung der IG Metall zeigen, dass sich die Beschäftigten der IG Metall stark mit der Organisation identifizieren und einen großen Gestaltungswillen haben. Diese Kraftressource wollen wir fördern und nutzen. Dafür entwickeln wir ein breit getragenes Leitbild unserer Zusammenarbeits- und Führungskultur. Im Sinne einer lernenden Organisation wollen wir persönliche Initiative, unsere bereichsübergreifende Kooperation und unsere Fehler- und Feedbackkultur fördern und verbessern. Dafür brauchen wir Mut und Offenheit in der internen Kommunikation sowie die Bereitschaft, neue Formen der Zusammenarbeit auszuprobieren. Dazu gehören u. a. Jobrotation, Entwicklungsgespräche und ein systematisches Feedback für Führungskräfte, Findungskommissionen bei der Auswahl neuer Führungskräfte sowie die passgenaue Vorbereitung der Kandidat*innen auf die Übernahme von Führungsaufgaben in der IG Metall.

5.3 Frauen gezielt fördern

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen auch in den eigenen Reihen ist für die IG Metall ein zentrales Anliegen – sie ist ein Wert und ein Ziel an sich. Darüber hinaus hängt die Stärke der IG Metall wesentlich davon ab, ob wir die Beschäftigtenstrukturen in unserer Mitgliedschaft und bei unseren eigenen Beschäftigten repräsentieren.

Der Frauenanteil an den hauptamtlich Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen: Während im politischen Bereich bereits 30 Prozent Sekretär*innen arbeiten, liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei fast 25 Prozent. Um unserer gegenüber den Unternehmen vertretenen Zielsetzung von 30 Prozent Frauen in Führungsfunktionen zu entsprechen, bedarf es hier vermehrter Anstrengungen. Dafür werden wir die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus unserem Projekt „Die lernende IG Metall – mächtig in die neuen Zeiten, Studie Frauen in Führungspositionen in der IG Metall“ in die Praxis umsetzen.

Um die Erhöhung des Frauenanteils in den Geschäftsstellen und unter den Führungskräften zu forcieren und Frauen insgesamt zu stärken, werden wir bewährte Maßnahmen fortführen und neue Initiativen entwickeln. Dazu gehören:

- der kontinuierlich hohe Anteil von Frauen im Traineeprogramm;
- die Ermutigung von hauptamtlichen Kolleginnen Fach- und Führungsfunktionen zu beanspruchen, zu übernehmen und auszufüllen sowie durch Qualifizierung, Weiterbildung und Beratung zu begleiten;
- die Berücksichtigung und Unterstützung von vielfältigen Lebensentwürfen und -lagen, um insbesondere weiblichen Anforderungen gerecht zu werden.

Wir werden dies umsetzen, indem wir die Vorbereitung, Auswahl und Qualifizierung für Fach- und Führungspositionen transparent und durchlässig gestalten und die Angebote zur Qualifizierung, Vernetzung und Beratung ausbauen. Und wir werden durch ein gezieltes Monitoring in den Geschäftsplanabstimmungen sowie im Personal- und Sozialbericht unseren Fortschritt messen.

6. Die Digitalisierung der IG Metall vorantreiben

Die Digitalisierung verändert nicht nur unsere Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch die Arbeit von politischen Organisationen. Für die IG Metall bietet die Digitalisierung enorme Chancen, wenn sie ihre Strukturen frühzeitig modernisiert und ihre Organisationsentwicklung konsequent mit der Digitalisierung interner Strukturen und Prozesse verknüpft. Mit der Einführung neuer technischer Systeme wie z. B. dem Mitgliederbeziehungsmanagement (CRM) haben wir in den letzten Jahren bereits erste wichtige Schritte unternommen. Daran werden wir anknüpfen und die IG Metall in den kommenden Jahren strukturell und organisatorisch für das digitale Zeitalter aufstellen. Dafür werden wir eine umfassende Digitalisierungsstrategie erarbeiten, welche die folgenden übergeordneten Ziele verfolgt:

- Wir wollen unsere Strukturen offener, partizipativer, effizienter und professioneller gestalten;
- Wir wollen die digitalen Kompetenzen unserer Haupt- und Ehrenamtlichen auf allen Ebenen stärken und ihre Kreativität und Innovationskraft fördern;

- Wir wollen die Arbeitsabläufe und die Kommunikation auf allen Ebenen der Organisation verbessern;
- Wir wollen die Möglichkeiten der Digitalisierung für Kampagnen, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit besser nutzen;
- Wir wollen unsere Möglichkeiten erweitern, Menschen für uns zu begeistern und mit ihnen gute Arbeit in den Betrieben zu gestalten;
- Wir wollen die Kreativität und Innovationskraft unserer Mitglieder durch die Stärkung digitaler Beteiligungsmöglichkeiten besser nutzen;
- Wir wollen unsere Mitglieder noch effektiver und individueller betreuen;
- Wir wollen die Digitalisierung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes der IG Metall vor dem Hintergrund der Anforderungen aus Justiz und Sozialverwaltung vorantreiben.

7. Mit moderner Kommunikation und Kampagnen Themen setzen

Mit ihrer Kommunikations- und Kampagnenarbeit setzt die IG Metall wichtige Themen auf die öffentliche Agenda, stärkt ihre Durchsetzungsmacht und prägt die öffentliche Debatte im Interesse der Beschäftigten. Um auch in Zukunft im medialen Grundrauschen als starker Akteur durchzudringen, stellen wir uns kommunikationsstrategisch neu auf und entwickeln unsere Kommunikationskanäle stetig weiter. Schneller, vielfältiger und digitaler – das mediale Umfeld wandelt sich, und die Kommunikations- und Kampagnenarbeit der IG Metall muss damit Schritt halten.

Die IG Metall ist im Kampf um Aufmerksamkeit dann erfolgreich, wenn sie sich mit klaren Botschaften und einer Stimme auf ein gemeinsames Ziel ausrichtet. Dass eine in diesem Sinn strategisch ausgerichtete Kommunikations- und Kampagnenarbeit entscheidend für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall ist, haben die vergangenen Jahre bewiesen. Das zeigen zum Beispiel die erfolgreiche Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2018, Verbesserungen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Bundesregierung sowie die Debatten über notwendige Maßnahmen zur Bewältigung der Transformation.

Für den Erfolg einer Kampagne ist es wichtig, dass sie einem konkreten Konzept folgt, das zeitlich begrenzt zu strategischen Kernthemen eine zugespitzte und beteiligungsorientierte Kombination aus Kommuni-

kation und Aktion öffentlichkeitswirksam umsetzt. Damit sich die Beschäftigten in den Betrieben und die gesamte IG Metall daran beteiligen können, werden jeweils passgenaue Materialien und Beteiligungsformen entwickelt. Mit prägnanten Kampagnentiteln wie „Mein Leben – meine Zeit“ und „Gute Arbeit – Gut in Rente“ verankern wir unsere Positionen in allen Kanälen. Mit unserer Kampagnenarbeit verstärken wir das positive Image der IG Metall, geben im medialen Durcheinander Orientierung und verleihen unseren Anliegen wirksamen Nachdruck.

Durch die Verzahnung unseres ausgebauten digitalen Angebots und bewährter Printmedien treiben wir die Modernisierung der Kommunikation weiter voran. Die neue igmetall.de und die digitale metallzeitung bieten dazu ebenso Möglichkeiten wie eine stetig weiterzuentwickelnde Präsenz in den sozialen Medien. Die IG Metall wird deshalb ihr Angebot in den eigenen Onlineportalen und in den sozialen Medien weiter stärken und ausbauen. Professionelle Pressearbeit in einer sich verändernden Medienwelt bleibt ein wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit, um unseren Positionen in der breiten Öffentlichkeit Gehör zu verschaffen und die Akzeptanz unserer Expertise in Sachen Arbeit zu stärken.

8. Mit starken Finanzen in die Zukunft

Seit dem letzten Gewerkschaftstag sind die Beitragseinnahmen Jahr für Jahr angestiegen. 2018 konnte die IG Metall Beitragseinnahmen in Höhe von 586 Millionen Euro verbuchen. Dadurch und durch eine ausgewogene Rücklagenpolitik sind wir jederzeit streikfähig. Wir können unseren Verpflichtungen aus der Satzung nachkommen und darüber hinaus wichtige Zukunftsprojekte finanzieren.

Wir werden weiterhin jährliche Rücklagen bilden sowie Ausgabensteigerungen wirksam begrenzen. Ein Schwerpunkt des Finanzbereichs wird auch in den kommenden vier Jahren die ausgewogene Finanzierung aller Organisationseinheiten sein, sowohl im Hinblick auf die Förderung der Erschließungsaktivitäten als auch um weiterhin in der Fläche präsent zu bleiben. Im Hinblick auf die Finanzplanung der kommenden Jahre rechnen wir mit einem erhöhten Ressourcenbedarf zur Gestaltung der gewerkschaftspolitischen Herausforderungen der Transformation. Der eingeschlagene Weg der Digitalisierung von Geschäftsprozessen des Rechnungswesens, der Abwicklung der satzungsmäßigen Leistungen sowie der Streiklogistik wird konsequent fortgesetzt.

9. Die IG Metall im DGB und in internationalen Organisationen

Der Wandel der Arbeitswelt wird auch die Gewerkschaftsarbeit stark verändern. Das führt zu neuen Anforderungen in den Personal-, Finanz- und Organisationsbereichen aller DGB-Gewerkschaften. Insbesondere im Bereich der IT-Investitionen sowie neuen Formen der Mitgliederwerbung und Bindung sind die Herausforderungen groß. Der DGB kann hier eine wichtige, koordinierende Rolle u. a. bei Einkaufsgemeinschaften, in der Zusammenarbeit bei der Ausbildung (z. B. im Bereich Organizing und Erschließung) sowie in der Zusammenarbeit bei IT-Investitionen einnehmen. Für die Intensivierung der Zusammenarbeit sollten insbesondere bestehende Institutionen wie die Europäische Akademie der Arbeit genutzt werden.

Aus Sicht der IG Metall ist vor allem im Jugendbereich sowie im Bereich Wirtschafts- und Strukturpolitik eine starke Ausstattung des DGB notwendig. Dies gilt sowohl für die Bezirks- als auch für die Bundesebene des DGB. Als erfolgreiches Feld der Zusammenarbeit hat sich die Studierendenarbeit herausgebildet. Sie sollte auf Bezirksebene sowie in DGB Regionen mit Hochschulstandorten gestärkt und intensiviert werden.

Die Arbeit der ehrenamtlichen Kreis- und Stadtverbandsstrukturen und ihre Zusammenarbeit mit den Regionen des DGB ist weiter zu überprüfen. Die Erfolgsfaktoren der Arbeit vor Ort müssen herausgearbeitet werden. Die bereits begonnene Evaluation dieser Strukturen sollte abgeschlossen und Schlussfolgerungen daraus gezogen werden.

Der DGB Rechtsschutz soll erhalten bleiben und gestärkt werden. Der Rechtsschutz ist eine wichtige Mitgliederleistung, die auch in Zukunft qualitativ hochwertig, mitgliedernah und gemeinsam mit der DGB Rechtsschutz GmbH in der Fläche organisiert werden soll. Der Vorstand wird daher in den kommenden Jahren prüfen und bewerten, welche Veränderungen erforderlich sind, um diese Ziele zu erreichen. In diesem Prüfungsprozess wird es auch darum gehen, die Anforderungen und Erwartungen unserer Mitglieder an einen zeitgemäßen Rechtsschutz zu berücksichtigen und ggf. Vorschläge für die Anpassung der Satzung und Rechtsschutzrichtlinien zu erarbeiten. Die notwendigen Zukunftsinvestitionen in die IT-Infrastruktur des Rechtsschutzes müssen getätigt werden.

Der DGB Zukunftsdialog ist so auszugestalten, dass er auch den betrieblichen Kolleg*innen eine Teilnahme ermöglicht. Die Dialogangebote sollten beteiligungsorientiert gestaltet werden.

Europäisch und international engagiert sich die IG Metall in den Gewerkschaftsföderationen IndustriAll European Trade Union und IndustriALL Global Union. Die wachsende Tendenz auf Unternehmensseite zur Produktion in transnationalen Wertschöpfungsketten erfordert, dass auch die Gewerkschaften grenzüberschreitend Gegenmacht aufbauen. Die IG Metall unterstützt beide Föderationen sowohl beim Aufbau gewerkschaftlicher Expertise als auch bei Aktivitäten zur Mitgliedergewinnung. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass die Mitgliederfrage nicht ausschließlich im nationalen Rahmen erfolgreich angegangen werden kann, sondern einer transnationalen Ergänzung bedarf.

Antrag E4.002: Aktive Mitglieder für die IG Metall gewinnen und beteiligen

Antragsteller/in:

GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall ist auf die Mitarbeit von Ehrenamtlichen angewiesen. Doch wie andere traditionelle Großorganisationen (Wohlfahrtsverbände, Parteien, Kirchen) haben wir aufgrund verschiedenster Ursachen (Individualisierung, Qualifikationswandel, Digitalisierung) zunehmend Schwierigkeiten Engagierte für eine langdauernde Mitarbeit in unseren Gremien zu gewinnen. Studien zeigen zudem, dass sich die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement in den letzten Jahren stark verändert haben: Immer weniger haben oder nehmen sich die Zeit für Engagement und möchte sich nicht mehr längerfristig an eine Organisation binden, sondern sich projektorientiert mit zeitlicher Begrenzung engagieren. Neben dem Motiv „etwas Gutes für meine Kollegen tun zu wollen“, rückt immer mehr der Wunsch der Engagierten nach individueller Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung in den Vordergrund. Engagement soll attraktiv sein, Spaß machen, Gestaltungsspielraum und Teilhabemöglichkeiten bieten und von der Organisation entsprechend unterstützt und anerkannt werden.

Parallel kommen auf unsere Vertrauensleute und Betriebsräte durch die Digitalisierung, Mobilitätswende und die Trennung von Arbeitsort und Arbeitszeit einerseits und durch die zunehmende Komplexität und Differenziertheit von Arbeits- und Leistungsanforderungen in Betrieben neue Anforderungen und Aufgaben zu. Die aktuellen Vertrauensleutestrukturen wachsen leider nicht in gleicher Geschwindigkeit und Quantität, wie dies für die Durchsetzungskraft der IG Metall für arbeitszeit-, leistungs- und betriebspolitische Themen notwendig wäre. Die Ursachen liegen sowohl in den oben ausgeführten gesellschaftlichen Veränderungen, aber auch bisweilen in der bisherigen betrieblichen Vertrauensleutearbeit. Gerade im Angestelltenbereich wird dadurch die Arbeit des IG Metall Vertrauenskörpers zu wenig wahrgenommen und anerkannt.

Unser Ziel muss es sein, die Themenfelder und die Informationspolitik der Vertrauenskörper-Arbeit auf eine breitere Basis zu stellen, damit der Vertrauens-

körper in den indirekten Bereichen anschlussfähiger ist. Darüber hinaus gilt es die bisherige erfolgreiche Ehrenamtsarbeit in den Betrieben mit neuen Formen von politischem Engagement stärker zu verbinden und innerorganisatorische Formen der Mitbestimmung und Partizipation neu zu gestalten. Dabei können wir nicht auf das Engagement und den Gestaltungswillen von motivierten IG Metall-Mitgliedern, die kein Interesse an einem Wahlmandat haben, verzichten.

Wichtig ist, die Vertrauenskörper-Struktur, dort wo sie funktioniert, beizubehalten und diese um ein Modell der Aktiven zu erweitern und diese auch aktiv zu bewerben. Uns ist auf der betrieblichen und gewerkschaftlichen Ebene jeder willkommen, der mit Motivation und Spaß die Arbeit der IG Metall vor Ort und in der Organisation mitgestalten und stärken möchte. Darüber hinaus müssen soziale Medien, agile Arbeitsweisen sowie neue Formate in die Ehrenamtsarbeit im Betrieb integriert werden. Für die vielfältigen Anforderungen (unter anderem Projekt- und Zeitregime im Angestelltenbereich), Themen und Zielgruppen in den Betrieben kann es keine „one fits all“ Lösung geben, sondern wir benötigen eine differenzierte Herangehensweise, um die Kolleginnen und Kollegen aus dem Angestelltenbereich zu gewinnen. Denn nur sie kennen – wie bereits im direkten Bereich über Jahrzehnte bewährt – ihre konkreten Arbeitsbedingungen, Anforderungen und Prozesse und wissen, wo Ansatzpunkte für betriebs- und tarifpolitische Veränderungen und Konzepte sind.

Folgende Maßnahmen sind dazu notwendige Bausteine. Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf:

1. Die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Aktivenarbeit und Beteiligung weiter auszubauen und eine projektbasierte Engagementmöglichkeiten für Mitglieder und interessierte Engagierte zu entwickeln.
2. Die betriebliche Praxis zeigt, dass sich Unternehmen zunehmend netzwerkartig organisieren, sogenanntes „Schwarmwissen“ durch interaktive Tools generieren und die Hierarchien sehr flach werden. Das Wissen des Einzelnen steht im Vordergrund, unabhängig von seinem Status. Hier muss auch die IG Metall nachziehen. Daher gilt es die vorhandenen technischen Systeme in die Kommunikationsprozesse zwischen Mitgliedern und Funktionärinnen und Funktionären stärker zu integrieren und insbesondere auch Methodenschulungen für eine projektbasierte Arbeit voranzutreiben.

3. Spezifische „Versuchsräume“ für eine neue Form von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb zu schaffen, um neue Konzepte der Beteiligung und des politischen Willensbildungsprozesses auszutesten. Diese sollten unterschiedlichste Unternehmensgrößen und Belegschaften umfassen. Dies muss sowohl Schnupper-Mitmachmöglichkeiten wie auch zeitlich eng begrenzte Projektarbeitsangebote umfassen
4. Jene Betriebe, die sich diesem neuen Konzept stellen, sollen miteinander vernetzt sein, eng seitens hauptamtlicher Stellen sowie durch eine wissenschaftliche Analyse begleitet werden. Ausgangspunkt sollte dabei eine vorab umfassende Analyse der heutigen Vertrauensleutestrukturen sein.
5. Zur Entwicklung und Umsetzung erweiterter Ehrenamtskonzepte soll die IG Metall die Zusammenarbeit mit anderen Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) anstreben, die bereits selbst solche Erneuerungsprozesse durchlaufen haben und daher bereits über einen wissenschaftlichen und praktischen Vorsprung in dieser neuen Aktivenarbeit haben.

Antrag E4.003: Der Individualisierung entgegenzutreten – Gewerkschaft erfahrbar machen

Antragsteller/in:
GS Nürnberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Stärke der IG Metall erwächst aus der erlebten Solidarität in den Betrieben. Solidarität entsteht dort, wo Menschen täglich miteinander arbeiten und gemeinsam Probleme lösen. Doch dieses innerbetriebliche Erleben geht zunehmend verloren: Zum einen macht auch die Individualisierung als gesamtgesellschaftliches Phänomen vor der Arbeitswelt nicht Halt. Zum anderen treibt die Digitalisierung die Trennung von Arbeitszeit und -ort voran, die Prozesssteuerung durch Maschinen gibt vielfach den Takt der Arbeit vor und nicht mehr die Kollegen und eine zunehmende Modularisierung von Arbeitsprozessen tut ihr übriges. Zusammen mit modernen Arbeitsstrukturen, wie z. B. agiles Arbeiten oder indirekte Steuerung, forciert sie den Leistungs-

und Konkurrenzdruck zwischen den Beschäftigten und sorgt für eine zunehmende Vereinzelung. Die Betriebsgemeinschaft als sozialer und kommunikativer Raum verliert an Bedeutung. Zudem sind die Betriebsgemeinschaften schon heute durch die Spaltung der Belegschaften in Stammbeschäftigte und prekär Beschäftigte geschwächt.

Die Gestaltungsmöglichkeiten und Macht der IG Metall, die letztendlich auf dem betrieblich organisierten, solidarischen Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen basieren, kommen damit in immer größerem Maße in Gefahr.

Dennoch haben Menschen das starke Bedürfnis, ihre gesellschaftlichen Bedingungen selbst zu gestalten und als handelnde Personen wahrgenommen und respektiert zu werden, anstatt fremdbestimmten Prozessen ausgeliefert zu sein.

Wir erleben zurzeit, dass rechte Demagogen und Populisten dies als offene Flanke für ihre Zwecke nutzen, Unzufriedenheit auf „das System schüren“, die Gesellschaft in ihrem Sinne zu spalten und nicht zuletzt die Diskriminierung von Minderheiten zu vertiefen.

Hier kann die IG Metall ein Gegenmodell anbieten, in dem sie mehr emotionale Begegnungsräume schafft, um Gewerkschaft wieder stärker als Ort der Gemeinschaft und der Teilhabe erlebbar und erfahrbar zu machen. In einer Zeit der gesellschaftlichen Rückbesinnung auf autoritäre Strukturen müssen wir den Wert der Demokratie noch stärker hervorheben und die Rolle der IG Metall als Plattform für Solidarität und gemeinsames Handeln wieder stärker ins Bewusstsein rücken. Dabei müssen wir, trotz der ständig zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit, in Kauf nehmen, dass Demokratie Zeit braucht.

Der 24. Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, Formate und Konzepte zu entwickeln, die auf Bundes-, Bezirks- und Geschäftsstellenebene eine direkte Beteiligung auch unserer Mitglieder ermöglichen. Zum Beispiel:

- Ein regelmäßiger Demokratiekonvent mit einem festen Teilnehmerkontingent für Funktionär*innen und Mitglieder ohne Funktion.
- Überbetriebliche Denkwerkstätten mit Mitgliedern und Funktionären, in denen neue Ideen für solidarisches Leben und Handeln entwickelt werden.
- Emotionale Begegnungsräume für Mitglieder über die Betriebsgrenzen hinweg zu schaffen, damit sie ihre IG Metall auch über den eigenen Betrieb hinaus erleben und ein gemeinsames Bild der IG Metall entwickeln.

Parallel dazu müssen die bestehenden betrieblichen Beteiligungskonzepte (insbesondere Mitgliederversammlungen und VK-Sitzungen) weiterentwickelt und die dafür notwendige Qualifizierung unserer Vertrauensleute und Betriebsräte vorangetrieben werden.

Antrag E4.004: Mitgliederwirksame, betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Antragsteller/in:

GS Rosenheim (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen sind die Gesichter der IG Metall in den Betrieben. Daher ist es erforderlich, unseren Aktiven Instrumente und Methoden an die Hand zu geben, um als IG Metall in den Betrieben noch sichtbarer zu sein. Seminare, die den Aktiven zeitgemäßes und überzeugendes Handwerkszeug für die Praxis geben, sollen vermehrt angeboten werden. Dabei ist auf erfolgreiche, bewährte und praxisnahe Konzepte wie „Der IG Metall ein Gesicht geben“ zurückzugreifen.

Die IG Metall wird flächendeckende Qualifizierungen für unsere ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen anbieten, die erprobte Konzepte verankern. Der Transfer guter Praxis ist zu organisieren. Darüber hinaus werden über zeitgemäße Kanäle, Tools und Vorlagen angeboten, die eine unkomplizierte Umsetzung im Betrieb unterstützen.

Als IG Metall ist es wichtiger denn je, unsere Aktiven zu befähigen, eigenständig und motiviert, nutzen- und wertorientiert zu kommunizieren. Das heißt: einfache, authentische Bilder, die im Kopf bleiben und das Herz erreichen. Mehr Geld durch eine tarifliche Erhöhung bedeutet dann „Ein Kurztrip nach Italien“. Indem wir unsere Erfolge feiern und den konkreten Nutzen aus unseren Leistungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) herausstellen und sichtbar machen, erreichen wir die Menschen. Wir werden als IG Metall im Betrieb besser wahrgenommen. Darüber hinaus trägt die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit dazu bei, dass unsere Aktiven kom-

petent und selbstbestimmt mit verschiedenen Medien umgehen können. Nicht zuletzt erzeugt eine Kommunikation mit bekannten und vertrauten Gesichter aus dem Betrieb eine größere Nähe, die die Ansprache und Bindearbeit fördert.

Antrag E4.005: Öffentlichkeitsarbeit – Ausbau und Weiterentwicklung des Web-to-Print-Portals

Antragsteller/in:

GS Ostbrandenburg (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, die Bearbeitungsmöglichkeiten für die ehrenamtlichen Metallerinnen und Metaller des Web-to-Print-Portals auszubauen und weiterzuentwickeln.

Da das Web to Print-Portal ein sehr wichtiges Werkzeug zur Öffentlichkeitsarbeit ist, muss es ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Die bisher angebotene Lösung ist noch ausbaufähig. Die Bearbeitungsmöglichkeiten sind zu stark eingeschränkt (Bild und Textbearbeitung). Zum Beispiel können keine zusätzlichen Textfelder eingefügt werden. Daher sind noch bessere Bearbeitungsmöglichkeiten zu installieren.

Antrag E4.006: Betriebsbezogenes Mitgliederportal als App und Internetportal

Antragsteller/in:

GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ein betriebsbezogenes Mitgliederportal in Form einer App für iOS und Android und eines Internetportals zur Verfügung zu stellen.

Um die Werbung neuer und Bindung der betrieblichen IG Metall-Mitglieder zu stärken sollen ihnen

über das betriebsbezogene Mitgliederportal exklusive Informationen bereitgestellt werden die den Mehrwert der Mitgliedschaft spürbar machen. Neben Neuigkeiten von IG Metall Vorstandsverwaltung, Bezirk und Geschäftsstelle, sollen auch betriebliche Funktionäre wie VK-Leiter betriebliche Informationen bereitstellen können. So soll es z. B. möglich sein, betriebliche News und Nachschlagewerke zu betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen anzubieten um den Mehrwert der Mitgliedschaft und der IG Metall Interessenvertretung erlebbar zu machen. Wenn der Mehrwert der Mitgliedschaft erlebbar ist, wird es leichter sein, Mitglieder zu halten und auch neue Mitglieder zu gewinnen.

Wichtige Anwendungsbeispiele für die App mit Zusatzfunktion Pushbenachrichtigung sind neben den oben genannten: Mobilisierung für VL- und BR-Wahlen, Tarifrunden oder betriebliche Aktionen, Gratulation zu Geburtstagen und Jubiläen. Auch ein Einladungs- und Veranstaltungsmanagement-Tool wäre sehr hilfreich über das VK Sitzungen, Mitgliederversammlungen und themenbezogene Veranstaltungen für die betrieblichen Mitglieder organisiert werden können. Auf Anwenderfreundlichkeit des Redaktionssystems mit Zugriffsmöglichkeit per Smartphone ist besonders zu achten. Die Möglichkeit von Online-Umfragen sowie die Auswertung der Zugriffsraten und -geschwindigkeiten soll wertvolle Einblicke in die Interessenlagen der Mitglieder und Funktionäre geben und unmittelbar zur Optimierung der Themenauswahl und -gestaltung beitragen.

Antrag E4.007: Zielgruppenarbeit

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall ist in den letzten Jahren vielfältiger geworden und repräsentiert damit in zunehmenden Maße die Arbeits- und Lebenswelten in Deutschland. Diese Verbreiterung der Mitgliederstruktur spiegelt Veränderungen in den Betrieben wieder. Sie stellt aber auch veränderte Anforderungen an die Zielgruppenarbeit und die Organisationsformen der IG Metall.

Mit der Zielgruppenarbeit sind auf Vorstandsebene organisationsseitig Elemente einer kontinuierlichen und beteiligungsorientierten Arbeitsweise etabliert worden. Seit der Überarbeitung der „Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen“ vom 18.6.2002 ist diese allerdings grundsätzlich unverändert. Eine Weiterentwicklung ist hier geboten mit dem Ziel, die ehrenamtlichen und mitgliederorientierten Gremien und damit deren Beteiligung zu stärken. Damit soll insbesondere jenen Zielgruppen, die sich in anderen Wirtschaftsbranchen außerhalb der DGB-Gewerkschaften nach Berufsgruppen organisieren, die Vorteile einer demokratischen und solidarischen Industriegewerkschaft aufgezeigt werden. Angesichts steigender Beschäftigtenzahlen im Hochqualifizierten-Bereich (sowohl im Bereich Engineering/EDL aber auch ITK), muss sich die IG Metall in diesen Bereichen stärker verankern. Gleichzeitig gilt es, die Bindung aller Mitgliedergruppen zu erhöhen, womit explizit auch unsere gewerblich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen gemeint sind.

Hinsichtlich der Organisationsformen der IG Metall kann mit einer stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswelten verschiedener Zielgruppen unsere Ansprache und Bindung erfolgreicher werden. Repräsentative Gremien bieten angesichts dieser Vielfältigkeit den besten Ausgangspunkt, da sie die Positionen und Methoden der IG Metall beeinflussen können. Durch kontinuierliche überbetriebliche Beteiligung auf Geschäftsstellen-, Bezirks- und Bundesebene, wie sie etwa die Ausschussarbeit bietet, kann die politische und emotionale Bindung der diversen Zielgruppen an die Gewerkschaft als demokratische Selbstorganisation der Beschäftigten gestärkt werden.

Wir fordern:

Eine Zielgruppenarbeit, die an bestehende Konzepte für die Zielgruppen Jugend, Frauen, Angestellte, Handwerk, Senioren und Migration anknüpft, muss den Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelten Rechnung tragen. Sowohl die Bereiche der hochqualifizierten Arbeit als auch der gewerblichen Arbeit und der indirekten Bereiche sollen von ihr abgedeckt werden.

Die oben genannte Richtlinie, die Organisationsformen der IG Metall sowie ihre Tarifpolitik sollen weiterentwickelt werden, um auch für Hochqualifizierte interessant zu werden. Damit soll die IG Metall einerseits ansprechender für die diversen Zielgruppen werden, gleichzeitig aber auch durch

beteiligungsorientierte Strukturen die Mitgliederbindung erhöhen.

Dabei sollen nachfolgende Gesichtspunkte Berücksichtigung finden:

1. Überbetrieblichen Organisationsformen wie Ausschüsse, Netzwerktreffen oder Branchenveranstaltungen fördern die Beteiligung von ehrenamtlichen, betrieblichen Gewerkschaftsmitgliedern in der regionalen und überregionalen Gewerkschaftsarbeit.
2. Diese Organisationsformen des überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustauschs der betrieblichen Gewerkschaftsmitglieder sind notwendig, da sie den sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Erfahrungen in den einzelnen Zielgruppen Raum geben.
3. Es bestehen heute Ausschüsse und weitere Organisationsformen für einige Zielgruppen auf unterschiedlichen Ebenen der IG Metall. Sie bestehen allerdings nicht flächendeckend. Diese zu fördern sollte Ziel aller Gliederungen der IG Metall sein, um möglichst allen Mitgliedern eine Beteiligung an den internen Willensbildungsprozessen zu ermöglichen.
4. Der Ausbau demokratischer Rechte ehrenamtlicher Mitglieder, insbesondere der gewählten Ausschüsse auf regionaler, bezirklicher und bundesweiter Ebene, ist anzustreben, sowie ihre Sichtbarkeit nach innen und außen gefördert werden soll, etwa über gewählte Sprecher*innenausschüsse des jeweiligen Gremiums.
5. Eine inhaltliche Rückbindung der gewerkschaftlichen Zielgruppenarbeit auf Vorstandsebene an lokale und bezirkswerte Gremien der jeweiligen Zielgruppe befördert eine effiziente und demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall und sollte ebenfalls angestrebt werden.

Antrag E4.008: Angestelltenarbeit in der IG Metall stärken

Antragsteller/in:

GS Völklingen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Seit dem letzten Gewerkschaftstag 2015 ist die Veränderung in den Beschäftigtenstrukturen der Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall weiter fortgeschritten. In fast allen Branchen ist der Anteil von Beschäftigten im Angestelltenbereich deutlich gestiegen.

Erfreulicherweise ist auch der Anteil der Angestellten-Mitglieder in der IG Metall in den letzten vier Jahren stetig und nachhaltig gewachsen.

Im Gegensatz dazu ist der Anteil von Angestellten in den Gremien der IG Metall über alle Organisationsebenen noch sehr gering. Das führt dazu, dass Themen, die diese Beschäftigten besonders betreffen, in Diskussionen und Forderungen der IG Metall nicht ausreichend Berücksichtigung finden.

Deshalb ist dringend geboten:

1. Durch konkrete Zuständigkeit und entsprechende Ressourcen für Angestelltenarbeit auf allen Ebenen im hauptamtlichen Bereich der IG Metall (Vorstand – Bezirk – Geschäftsstellen) eine kontinuierliche Arbeit zu gewährleisten.
2. Mehr Angestellte in den Gremien der IG Metall zu beteiligen und dies entsprechend dem Verhältnis der Beschäftigtenstruktur.
3. Mehr und gezielte Themen von Angestellten in Tarifforderungen/Diskussionen aufzunehmen.
4. Angestelltenausschüsse auf Bundes-, Bezirks- und Geschäftsstellenebene. Durch die Schaffung von verbindlichen Strukturen für Angestelltenarbeit wird die Durchsetzungskraft der IG Metall insgesamt gestärkt und der veränderten Wirklichkeit in den Betrieben mit höheren Angestelltenanteilen Rechnung getragen.

Es geht dabei nicht darum über Begriffe wie Arbeiter oder Angestellte zu diskutieren oder Personengruppen voneinander abzugrenzen. Vielmehr muss durch die stärkere Berücksichtigung der Probleme und Themen im Bereich der Angestellten dafür

gesorgt werden, dass diese Beschäftigtengruppe in höherem Maß organisiert werden kann und somit die IG Metall als ihre Interessenvertretung in den Betrieben deutlicher wahrgenommen wird.

Antrag E4.009: Verbesserung der Attraktivität der IG Metall für Angestellte und Studierende

Antragsteller/in:
GS Aachen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Jede Geschäftsstelle soll verstärkt Angebote für Zielgruppen mit geringem Organisationsgrad, insbesondere für Angestellte und Studierende zum Informations- und Erfahrungsaustausch und zur Mitgestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit anbieten. Mit Veranstaltungen, Materialien und entsprechenden Seminaren sollte dies unterstützt werden. Auch digitale Angebote sollen gemacht werden. Die hauptamtlichen Beschäftigten sollen in möglichst jedem Betrieb Angebote für die Angestelltenarbeit machen. Die Sichtbarkeit an Hochschulen soll erhöht werden.

Antrag E4.010: Seminarangebot „Küstenfrauen Ahoi“ für Frauen in der IG Metall ausbauen

Antragsteller/in:
GS Emden (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand auf, Frauen im Ehrenamt der IG Metall zu stärken und mit geeigneten Maßnahmen den Frauenanteil in der IG Metall und den ehrenamtlichen Gremien deutlich zu erhöhen.

Der Vorstand der IG Metall soll erfolgreich entwickelte Konzepte wie die Frauenbildungswoche fördern und für einen Ausbau in den Bezirken werben. Das Seminarangebot „Frauenbildungswoche“ ist

ein gutes Beispiel, um Frauen an die IG Metall zu binden. Mit diesem nur auf Frauen zugeschnittenen Bildungsangebot wird das Ziel verfolgt, den Frauenanteil im ehrenamtlichen Bereich der IG Metall zu erhöhen und Frauen untereinander stärker zu vernetzen.

Die Stärkung von Frauen in der IG Metall ist nicht nur Aufgabe der Frauen, sondern der IG Metall insgesamt.

Aus diesem Grund müssen Maßnahmen ergriffen werden, die Frauen unterstützen und Strukturen schaffen, die die Mitarbeit und das Engagement von Frauen in der IG Metall stärken. Besonders niedrig ist der Anteil der Frauen unter den Vertrauensleuten und den Betriebsräten. Hier bietet das Bildungsangebot „Küstenfrauen Ahoi“ und auch die Reihe „Junge Aktive“ die Möglichkeit, Frauen direkt anzusprechen und mit einem Angebot zu halten und an die IG Metall zu binden. Das Bildungsangebot „Küstenfrauen Ahoi“ ist bisher nur bezirklich und örtlich verankert, aber nicht überall verfügbar. Es ist notwendig, diese Formate, die sich speziell an Frauen richten, in der IG Metall insgesamt zu etablieren. Dadurch wird die IG Metall von innen heraus gestärkt.

Antrag E4.011: Interkulturelle Öffnung der Organisation

Antragsteller/in:
GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgerufen, die interkulturelle Öffnung der Organisation voranzutreiben und als strategische Aufgabe zu betrachten.

Zur interkulturellen Öffnung gehören:

- Die Verankerung des Themas „Migration, Vielfalt und Interkulturalität“ als Querschnittsthemen in allen Handlungsfeldern der Organisation
- Die Zielgruppenansprache in der Kampagnenarbeit
- Entwicklung einer interkulturellen Personalpolitik

Interkulturelle Öffnung kann allen Beschäftigten- und Mitgliedergruppen gleiche Zugangs- und Aufstiegschancen und aktive Beteiligung ermöglichen.

Es ist somit ein Bestandteil der gleichberechtigten Partizipation in der Gesellschaft. Ausgehend von einer kritischen Analyse der bestehenden Strukturen (z. B. Zusammensetzung der Beschäftigten, Einstellungspolitik) kann eine Gesamtstrategie zur Veränderung der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung entwickelt werden.

Dazu sind geeignete Maßnahmen notwendig, zum Beispiel:

- Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation weiterentwickeln
- Qualifikation im Bereich der „interkulturellen Kompetenz“ für alle Beschäftigten im Bereich der hauptamtlichen Aus- und Weiterbildung
- Kontinuierlichen Überprüfung im organisationspolitischen Bereich im Hinblick auf die Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, z. B. in den Ortsvorständen, den Delegiertenversammlungen, Tarifkommissionen, Aufsichtsräten, Selbstverwaltungsorganen – und Unterstützung bei der Erhöhung des jeweiligen Anteils im Verhältnis zum Mitgliederanteil

Migration und Interkulturalität als Querschnittsaufgabe verankern heißt z. B. die Themen Betriebs-, Sozial-, Bildungs-, Arbeits- und Tarifpolitik unter migrationspolitischen Aspekten beleuchten und für die jeweilige Zielgruppe ausdifferenzieren.

Zielgruppenspezifische Ansprachekonzepte für verschiedene Themen entwickeln und in der Kampagnenarbeit berücksichtigen. Betriebsräte, Jugendvertreter*innen, Schwerbehindertenvertreter*innen sowie Vertrauensleute durch Beratung und Bildung in diesem Themenfeld stärken.

Eine interkulturelle Öffnung ist nicht nur ein deutliches Zeichen für die Anerkennungs- und Teilhabegerechtigkeit. Sie eröffnet uns auch neue Chancen, weil sie die Identifikation mit und die Durchsetzungsfähigkeit in der Organisation stärkt.

Antrag E4.012: Regelmäßige Erfassung der Mitgliederstruktur der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Landshut (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, bei der regelmäßigen Beschäftigtenbefragung in den Betrieben, die Mitgliederstruktur auf freiwilliger Basis zu erfassen. Ergänzend zu den bisher durchgeführten Befragungen 2009, 2013 und 2017 sollen zukünftig auch Angaben über die Struktur der Mitglieder erfasst werden. Mit Durchführung der Mikro-Zensus-Studie 2016 über Mitglieder mit Migrationshintergrund hat die IG Metall die fehlende Datenbasis für diese Zielgruppe beheben können. Für die zielgerichtete Ansprache von Mitgliedern und Nichtmitgliedern ist eine regelmäßige Datenerhebung der Mitgliederstruktur erforderlich.

Antrag E4.013: Erfassung des Herkunftslandes in der Mitgliederdatenbank

Antragsteller/in:

GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll veranlassen, dass in der Mitgliederdatenbank (MDB) zukünftig nicht nur die aktuelle Staatsangehörigkeit, sondern auch das Herkunftsland erfasst wird. Dies kann ein freiwilliges Feld sein. Ebenfalls werden die Aufnahmeformulare sowie das Online-Formular mit einem entsprechenden Feld versehen.

Antrag E4.014: Zentrale Koordination von Unternehmens- und Konzernerschließung

Antragsteller/in:

GS Ostachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Regionale Beispiele wie die 100-prozentige Daimler Tochter Accumotive in Kamenz oder auch Borbet in Kodersdorf zeigen, dass erfolgreiche Erschließung möglich ist, wenn Unternehmen und Konzerne mit mehreren Standorten in einen anderen Arbeitszusammenhang gebracht werden. Dabei spielen Veränderungen in Unternehmensstrategien und -strukturen sowie zunehmend zentralisierte Entscheidungen eine ausschlaggebende Rolle. Sie wirken sich auf gewerkschaftliche Handlungs- und Gestaltungsspielräume im Betrieb aus und führen immer häufiger zu heterogenen Mitbestimmungslandschaften (Betriebe mit/ohne Betriebsrat, mit/ohne Tarifbindung). Bleiben Erschließungsaktivitäten auf einzelne Betriebe beschränkt, stoßen wir an Grenzen zur Ausweitung der Mitbestimmung.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass der Vorstand sicherstellt, dass neue Branchen und mitbestimmungsfreie und tariflose Unternehmen/Konzerne abgestimmt und zielgerichtet zu erschließen sind. Dies hat sich mehrfach bewährt und wird vom Vorstand gezielt ausgebaut und strategisch weiterentwickelt. Hierbei wird eine wirkungsvolle geschäftsstellen- und bezirksübergreifende Unternehmenserschließung zur Stärkung der betriebs- und unternehmenspolitischen Handlungsfähigkeit mit zentraler Koordination ausgebaut. Kompetenzen und Ressourcen der Ebenen werden durch den Vorstand gebündelt und Konzepte „aus einer Hand“ entwickelt. Bezirkliche Erschließungsprojekte sollen ihre Zusammenarbeit in Rahmen von geschäftsstellen- und bezirksübergreifenden Einsatz von Ressourcen, beispielsweise für Organizing Blitz-Aktionen, verstärken.

Aktivierende und offensive Erschließungsarbeit trägt dazu bei, die Handlungsmächtigkeit der IG Metall im Betrieb auszubauen. Mit Erschließungsarbeit stoßen wir erfolgreich Kampagnen an und gewinnen systematisch neue Aktive. Wir beteiligen Mitglieder, um gemeinsam ihre Anliegen im

Betrieb durchzusetzen (gezielte Stärkung und Ausbau der gewerkschaftlichen Macht, mehr werden, stärker werden). Die IG Metall wird damit zum relevanten politischen Akteur für die Interessen der Menschen, für mehr Demokratie und soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft und in der Region. Durch offensive Mitglieder- und Wachstumsorientierung kann sie dieser Verantwortung und Rolle gerecht zu werden.

Antrag E4.015: Erschließungskonzept für ehrenamtliche Aktive

Antragsteller/in:

GS Krefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss auch für ehrenamtlich Aktive die Erschließungskompetenz ausbauen. Die Herausforderungen der Transformation braucht eine andere Kultur und andere Methoden der gewerkschaftlichen Arbeit. Einerseits steigen die Anforderungen an Betriebsräte*innen und Beschäftigte in unseren traditionellen Betrieben stetig, andererseits entstehen neue Branchen und Betriebe ohne Mitbestimmung. Erschließungskompetenz ist Kernkompetenz nicht nur für Hauptamtliche, sondern auch für unsere ehrenamtlich Aktiven. Die Angebote zur Qualifizierung für Organizing- und Erschließungsmethoden gibt es als Modul-Reihe im Bildungszentrum Sprockhövel und als passgenaues Angebot für Vertrauenskörper. Diese müssen stärker ausgebaut werden.

Der Vorstand soll neue Formate und Angebote der Qualifizierung entwickeln, beispielsweise „Erschließungsmodulreihe im Tandem“. Betreuungs-/ Erschließungssekretäre*innen gemeinsam mit ihren Ehrenamtlichen durchlaufen über einen längeren Zeitraum mehrere Module und setzen parallel dazu ein Erschließungsprojekt im Betrieb um. Dafür soll der Vorstand einen externen Trainerpool anbieten, damit so vor Ort in den Betrieben betriebsnahe Trainings zu Organizing-Methoden durchgeführt werden können. Der Vorstand soll Maßnahmen für einen geschäftsstellen- und bezirksübergreifenden Erfahrungsaustausch, Vernetzung für Aktive im Betrieb organisieren (lernende Organisation).

Antrag E4.016: Bildung

Antragsteller/in:

GS Mannheim (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ziele:

1. Stärkerer Support für Erschließungsprojekte
2. Erschließung muss stärker zur Regularbeit werden
3. Erschließungserfahrung (Beteiligung, Konflikte, Mitgliedergewinnung) muss stärker in die Betriebspolitik einfließen

Problemlage:

Die Anforderung an uns werden komplexer. Sowohl im Betrieb als auch in der Gesellschaft. Sei es durch Megatrends wie Digitalisierung, E-Mobilität, der Zunahme prekärer Beschäftigung oder in gesellschaftspolitischen Fragen, wie beispielsweise dem Aufstieg der AfD und zunehmender Ungleichheit. Es wird kurzfristig noch größerer Anstrengungen bedürfen, wollen wir als Organisation nicht schwächer werden und uns in diesem schwieriger werden Umfeld behaupten und unsere Position ausbauen. Zum wichtigsten Rüstzeug für unsere hauptwie ehrenamtlichen Funktionär*innen gehört die Bildung. Wir verfügen schon heute über ein breites und qualitativ hochwertiges Seminarangebot für alle Funktionärssebenen. Schon heute gibt es vielfältige Seminare und Weiterbildungsmöglichkeiten zu agilem Arbeiten, Transformation, IT-Fragen, Crowd, wie umgehen mit Rechten im Betrieb, Sozialplänen, Fragen von Digitalisierung, usw.

Allerdings ist es kaum leistbar in jedem dieser wichtigen Felder Experte*in zu sein. Selbst in den wenigen Fällen in denen dies gelingen kann, wird dies oftmals teuer bezahlt. Ein großer Teil der verfügbaren zeitlichen Ressourcen fließt in Qualifikation, vor allem aber in Ausschüsse und betriebliche Gremienarbeit. Dies geht häufig zu Lasten von Kommunikation mit und Beteiligung der Belegschaften und unserer Mitglieder. Und auch hier sieht sich die IG Metall mit gesteigerten Anforderungen von Mitgliedern und Belegschaften konfrontiert. Die Menschen wollen aktiv informiert und beteiligt werden. Wo es uns gelingt sie zu befragen und in die Lösung betriebspolitischer Fragestellungen einzubeziehen, gelingt es auch mehr überzeugte Mitglieder zu gewinnen und damit oft auch Aktive Mitstreiter.

Gefragt ist hier oftmals genau unser Kerngeschäft: Das persönliche Gespräch, gewerkschaftliche Überzeugungsarbeit, Formen demokratischer Beteiligung der Belegschaft und der Mut betriebliche Konflikte gemeinsam mit der Belegschaft zu führen und Erfolge in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen festzuhalten. Hierzu wurden in den letzten Jahren in den Erschließungsprojekten wertvolle Erfahrungen gesammelt, die für die Organisation von großem Nutzen sein können.

Maßnahmen:

1. Die Bildungsstätten benennen Erschließungsverantwortliche, für jeden Bezirk.
2. Stärkerer Fokus auf On the Job Qualifikation für Hauptamtliche.
3. Begleitung im Prozess bei Ehrenamtlichen Qualifikation (Wie stellen wir Wirksamkeit und Erfolg sicher? Seminar, Umsetzung, Workshop).
4. Fokus in allen Angeboten der Bildungsstätten auf die Frage: Wie werden wir durch das, was wir tun, handlungs- und wirkungsmächtiger!?

Antrag E4.017: Intensivierung der Halte- und Ansprache-Projekte 55plus

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall ist aufgefordert, die bundesweiten Mitglieder-Aktivitäten der Projekte zu 55plus vor Ort weiterhin zu koordinieren und finanziell zu unterstützen.

Dabei sind die 55plus-Projekte zur betrieblichen Halte- und Ansprache-Arbeit besonders in den Fokus zu rücken.

Antrag E4.018: Ausbau der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert, für Betreuungsstrukturen in den Geschäftsstellen die personellen und finanziellen Mittel bereit zu stellen, um eine kontinuierliche außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit zu gewährleisten.

Schon heute sind in vielen Geschäftsstellen 25 % und mehr der Mitglieder im außerbetrieblichen Bereich angesiedelt. Hinzu kommen viele Mitglieder in Kleinbetrieben, die über Vertrauensleute bzw. Betriebsräte von der IG Metall nicht erreicht werden. Hier bedarf es besonderer Anstrengungen und einer gezielten Ansprache, um die Mitglieder in der IG Metall zu halten.

Der demografische Wandel in der Gesellschaft geht auch an der IG Metall nicht vorbei. Sehr viele ältere Mitglieder werden im Laufe der nächsten Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Diese gilt es, davon zu überzeugen, dass eine IG Metall Mitgliedschaft weiterhin für sie vorteilhaft ist.

Die Transformation der Industriegesellschaft wird die IG Metall vor neue Herausforderungen stellen und die Arbeitswelt verändern. Davon betroffen werden viele unserer Mitglieder sein. Auch hierfür wird es notwendig, neue Konzepte zu entwickeln und Ansprachemöglichkeiten zu schaffen.

Junge Mitglieder zu werben und alte Mitglieder zu halten, muss ein gleichgewichtiger Schwerpunkt sein, denn um die Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben und die Gestaltungsfähigkeit in der Gesellschaft gewerkschaftspolitisch zu stärken, benötigen wir alle Mitglieder.

Antrag E4.019: Erstellen einer Richtlinie zur Seniorinnen- und Seniorenarbeit

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Gewerkschaftstage haben 2011 und 2015 Anträge zur Seniorenarbeit der IG Metall auf Empfehlung der Antragsberatungskommission durch die Delegierten mit großer Mehrheit beschlossen diese mit Leben zu erfüllen. Schwerpunkte dieser Anträge waren:

Nach der Ausbildungs- und Arbeitsphase ist die Seniorenphase die dritte Lebensphase von Arbeitnehmer*innen, die ebenfalls mit erheblichen sozialen Problemen verbunden ist, die einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung bedürfen.

- Die Renteneinkommen, ihre Stabilität und Fortentwicklung (z. B. Inflationsausgleich)
- Die Sicherung einer umfassenden Gesundheits- und Pflegeversorgung ohne Altersdiskriminierung
- Die Entwicklung einer seniorengerechten Verkehrs- (Mobilitäts-), Wohnungsbau- und Einkaufsinfrastruktur.

Die gewerkschaftliche Organisation der Senioren*innenarbeit in der Region, in den Bezirken und im Bund ist – auch in Abstimmung mit dem DGB – so zu strukturieren, dass neben der Beteiligung der Senioren*innen an politischen Kampagnen, an der gewerkschaftlichen Meinungsbildung auch eine effiziente gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen als Senioren*innen möglich ist, dies gilt umso mehr, da mehr als ein Viertel der Mitglieder nicht mehr in den Betrieben arbeiten (Ausgabe direkt Nr. 2/2019). Diese Seniorenarbeit ist ebenso wie die gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit ein eigenständiges Arbeitsfeld der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Die IG Metall ist innerhalb der Einzelgewerkschaften im DGB die einzige Gewerkschaft, die keine Erwähnung der Senioren*innenarbeit in der Satzung hat und auch keine spezifizierte Richtlinie dazu erlassen hat. Aus diesem Anlass wird der Vorstand beauftragt eine Richtlinie innerhalb des nächsten Jahres zu erarbeiten und vom Beirat zu erlassen. Die Geschäftsstellen sind bisher die Träger der Senioren*innenarbeit vor Ort und sollten in der Richtlinie entsprechend eingebunden werden.

Antrag E4.020: Beteiligung der Seniorinnen und Senioren in der IG Metall sicherstellen

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert noch rechtzeitig vor dem nächsten Gewerkschaftstag Regelungen bzw. Richtlinien zu treffen, die gewährleisten, dass die Senioren*innen auf dem nächsten Gewerkschaftstag angemessener vertreten sind, in allen Bezirken ein AGA-Ausschuss eingerichtet wird und die AGA oder die Senioren*innen in den Ortsvorständen der Geschäftsstellen besser repräsentiert sind.

Des Weiteren wird der Vorstand aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Satzungsberatungskommission und dem AGA-Ausschuss beim Vorstand die Satzung, betreffend die Senioren*innen, zu überarbeiten, um die Rechte und Pflichten sowie die Beteiligungsmöglichkeiten dort festzulegen.

Die IG Metall ist Interessenvertreter ihrer Mitglieder für alle Lebensabschnitte, von der Ausbildung über das Berufsleben (ggf. Arbeitslosigkeit) bis hin in die Rente. Von den ca. 2,3 Millionen Mitgliedern sind ca. 500.000 den Senioren*innen zuzurechnen.

Gerade in den nächsten Jahren werden viele Kollegen*innen in die Rente gehen. Sie in der IG Metall zu halten, wird eine wichtige Aufgabe der IG Metall sein. Hierfür sind innerhalb der Organisation, Beteiligungsmöglichkeiten anzubieten und die Rechte und Pflichten der Senioren*innen genauer festzulegen, um ihre Erfahrung und Expertise für die IG Metall nutzbar zu machen.

Das Geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Wolfgang Lemb, erläuterte als Mitglied der Antragsberatungskommission auf dem DGB-Bundeskongress 2018 folgendes:

„Der DGB koordiniert die Seniorenpolitik zwischen DGB und den Mitgliedsgewerkschaften. Die Seniorenarbeit selber ist primäre Aufgabe der Gewerkschaften, und das muss sich auch dort strukturell abbilden.“

Die wesentlichen Strukturen der IG Metall sind in ihrer Satzung festgelegt. In der gesamten Satzung

tauchen die Begriffe Senioren*innen nicht auf. Die Begriffe Rentner*innen taucht lediglich in § 5 (Höhe der Beiträge) und § 29 (Unterstützung für Rentner*innen) auf. Bei fünf Mitgliedsgewerkschaften des DGB sind die Rechte und Pflichten sowie die Beteiligungsmöglichkeiten der Senioren*innen in den Satzungen festgelegt. Die IG Metall-Satzung ist in diesem Bereich nicht mehr zeitgemäß. Beim letzten Gewerkschaftstag 2015 waren von den über 450 Delegierten lediglich vier aus dem Bereich der Senioren*innen. Nicht in allen Bezirken der IG Metall gibt es einen AGA-Ausschuss. In vielen Ortsvorständen der Geschäftsstellen sind weder die AGA noch die Senioren*innen vertreten.

Antrag E4.021: Angemessene Beteiligung der AGA

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Unter AGA zusammengefassten Mitgliedsgruppen (Rentner, Arbeitslose u. a.) soll eine angemessene Beteiligung an allen Gremien der IG Metall zuerkannt werden.

Antrag E4.022: Nachhaltige Finanzierung der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS)

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Fortbestand der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) wird sichergestellt, um die Aktivitäten, Angebote und Leistungen der KOS im bisherigen Umfang aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Die KOS ist auf eine gewerkschaftliche Grundfinanzierung, mindestens in Höhe der bisherigen Förderung, angewiesen.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich im DGB und gegenüber den anderen Mitgliedsgewerkschaften für eine mehrjährige, tragfähige Finanzierung der KOS ein und wird dafür Sorge tragen, dass eine sachliche angemessene Lösung gefunden wird. Die IG Metall wird sich maßgeblich an der Finanzierung der KOS beteiligen, mindestens in Höhe ihres bisherigen Anteils.

Antrag E4.023: Gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen weiter unterstützen

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Fortbestand der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) wird sichergestellt. Um die Aktivitäten, Angebote und Leistungen der KOS im bisherigen Umfang aufrechterhalten und weiterentwickeln zu können, ist die KOS auf eine gewerkschaftliche Grundfinanzierung mindestens in Höhe der bisherigen Förderung angewiesen.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich im DGB und gegenüber den anderen Mitgliedsgewerkschaften für eine mehrjährige, tragfähige Finanzierung der KOS ein und wird dafür Sorge tragen, eine sachliche angemessene Lösung zu finden. Die IG Metall wird sich maßgeblich an der Finanzierung der KOS beteiligen, mindestens in Höhe ihres bisherigen Anteils.

Antrag E4.024: Finanzierung des Fördervereins „Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V.“ (Koordinierungsstelle gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen)

Antragsteller/in:
GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, weiterhin die ausreichende Finanzierung des Fördervereins sicherzustellen.

Für die weitere Koordinierung und Unterstützung der gewerkschaftlichen Erwerbslosenarbeit unterstützt der Vorstand der IG Metall den Förderverein.

Dazu gehört die Grundfinanzierung auch über 2019 hinaus, wofür sich der Vorstand beim DGB und den Einzelgewerkschaften einsetzen möge.

Antrag E4.025: Barrierefreie IG Metall

Antragsteller/in:
GS Stuttgart (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können. Hierzu werden mögliche Barrieren auf einer Barriere-Landkarte erfasst, bewertet und sukzessive abgebaut. Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren, werden betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder als Experten*innen partizipatorisch eingebunden.

Barrierefreiheit heißt, dass Bildungsstätten, Dienstleistungen und Materialien so gestaltet werden, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Konkret bedeutet Barrierefreiheit auch, dass Publikationen nicht in komplizierter, sondern auch in leichter Sprache vorhanden sind; oder auch, dass gehörlose Menschen einen Vortrag oder ein Semi-

nar verfolgen können – zum Beispiel mit Hilfe eines Gebärdensprachdolmetschers oder eines Schriftübersetzers.

Außerdem muss bei der Definition auch die digitale Barrierefreiheit mitgedacht werden. Tarifverträge, grundlegende Broschüren der IG Metall und letztendlich die Satzung müssen als barrierefreie PDFs und in Braille-Schrift zur Verfügung gestellt werden. Internetseiten müssen so gestaltet sein, dass jeder sie nutzen kann. Dazu gehört zum Beispiel das Hinterlegen von Bildbeschreibungen für blinde Menschen und die Möglichkeit, Videos in barrierefreien Formaten abzuspielen.

Weitere Barrieren sind beispielsweise Stufen, fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, fehlende barrierefreie WCs, keine automatischen Türöffner oder auch fehlende Aufzüge.

Antrag E4.026: Teilhabe behinderter IG Metall-Mitglieder am gewerkschaftlichen Leben durch Barrierefreiheit sichern

Antragsteller/in:

GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können. Hierzu werden mögliche Barrieren (Stufen, fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, fehlende barrierefreie WCs, nicht barrierefreie Satzungs-pdf, nicht barrierefreie Tarifvertrags-pdf, nicht barrierefreie IG Metall Websites,...) auf einer Barrierelandkarte erfasst, bewertet und wenn möglich sukzessive abgebaut.

Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren, werden betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder als Experten*innen in eigener Sache partizipatorisch eingebunden.

Antrag E4.027: Barrierefreie IG Metall

Antragsteller/in:

GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können. Hierzu werden mögliche Barrieren (Stufen, fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, fehlende barrierefreie WC's, nicht barrierefreie Satzungs-pdf, nicht barrierefreie Tarifvertrags-pdf, nicht barrierefreie IG Metall Websites,...) auf einer Barrierelandkarte erfasst, bewertet und wenn möglich, sukzessive abgebaut.

Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren, werden betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder als Experten*innen in eigener Sache partizipatorisch eingebunden.

Antrag E4.028: Barrierefreie IG Metall

Antragsteller/in:

GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen, am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können. Hierzu werden mögliche Barrieren (Stufen, fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, fehlende barrierefreie WC's, nicht barrierefreie Satzungs-pdf, nicht barrierefreie Tarifvertrags-pdf, nicht barrierefreie IG Metall Websites, ...) auf einer Barrierelandkarte erfasst, bewertet und wenn möglich sukzessive abgebaut.

Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren werden betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder als Experten*innen in eigener Sache partizipatorisch eingebunden.

Antrag E4.029: Barrierefreie IG Metall

Antragsteller/in:
GS Gütersloh-Oelde (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dafür zu sorgen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können.

Hierzu werden mögliche Barrieren nach einem Inklusionsplan der IG Metall abgebaut, das sind Stufen, fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, fehlende barrierefreie WC's, nicht barrierefreie Satzungs-pdf, nicht barrierefreie Tarifvertrags-pdf, nicht barrierefreie IG Metall Websites, usw.

Damit trägt die IG Metall zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Gesellschaft bei und geht mit gutem Beispiel voran.

Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren, werden betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder/Arbeitskreise für Schwerbehindertenpolitik als Experten*innen in eigener Sache partizipatorisch eingebunden.

Antrag E4.030: Barrierefreie IG Metall

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder, mit und ohne Behinderungen am gewerkschaftspolitischen Leben teilhaben können. Hierzu werden mögliche Barrieren (z. B. Stufen, oder fehlende barrierefreie WCs) auf einer Barriere-Landkarte erfasst, bewertet und wenn möglich sukzessive abgebaut. Gleiches gilt bei Barrieren für Hörgeschädigte (z. B. fehlende Induktionsschleifen für Hörgeschädigte, nicht barrierefreie Satzungs-pdf, nicht barrierefreie Tarifvertrags-pdf oder nicht barrierefreie IG Metall Websites).

Für die Erhebung und spätere Bewertung der Barrieren, sollen betroffene schwerbehinderte IG Metall-Mitglieder als Experten*innen in eigener Sache partizipatorisch eingebunden werden.

Antrag E4.031: Barrierefreiheit innerhalb der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert dafür Sorge zu tragen, dass alle IG Metall-Mitglieder – mit und ohne Behinderung – am gewerkschaftlichen Leben (Tagungen, Seminare, etc.) teilhaben können. Hierzu werden in den Geschäftsstellen, den Bildungsstätten, der Vorstandsverwaltung und allen weiteren Einrichtungen und Gebäuden, die der IGEMET gehören, die vorhandenen Barrieren auf einer Barriere-Landkarte erfasst, bewertet und im Anschluss abgebaut.

Seit 2016 ist die IG Metall anerkannter Behindertenverband mit Verbandsklagerecht. Dieses spezielle Klagerecht müssen wir im öffentlichen Raum nutzen. Vorher haben wir aber selbst alle unsere Einrichtungen entsprechend barrierefrei zu gestalten. Daraus und aus der von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichneten UN-Konvention vom 13. Dezember 2006 über die Rechte der Menschen mit Behinderung ergibt sich die Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung auch aller IG Metall- und IG Metall nahen Einrichtungen.

Zu den bekannten Barrieren in unseren Gebäuden und Einrichtungen gehören zum Beispiel:

- Stufen aller Art
- fehlende Induktionsschleifen
- Untertitel für Hörbehinderte
- barrierefreie Dokumente (Tarifverträge, Satzung, etc.)
- barrierefreie Toiletten
- breite Türen

Antrag E4.032: Ein Konzept für die barrierefreie Teilhabe

Antragsteller/in:

GS Bielefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ein Konzept für die barrierefreie Teilhabe der wachsenden Zahl von Armutsrentnerinnen und Rentner, Erwerbslosen und prekär Beschäftigten, in der IG Metall zu entwickeln.

Jede und jeder Beschäftigte und wird einmal Rentnerin oder Rentner, aber selbst in Zeiten sogenannter Vollbeschäftigung werden immer mehr Menschen keine auskömmliche Rente erhalten. Dieser Prozess macht auch vor den Mitgliedern der IG Metall nicht Halt und oft ist dann der Austritt die Folge. Hier gilt es mit entsprechenden Maßnahmen gegenzusteuern.

Veranstaltungen der IG Metall sollten in der Regel auch für Rentnerinnen und Rentner kostenfrei und erreichbar sein. Geschäftsstellen mit hohem Senioren- und Erwerbslosenanteil bei den Mitgliedern müssen finanzielle Unterstützung bekommen. Insbesondere gilt das bei räumlich großen Geschäftsstellen.

Antrag E4.033: Satzungsleistungen modernisieren

Antragsteller/in:

GS Augsburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert zu prüfen und Vorschläge zu unterbreiten, in wie weit die Satzungsleistungen für Mitglieder noch zeitgemäß sind. Dabei sind die bezirklichen Vertrauensleuteausschüsse im Gegenstromverfahren zu beteiligen. Nach erfolgter Überprüfung ist eine Beschlussempfehlung für den 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag zu erarbeiten.

Die bisherigen Satzungsleistungen stammen aus einer Zeit in denen die soziale Absicherung in Deutschland noch nicht soweit fortgeschritten war wie heute. Ein Teil der IG Metall-Mitglieder betrach-

ten die Leistungen heutzutage als nicht mehr zeitgemäß oder haben diese bereits durch eigene Versicherungen abgedeckt.

Gerade als moderne Arbeitnehmerorganisation ist es notwendig weiterhin attraktiv zu sein und zeitgemäße Leistungen anbieten zu können.

Bei der Überprüfung sollen mehrere Faktoren berücksichtigt werden. Zum einen ist darauf zu achten, dass die Leistungen sowohl Anreize für potenziell neue betriebsangehörige Mitglieder bieten, zum anderen aber auch die bestehenden Mitglieder noch enger an die IG Metall binden. Dabei muss zwischen Einmalzahlungen und dauerhaften Kosten für die IG Metall unterschieden werden. Jedoch ist der Ausblick, eine fortlaufende Leistung der IG Metall ab einer gewissen Mitgliederdauer zu erhalten, ein Argument für eine Mitgliedschaft in jungen Jahren und ein nicht zu unterschätzendes Mitgliederhalteinstrument.

Ein großer Teil der IG Metall-Mitglieder ist zwischen 45 und 58 Jahre alt. Durch die Gesetzgebung der letzten Jahre ist mit einer deutlichen Zunahme von Altersarmut in Deutschland zu rechnen. Bei der Überprüfung der Satzungsleistungen soll daher besonderes Augenmerk auf das Thema Altersvorsorge gelegt werden.

Des Weiteren ist der Erhalt der Arbeitskraft von zentraler Bedeutung für unsere Mitglieder. Daher sollte auch geprüft werden, inwieweit das Thema Gesundheitsvorsorge durch die Satzungsleistungen abgedeckt werden kann. Denkbar wäre auch ein Ausbau der Freizeitunfallversicherung.

Um solche neuen Leistungen finanzieren zu können, könnte die Unterstützung im Todesfall gem. § 30 der Satzung der IG Metall umgewidmet werden.

Antrag E4.034: Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auch für ehrenamtlich Aktive der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird wiederum aufgefordert (Antrag auf dem ordentlichen Gewerkschaftstag 2015, Antrag Nr. 3.069, Antragstellerin/Antragsteller: 210 VS Frankfurt am Main), die Möglichkeit des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes der ehrenamtlich tätigen Kollegen*innen bei der Berufsgenossenschaft in geeigneter Form abzusichern und die ehrenamtlich tätigen Kollegen*innen darüber zu informieren.

Mitglieder der IG Metall, die ehrenamtlich tätig sind, setzen sich jeden Tag, auch in ihrer Freizeit, für die Interessen der Beschäftigten und der IG Metall ein. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben ist mit Gefährdungsrisiken verbunden. Dabei sind nicht alle Tätigkeiten, die ausgeübt werden, nach gegebener Möglichkeit versichert.

Die in der gültigen Satzung der IG Metall angeführte „Freizeitunfallversicherung“ (§ 26) sowie die unter „Hinweise – 1. Absicherung für ehrenamtliches Engagement“ dargestellten Versicherungsarten sind nicht ausreichend. Die Möglichkeit des Schutzes und der Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung (die Berufsgenossenschaft) wurde bisher nicht wahrgenommen.

Die zuständige gesetzliche Unfallversicherung ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), bei der auch die bei der IG Metall beschäftigten Kolleg*innen verpflichtend versichert sind.

Die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung für „ehrenamtlich Tätige“ der Gewerkschaften besteht nach einer Gesetzesänderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung) seit Januar 2005 [1] [2] für Einzelne und seit Dezember 2012 [3] für Gruppen.

Antrag E4.035: Freizeitunfallversicherung: Überprüfung der versicherten Unfälle

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Liste der versicherten Unfälle im Rahmen der Freizeitunfallversicherung (§ 26 Satzung) wird überprüft und gegebenenfalls erweitert.

Antrag E4.036: Notlageantrag

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Höhe der Unterstützungsleistungen bei außerordentlichen Notfällen mit dem Ziel einer Anpassung zu überprüfen.

Gemäß § 28 Punkt 3 der Satzung wird der Höchstbetrag der Unterstützungsart vom Vorstand bestimmt. Mindestens seit der Euroeinführung und damit der Umstellung von D-Mark in Euro (600 DM zu 307 €) im Jahr 2002 gab es keine Anpassung des Höchstbetrages – er beträgt aktuell immer noch maximal 307 €.

Angesichts gestiegener Lebenshaltungskosten ist eine Überprüfung und Anpassung notwendig.

Antrag E4.037: Außerordentliche Notfälle: Erhöhung des Entscheidungsrahmens zur Gewährung durch den Ortsvorstand auf 2.000,00 Euro

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Mit Schreiben des Vorstandes vom 15.04.1987 wurde der Entscheidungsrahmen für den Ortsvorstand zur Gewährung von Notfallunterstützungen auf jetzt 307,00 Euro festgelegt.

Der Entscheidungsrahmen soll auf 2.000,00 Euro festgelegt werden.

Antrag E4.038: IG Metall Servicegesellschaft

Antragsteller/in:
GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Angebote der IG Metall Servicegesellschaft werden geprüft und gegebenenfalls entfernt.

Die IG Metall Servicegesellschaft verbessert das Angebot oder die Kooperation hinsichtlich Einkommenssteuererklärung.

Antrag E4.039: Transformation der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Minden (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss sich den neuen Herausforderungen der Transformation organisationspolitisch stellen. Der Wandel der Arbeitswelt und unseres gesell-

schaftspolitischen Zusammenlebens bedingt gleichsam das Überdenken von Arbeitsweisen, Aufgaben und Maßnahmen innerhalb der IG Metall, die weiterentwickelt oder neu geschaffen werden müssen.

- Die IG Metall muss in allen Gliederungen in die Lage versetzt werden, die entsprechende Kompetenz für die sich gleichzeitig wandelnden Beratungsanforderungen der Mitglieder und Gremien zu haben. Dies beinhaltet nicht nur den Überblick über die technischen Möglichkeiten zu erlangen und zu behalten, sondern auch Kenntnisse in den Bereichen des projektbezogenen Arbeitens und der Erhaltung der psychischen Gesundheit zu erwerben. Dazu organisiert die Vorstandsverwaltung Bildungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche.
- Die IG Metall muss in den Regionen auch geschäftsstellenübergreifend Projekte begleiten und projektbezogen arbeiten können. Die Vielzahl der neuen Herausforderungen und die Schnelllebigkeit dieser Anforderungen macht ein Umdenken der Betriebsratsarbeit und auch der betriebspolitischen Betreuungsarbeit notwendig. Die Zeit der Patentlösungen, die sich für alle Betriebe und auf alle Probleme anwenden lassen, ist vorbei. Vielmehr wird von uns Metaller*innen erwartet, dass wir an die sich ständig wandelnden Aufgabenstellungen mit neuen Ideen und Lösungen herangehen. Ein solches Arbeiten verlangt die Organisation der Betriebsratsarbeit und der betriebspolitischen Betreuung als Projektarbeit und auch die Sicherheit im Umgang mit Kreativitätstechniken, sowie den Raum diese anzuwenden, um passende Einzellösungen zu entwickeln. Diese Arbeitsweise ist uns Metaller*innen in der Breite der Organisation vielfach noch fremd. Aus diesem Grund müssen für die Beschäftigten der IG Metall, aber auch für unsere Interessensvertreter in den Betrieben Qualifizierungsangebote gemacht werden, um die Arbeit strukturiert, projektbezogen und kreativ und somit passgenau zu organisieren.
- Es müssen für alle hauptamtlich Beschäftigten neue Qualifizierungsangebote zum Umgang mit Stress, Burnout und anderen psychischen Erkrankungen bereitgestellt werden, um die Prozesse in den Betrieben begleiten und im Sinne der Interessen der Beschäftigten gestalten zu können. Hierzu gilt es Konzepte zu entwickeln oder vorhandene Konzepte weiter anzupassen, damit wir unseren Interessenvertreter*innen ein Netzwerk und Handlungsideen und Strategien an die Hand

geben. Auf diese Weise haben sie die Möglichkeit den vielfältigen und schnelllebigen Anforderungen in der betrieblichen Mitbestimmungspolitik und betriebspolitischen Betreuung weiterhin gesund und gelassen begegnen können.

Antrag E4.040: Qualifizierungskonzept „Transformation und Digitalisierung der Arbeitswelt für Funktionäre“

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall muss ein Qualifizierungskonzept zum Themenkomplex „Transformation und Digitalisierung der Arbeitswelt“ für Funktionäre (BR-Mitglieder und Vertrauensleute), sowie für Mitglieder erstellen.

Die schnell voranschreitende Entwicklung der Arbeitswelt in diesem Themenkomplex überholt den aktuellen Wissens-, und Sachstand der Funktionäre im Betrieb und der Belegschaften. Um die Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, ist es wichtig grundlegende Kenntnisse aufzubauen. Dies gibt den Gremien und den Mitgliedern die Möglichkeit aktiv die neue Arbeitswelt mitzugestalten.

Die IG Metall fordert von den Unternehmen die Belegschaften mit umfassender Qualifizierung in der Arbeitsebene auf die Transformation vorzubereiten. Die IG Metall muss ihrerseits ein umfassendes Qualifizierungskonzept entwerfen, damit die Funktionär*innen und Mitglieder aus gewerkschaftlicher Sicht den Anforderungen dieser schnellen Veränderung in der Arbeitswelt gewachsen sind. Hierzu muss die IG Metall ausreichende Kapazitäten in Form von Modulen schaffen, die vom Vorstand über die zentralen Bildungszentren geplant und durchgeführt werden.

Antrag E4.041: Bildungsarbeit der IG Metall: Stark vor Ort und bundesweit vernetzt!

Antragsteller/in:

GS Schweinfurt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Anforderung an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit steigen zunehmend: Zu den Herausforderungen des absehbaren industriellen Wandels („Transformation“) kommt eine steigende Komplexität zur Umsetzung unserer betriebs- und tarifpolitischen Ziele und der demographische und sozio-kulturelle Wandel in den Belegschaften und Gremien.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit alleine kann selbst unter den besten Bedingungen nicht alle diese Herausforderungen „en passant“ lösen. Aber sie ist die bewährte Grundlage dafür, dass die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsgremien gemeinsam mit der IG Metall vor Ort die anstehenden Herausforderungen selbstständig, proaktiv, beteiligungsorientiert und kompetent angehen können. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat auf diesem Weg zum Ziel, die Geschäftsstellen der IG Metall in ihrer Aufgabe der Betriebsbetreuung durch „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu entlasten.

Die Arbeitsteilung zwischen regionaler und zentraler Bildung ermöglicht der IG Metall ein hohes Maß an Flexibilität in ihren Bildungsangeboten. Vor Ort können auf die regionale- und betriebliche Situation zugeschnittene Seminarformate schnell und passgenau angeboten werden. Sie erhöhen zugleich die Bindung mit der IG Metall vor Ort und einen nahtlosen Übergang zur Betriebsbetreuung durch die Geschäftsstellen. Die bundesweit zugänglichen Bildungsangebote („zentrale Bildungsarbeit“) ermöglichen darauf aufbauend ein hohes Maß an thematischer, inhaltlicher und methodischer Spezialisierung.

Beide Angebote ergänzen sich gegenseitig und im Ergebnis erleben unsere haupt- und ehrenamtlichen FunktionärInnen ein Bildungsangebot das thematisch sehr passgenau die Bedarfe der Gremien abdeckt, in seiner enormen Vielfalt aber an Übersichtlichkeit und klarer Struktur verliert. In der Folge versuchen ehren- und hauptamtliche Bildungsbera-

ter*innen aus einer Vielzahl an Bildungsangeboten passende Bildungswege und -zugänge zu finden – und finden sich dabei nicht selten selbst nicht mehr zurecht.

Die Arbeit der haupt- und ehrenamtlichen Bildungsberater*innen muss zukünftig noch besser unterstützt werden, auch um ein Abwandern von Funktionär*innen zu kommerziellen Anbietern zu verhindern. Eine weitere Professionalisierung der Bildungsberatung unterstützt die IG Metall in dieser Auseinandersetzung. Dies kann vor allem dann gelingen, wenn für die haupt- und ehrenamtlichen Bildungsberater*innen gleichermaßen analog wie digital Materialien, Hilfestellungen und Konzepte zur Verfügung stehen, welche die Vielfältigkeit der Bildungslandschaft der IG Metall berücksichtigen und alle Ebenen unserer Bildungsarbeit miteinander vernetzt. Regional und zentral entsprechend dem Strukturbild der Bildungsarbeit der IG Metall aufeinander abgestimmte Bildungsangebote befähigen haupt- und ehrenamtliche Bildungsberater*innen zur bedarfsorientierten struktur- und anbieterübergreifenden Bildungsberatung. Gemeinsam definierte Schnittstellen zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit müssen bilateral angeboten werden, um eine sinnvolle Verzahnung beider Ebenen zu gewährleisten.

Antrag E4.042: Bildungsberatung

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird Maßnahmen zur Stärkung, Verbreitung und Qualifizierung der betrieblichen Bildungsberater umsetzen.

Dazu bedarf es aktueller und ansprechender Materialien und ein breites Angebot von Qualifizierungen für Bildungsberater.

Der Markt der Betriebsrätebildung ist stark umkämpft. Viele Anbieter stehen in Konkurrenz zu den Bildungsangeboten der IG Metall sowie unseren regionalen Bildungsträgern. Es ist zunehmend wahrzunehmen, dass auch die in der IG Metall organisierte Betriebsräte immer häufiger auf die Angebote der freien Anbieter zurückgreifen.

Ein wichtiger Schlüssel, um Betriebsräte für unsere Seminare zu begeistern ist die betriebliche Bildungsberatung. Dort wo wir gute und engagierte Bildungsberater*innen in den Betrieben haben, dort spielen die freien Anbieter bei der Betriebsrätebildung kaum eine Rolle. In diesen Betrieben haben wir meist auch eine höhere und regelmäßige Teilnahme von Vertrauensleuten an unseren Bildungsveranstaltungen.

Deshalb sollte die IG Metall ihre Anstrengungen unternehmen, um die betriebliche Bildungsberatung zu stärken.

Antrag E4.043: Die betrieblichen Bildungsberater stärken und ihre Ausbildung fördern

Antragsteller/in:

GS Rostock (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Gemäß unserer Rahmenkonzeption Bildung, spielen die betrieblichen Bildungsberater*innen eine besondere Stellung/Rolle in unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Sie sollen den Bildungsbedarf ermitteln, die Bildungsangebote bekanntmachen, Interessierte beraten und neue Anforderungen und Ideen an die Geschäftsstellen weitergeben.

In vielen Betrieben gibt es keine betrieblichen Bildungsberater (Biber). Vielfach ist es auch nicht mehr selbstverständlich die Seminare der IG Metall zu besuchen. Das Fehlen der „Biber“ hat auch Auswirkungen in Beratung der Mitglieder für den Besuch von Bildungsfreistellungsseminaren (BU). Wir brauchen umgehend praktikable Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Interessierte auf Ortsebene. Diese sind zu fördern.

Antrag E4.044: Gewerkschaftliche Bildungsbeauftragte unterstützen

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall hat dafür Sorge zu tragen, dass die gewerkschaftlichen Bildungsbeauftragten gemäß 2.6 der „Organisationsrichtlinie für die Vertrauensleutearbeit“, die sich vornehmlich um die Bildungsberatung und Bildungsplanung der Vertrauensleute und Mitglieder ohne gesetzliches Mandat kümmern, Unterstützungsleistungen für die Bewältigung ihrer Aufgaben erhalten. Die Unterstützung soll in Form eines Qualifizierungsangebots, eines Handbuchs als Arbeitshilfe, Werbematerial für die Entnahme von Bildungsurlaub und auch durch die elektronische Bereitstellung einer betrieblichen Qualifizierungsmatrix mittels CRM entwickelt werden. Weitere Überlegungen sind anzustellen.

Antrag E4.045: Die betrieblichen Bildungsberater stärken und ihre Ausbildung fördern

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Gemäß unserer Rahmenkonzeption Bildung, spielen die betrieblichen Bildungsberater*innen eine besondere Rolle in unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Sie sollen den Bildungsbedarf ermitteln, die Bildungsangebote bekanntmachen, Interessierte beraten und neue Anforderungen und Ideen an die Geschäftsstellen weitergeben.

In vielen Betrieben gibt es keine betrieblichen Bildungsberater*innen (Biber). Vielfach ist es auch nicht mehr selbstverständlich, die Seminare der IG Metall zu besuchen. Das Fehlen der „Biber“ hat auch Auswirkungen in Beratung der Mitglieder für den Besuch von Bildungsurlaubsseminaren. Wir

brauchen umgehend praktikable Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Interessierte auf Ortsebene. Sie ist wichtig und notwendig für eine gute Bildungsplanung und Bedarfsermittlung, kurz: sie zu fördern.

Antrag E4.046: Bildungsbeauftragte/BildungsberaterInnen

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall und die Abteilung Bildung werden aufgefordert, die betrieblichen Bildungsbeauftragten (Bildungsberater*innen) zu stärken.

Hierzu gehören:

- die Bereitstellung aktualisierter Materialien und Arbeitshilfen
- die Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten in unterschiedlichen Formaten
- eine zentral organisierte Vernetzung

Die betrieblichen Bildungsbeauftragten (Bildungsberater*innen) nehmen eine besondere Rolle in unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ein. Sie ermitteln in den Betrieben zielgerichtet den Bildungsbedarf, bewerben Bildungsangebote der IG Metall, beraten und melden Anforderungen und Ideen an die Geschäftsstellen. Sie sorgen damit auch für die Grundlage unseres politischen Handelns.

Antrag E4.047: Mehr Finanzen für die Bildung

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mehr finanzielle Mittel für die Bildungsarbeit bereitzustellen. Die Ausgaben für den Bildungsbereich sind zu

erhöhen. Damit sollen die Kapazitäten, Seminaranzahl und das Seminarangebot erhöht werden.

1. Investitionen in die Bildung sind notwendig, damit die IG Metall zukunftsfähig wird.
2. Investitionen in die Bildung sind notwendig, weil der demografische Wandel in der IG Metall erst angefangen hat.
3. Investitionen in die Bildung sind notwendig, um die Handlungsfähigkeit der IG Metall zu erhalten.
4. Investitionen in die Bildung sind notwendig, um neue und alte Themen kompetent zu bearbeiten.

Die Ausgaben für den Bildungsbereich sind in den letzten Jahren auf einem Niveau geblieben. Trotz der Kostensteigerung in allen Bereichen. Damit sind auch die Seminarkosten pro Teilnehmenden auf einem höheren Niveau. Unter diesen aktuellen Bedingungen ist es notwendig, mehr Gelder in die Zukunft, in die Bildung zu investieren.

Im Jahr 2017 hat die IG Metall 33.414.161 € für gewerkschaftliche Aufgaben im Bereich Bildung ausgegeben. Das sind nur 5,64 % der Einnahmen. Im Jahr 2008 hat die IG Metall 26.902.127 € für gewerkschaftliche Aufgaben im Bereich der Bildung ausgegeben. Das waren 5,86 % der Einnahmen.

Jahr	Einnahmen	Bildung
2008	457.964.137	26.902.127
2009	455.570.269	28.611.700
2010	457.392.529	28.740.581
2011	477.909.752	23.242.056
2012	496.435.630	27.102.359
2013	516.406.830	29.112.096
2014	532.324.226	28.391.038
2015	554.175.708	28.629.977
2016	571.536.830	31.106.874
2017	592.631.439	33.414.161

Quelle: direkt 2009 – 2018, Angaben in Euro

Für die Anforderungen im tariflichen und gesellschaftlichen Bereich sind gut ausgebildete Haupt- und Ehrenamtliche notwendig. Diese Kolleg*innen müssen aus- und weitergebildet werden. Mit dem aktuellen angebotenen Bildungsvolumen ist das nicht hinreichend möglich.

Antrag E4.048: Kapazitäten der IG Metall Bildungsstätten ausbauen

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall wird die Kapazitäten der eigenen Bildungsstätten ausbauen. Dazu gehören, wenn möglich die Erweiterung, als auch die Neuanschaffung oder Übernahme von weiteren Bildungsstätten. Ziel ist es, sowohl die gestiegene Nachfrage nach IG Metall Seminaren bedienen zu können, als auch die angebotenen Seminare in unseren Bildungsstätten durchzuführen und nicht in Hotels auszurichten.

Die Nachfrage nach eigenen Seminaren ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Dass Seminare in Hotels ausgelagert werden, ist mittlerweile an den meisten Bildungsstätten regelmäßige Normalität.

Unsere Kolleg*innen wollen jedoch bei der Buchung eines IG Metall Seminars in eine unserer Bildungsstätten und nicht in ein Hotel. Oft wird davon berichtet, dass sowohl die Atmosphäre als auch Lernbedingungen nicht ansatzweise an die unserer Bildungsstätten herankommen. Der Austausch mit Seminarteilnehmern anderer Seminare kann in Hotels nicht stattfinden. Auch müssen wir durch zusätzliche Kapazitäten und Angeboten die privaten Anbieter von Betriebsräteseminaren wieder vom Markt zurückdrängen um die Betriebsräte nach gewerkschaftlichen Maßstäben zu schulen und an uns als IG Metall zu binden.

Kriterien, zur Auslagerung von Seminaren, wie auf dem letzten Gewerkschaftstag beschlossen, haben das Problem nicht behoben.

Wir brauchen mehr Bildungskapazitäten wo wir als Metaller „zu Hause“ sind!

Antrag E4.049: Änderung der Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit

Antragsteller/in:

GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit dahingehend zu ändern, dass der Fahrtkostenzuschuss bei Einzelanreise mit einem Kraftfahrzeug mit 0,30 € pro Kilometer bezuschusst wird.

Antrag E4.050: Bildungsoffensive Tarifpolitik

Antragsteller/in:

GS Paderborn (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die tarifpolitischen Anteile in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit weiter zu stärken und auszubauen.

Durch die Transformationsprozesse, die für die IG Metall und ihre Mitglieder sowie deren Betriebe eine starke Bedeutung haben, verstärkt sich die Notwendigkeit für eine Bildungsoffensive Tarifpolitik für Haupt- und Ehrenamtliche. Daneben kommen in vielen Betrieben, Jahre nach der Einführung von ERA, zunehmend Diskussionen darüber auf, bisherige Eingruppierungen zu überprüfen. Arbeitgeber bezweifeln aufgrund Änderung der Arbeitsbedingungen, Automatisierung und Digitalisierung, dass die Eingruppierungen in der Höhe noch zutreffen. Unsere Mitglieder machen im Gegensatz dazu die Erfahrung, dass die Anforderungen an viele Arbeitsplätze deutlich gestiegen sind.

Um eine Weiterentwicklung der Ausbildungs-, Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten für die Tarifpolitik nachhaltig zu erreichen, müssen die Aktivitäten im Funktionsbereich Bildung zu einer Bildungsoffensive Tarifpolitik gebündelt werden. Ehren- und Hauptamtliche müssen sich bezirksübergreifend austauschen und beraten können, sich weiterbilden

und qualifizieren können. Dazu gehört der Austausch mit Expert*innen aus allen Ebenen der IG Metall, Wissenschaftler*innen.

Wir brauchen neue Bildungsangebote für Mitglieder von Tarif- und Verhandlungskommissionen, für tarifpolitische Führungskräfte und für unsere Funktions-träger und Aktiven aus Betrieben und die sie unterstützenden Gewerkschaftssekretär*innen. Dazu wird es auch erforderlich sein, neue bzw. zusätzliche Organisationsformen in der Bildungsarbeit auszu-probieren und zu entwickeln (z. B. E-Tutoring, E-Learning, Präsenzmodule, Transferprojekte, etc.) und die Ausbildung von Referenten/-innen zu forcieren.

Dabei geht es um die Verbesserung bzw. Wiederherstellung unserer betrieblichen Durchsetzungsfähigkeit in tarifpolitischen Fragen, insbesondere in Fragen der Eingruppierung, der Leistungs- und Arbeitszeitgestaltung mit erprobten und auch neuen Bildungsangeboten.

Antrag E4.051: Bildungsoffensive Tarif

Antragsteller/in:

GS Düsseldorf-Neuss (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die tarifpolitische Bildungsarbeit weiter zu stärken und auszubauen, sowie eine nachhaltig angelegte Bildungsoffensive in der Tarifpolitik für Haupt- und Ehrenamtliche für die kommenden Jahre zu etablieren, welche digitale Lernformen umfasst und ein „flexibles und ortsunabhängiges Lernen“ ermöglicht.

Um eine Weiterentwicklung der Ausbildungs-, Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten für die Tarifpolitik nachhaltig zu erreichen ist eine Bündelung der Aktivitäten dringend geboten. Wir brauchen einen Ort an dem sich Ehren- und Hauptamtliche bezirksübergreifend austauschen und beraten, weiterbilden und qualifizieren können, wo Expertinnen und Experten aus allen Ebenen der IG Metall, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Diskussion und gemeinsame Beratung zur Verfügung stehen.

Wir brauchen neue und digital gestützte Bildungsangebote für Mitglieder von Tarif- und Verhand-

lungskommissionen, für tarifpolitische Führungskräfte, sowie für Handlungskollektive aus Betrieben und die sie unterstützenden Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre

Es geht um nicht weniger, als um die Verbesserung bzw. Wiederherstellung unserer betrieblichen Durchsetzungsfähigkeit in tarifpolitischen Fragen, insbesondere in Fragen der Eingruppierung, der Leistungs- und Arbeitszeitgestaltung.

Dazu wird es erforderlich sein neue bzw. zusätzlicher Organisationsformen in der Bildungsarbeit auszuprobieren und zu entwickeln. Insbesondere mit Blick auf die Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung hin zu digitalen Bildungsformaten wird es auch für die Bildungsarbeit der IG Metall immer wichtiger, leicht zugängliche Lernformen für ein flexibles, ortsunabhängiges Lernen zur Verfügung zu stellen. Virtuelle Lernform haben einen enormen Bedeutungszuwachs in den letzten Jahren erfahren und flexibleres Lernen, durch eine Mischung aus Präsenz- und Online-Veranstaltungen ist möglich und wird erwartet, deshalb sind diese Formen in die Bildungsarbeit der IG Metall zu integrieren und für Ausbildungsgänge der IG Metall zu forcieren.

Antrag E4.052: Persönliches Coaching als Angebot für BR in schwierigen Verhandlungssituationen

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das System der permanenten Restrukturierung wird infolge der Transformation großer Industriezweige weiter zunehmen. Deregulierte Finanzmärkte drücken zusätzlich überhöhte Renditeziele in die Betriebe. Daraus folgende Personalabbaumaßnahmen oder erforderliche Qualifizierungsbedarfe ganzer Bereiche, werden erfahrungsgemäß nicht einvernehmlich zwischen den Betriebsparteien entschieden.

Die Anzahl von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen wird unserer Einschätzung nach, eher zu- als abnehmen. Die „Spitzen-Verhandler*innen“ (oftmals Betriebsratsvorsitzende),

die letztendlich einen solch schmerzhaften Vertrag unterzeichnen müssen, sind in diesen Situationen hochgradig belastet.

Der Druck kann dabei nicht nur von der Arbeitgeberseite kommen, die Erwartungshaltung des eigenen Betriebsrats-Gremiums, der Belegschaft sowie der medialen Öffentlichkeit können zusätzlich belasten.

Politische Sekretär*innen können die resultierenden psychischen und emotionalen Belastungen nur in geringem Maße auffangen.

Erforderlich wäre hier ein persönliches Coaching mit dem Ziel der Einschätzung der persönlichen Kompetenzen und Rolle, über Anregungen zur Verarbeitung und Bewältigung von Belastungen, bis hin zum Umgang mit Konflikten.

Die IG Metall soll deshalb ein Angebot für Einzelcoachings von Betriebsratsmitgliedern, möglichst auf Grundlage einer betriebsverfassungsrechtlichen Freistellungsmöglichkeit (z. B. § 37 Abs.7 BetrVG) schaffen. Anvisiert werden sollten hierbei z. B. 4-5 persönliche Coaching-Termine, während oder nach belastenden Verhandlungsphasen (z. B. Sozialplanverhandlungen/ Personalabbau).

Das Angebot sollte möglichst an die IG Metall Bildungszentren oder an die jeweiligen Bildungskooperationen angebunden sein.

Der Zugang zu diesem Coaching sollte über die jeweilige Geschäftsstelle erfolgen.

Antrag E4.053: Kinderbetreuung

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ausschließlich im Bildungszentrum Sprockhövel werden bisher Seminare mit Kinderbetreuung angeboten. Es ist zu prüfen, wie das Angebot der Kinderbetreuung bundesweit zu allen deutschen Sommerferien auf alle Bildungszentren der IG Metall ausgeweitet werden kann, denn das ist ein wesentlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt.

Antrag E4.054: Kinderbetreuung in allen Bildungszentren der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall hat dafür Sorge zu tragen, in allen Bildungszentren der IG Metall eine Kinderbetreuungsmöglichkeit einzurichten.

Antrag E4.055: Teamprinzip einhalten

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand sowie die Bildungszentren der IG Metall haben dafür Sorge zu tragen, dass in der zentralen Bildungsarbeit sowie in den Seminarangeboten der Bildungszentren das Teamprinzip der Referentinnen und Referenten eingehalten wird.

Das Teamprinzip ist in der „Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit“ verbindlich festgehalten. Abweichungen sind nur bei einer geringen Teilnehmeranzahl zulässig. Über die Einhaltung des Teamprinzips hat der Vorstand jährlich Transparenz herzustellen.

Antrag E4.056: Beibehaltung des Teamprinzips in den Seminaren der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist zielgerichtete Bildung. Mit ihr wollen wir die Kolleg*innen befähigen, ihr Umfeld zu erkennen und es zugunsten der Beschäftigten zu verändern, jedoch nicht individualistisch, sondern gemeinsam, solidarisch und kollegial. Ausdruck dieser Kollegialität findet sich auch in der Art und Weise wie die Bildungsarbeit der IG Metall umgesetzt wird: Nah am betrieblichen und gesellschaftlichen Umfeld der Kolleg*innen, in gemeinsamer Erarbeitung von Themen und Lösungen für den betrieblichen Alltag und in der gemeinsamen Vorbereitung und Durchführung von Seminaren durch ein Team von je mindestens zwei Referentinnen und Referenten, dem sogenannten Teamprinzip.

Der IG Metall Vorstand wird daher aufgefordert, bei allen Seminaren der IG Metall-Bildungsarbeit am Teamprinzip festzuhalten und das Teamprinzip durchzusetzen, wo es zurzeit nicht umgesetzt wird. Dies gilt auch und gerade für die zentralen Bildungseinrichtungen der IG Metall.

Antrag E4.057: Umgang mit Kleidungs-Codes

Antragsteller/in:

GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall ist eine demokratische, weltoffene und tolerante Organisation. Zugleich ist sie eine Massenorganisation, in der sich ganz unterschiedliche Menschen gewerkschaftlich organisieren. Dabei sind politische, gesellschaftliche und soziale Hintergründe überwiegend unerheblich. Allerdings passen gewerkschaftliches Selbstverständnis und rassistische, fremdenfeindliche oder rechtsradikale

Einstellung nicht zusammen. Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Form sich solche unvereinbaren Einstellungen ausdrücken.

Verschiedene Bekleidungsmarken können zweifelsfrei bestimmten politischen Gesinnungen zugerechnet werden. Es kann wohl nur im Einzelfall davon ausgegangen werden, dass Trägerinnen oder Träger solch eindeutig zuordenbarer Kleidungsstücke diese zufällig und ohne deren Zusammenhang zu kennen erworben haben. Deswegen sollte sich die IG Metall kritischer mit dieser Thematik auseinandersetzen. Beispielsweise kann geprüft werden, ob in den Hausordnungen unserer Einrichtungen, vor allem auch der Bildungszentren, das Tragen solcher Kleidung als unerwünscht aufgenommen wird. Das muss dann nicht nur für Mitglieder der IG Metall, sondern für alle Teilnehmenden an Veranstaltungen in unseren Einrichtungen gelten.

Da nicht alle Referent*innen auf die Kleidungs-Codes spezialisiert sind, benötigt die IG Metall Materialien zu diesem Thema. Wenn Veranstaltungsteilnehmer unerwünschte Bekleidung tragen, sollte das auch in der jeweiligen Veranstaltung thematisiert werden. Dafür benötigt die IG Metall einen Bildungsbaustein, der das Thema unterstützt.

Antrag E4.058: Umgang mit unvereinbaren Symbolen

Antragsteller/in:
GS Eisenach (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Durch vermehrte Berichte über Teilnehmende an Seminaren oder Veranstaltungen der IG Metall, die zum Teil in unseren Bildungsstätten Kleidungsstücke erkennbar aus der rechten Szene trugen, wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, die Umsetzung folgender Punkte sicher zu stellen:

- Es kann nicht akzeptiert werden, dass Teilnehmende an unseren Veranstaltungen ihre Unterstützung, Akzeptanz oder Sympathie für rechts-extreme oder rechtspopulistische Organisationen oder Haltungen zeigen. Das gilt auch und vor allem für das Zurschaustellen von Tattoos oder das Tragen von entsprechenden Kleidungsstücken bzw. Accessoires bei unseren Veranstaltungen, in unseren Häusern oder bei der betriebli-

chen Gremienarbeit. Sie verstoßen damit nicht nur gegen die verfassungsmäßige Ordnung der Bundesrepublik, sondern auch gegen § 2 unserer Satzung der IG Metall.

- In Referent*innenqualifizierungen wird der Umgang mit Situationen, dass rechte Szeneklamotten auf IG Metall-Seminaren getragen werden, aufgenommen, um das je nach den individuellen Gegebenheiten, im Seminar oder mit den betroffenen Personen thematisieren und problematisieren zu können.
- Eine Liste mit gängigen rechten Szene-Marken, Szene-Botschaften und Szene-Codes wird erstellt und wird bundesweit den Referent*innen und den Bildungszentren zur Verfügung gestellt sowie regelmäßig aktualisiert.
- Personen, die sich in diesem Sinne gegen die IG Metall stellen, wollen wir nicht als Mitglieder in die IG Metall aufnehmen.

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, alle Hauptamtlichen sowie alle ehrenamtlichen Funktionär*innen diesbezüglich zu schulen, damit sie zukünftig in der Lage sind, entsprechende Text- und Bildsymbole zu erkennen und im oben geschilderten Sinne zu reagieren. Wir versprechen uns davon auch eine Stärkung der ehrenamtlichen Referent*innentätigkeit in den Regionen.

Antrag E4.059: Die Struktur ehrenamtlicher Referentinnen und Referenten in der IG Metall unter den Bedingungen der Transformation sicherstellen

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert ein zukunftsfähiges Konzept zur Erhaltung der ehrenamtlichen Referentenstruktur zu entwickeln. Unsere ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten sind durch die zwischenmenschlichen Bildungsprozesse zugleich Gesicht und Herz der IG Metall, sie entwickeln mit den Teilnehmenden im Dialog die emotionale Bindung zur Organisation und zu unseren Wer-

ten. Das Konzept soll den Herausforderungen der Transformation in Betrieb und Gesellschaft entsprechen. Nach gründlicher Analyse soll ein Maßnahmenpaket entwickelt werden, welches die bisherige Praxis auf den Prüfstand stellt auch in Fragen der Rekrutierung, Ausbildung und den Einsatz von ehrenamtlichen Referentinnen. Die Inhalte der Grundlagenausbildung und Spezialisierung für ehrenamtliche Referent*innen sind in den zeitlichen Dimensionen anzupassen.

Neben den betriebspolitischen Herausforderungen für die Mitbestimmung durch die Digitalisierung und dem zunehmenden Misstrauen durch „Fake-News“ in den öffentlich-rechtlichen Medien und der Wissenschaft, hat die gewerkschaftliche Bildung eine wichtige Funktion im Rahmen verlässlicher Informations- und Wissensvermittlung. Die solidarischen und kooperativen Lernformen der gewerkschaftlichen Bildung sind dafür das geeignete Mittel, das entsprechend weiterentwickelt werden muss.

Dazu muss auch die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft verstärkt werden.

Die ersten positiven Erfahrungen der IG Metall dazu gibt es in der Zusammenarbeit mit der arbeitspolitischen Lernfabrik in Bochum. Diese Erfahrungen müssen zeitnah für die Ausbildung von ehrenamtlichen Referent*innen genutzt werden.

Im Rahmen anstehender technologischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Transformationsprozesse, die vor allem durch die Megatrends Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende, Klimaschutz, demographischer Wandel, Globalisierung bestimmt sind, ist eine beteiligungsorientierte Didaktik unabdingbar.

Die Referent*innen haben eine entscheidende Rolle bei der Stärkung der Beurteilungs- und Durchsetzungsfähigkeit unserer Akteur*innen. Nur so können diese im Rahmen arbeitspolitischer Prozesse, auf Grundlage gewerkschaftlicher, politischer Strategien im Betrieb und der Gesellschaft handlungsfähig sein. Sie spielen somit eine wichtige Rolle bei der Herstellung von Mitgliederentwicklung und politischer Durchsetzungskraft der IG Metall insgesamt.

Unter diesen Bedingungen ist es aus unserer Sicht notwendig, die bisherige Struktur der ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten (Ausbildung und Einsatz) auf den Prüfstand zu stellen. Aus den erhöhten fachlichen und didaktischen Herausforderungen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

hat sich eine Tendenz zu mehr Professionalisierung (Freelancer) entwickelt. Das führt zu einer Verdrängung ehrenamtlicher Referentinnen und Referenten.

Für wichtige betriebspolitische Felder gilt, dass uns in den Fachseminaren – hier besonders im Feld der Tarifpolitik – auf Sicht der Nachwuchs fehlt. Es handelt dabei um neue Ansätze zur Schichtplangestaltung und Arbeitszeitreglung. Oder z. B. beim Einsatz von Assistenzsystemen verbunden mit arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsanforderungen um neue Eingruppierungsfragen.

Unter Berücksichtigung dieses Sachverhalts, muss unsere Praxis inhaltlich und strukturell weiterentwickelt werden. Aus Sicht der lokalen Ebene gilt auch, dass für interessierte, ausgebildete ehrenamtliche Referentinnen der Weg in die Fachseminare transparenter gestaltet werden kann und der Zugang erleichtert wird.

Die gegenwärtige Situation ehrenamtlicher Referentinnen und Referenten, in ihren Strukturen und unterschiedlichen Bedingungen, sollte zunächst bundesweit analysiert und eine geeignete Strategie kurz-, mittel- und langfristig entwickelt werden.

Dafür sind folgende Fragestellungen und Maßnahmen relevant:

Muss der Weg in die ehrenamtliche Referententätigkeit verändert werden?

Wie viele sind nach der Ausbildung in der Bildungsarbeit tätig und kommen zu einem kontinuierlichen Einsatz in Seminaren?

Analyse über den Verbleib in der Bildungsarbeit (Verweildauer)?

In welchen Seminartypen werden ehrenamtliche Referentinnen eingesetzt? (Grundlagenseminare, VL Seminare, Fachseminare, etc.)?

Wie ist das Verhältnis von ehrenamtlichen und „Freelancern“ in den Seminaren auf allen Ebenen? Erarbeitung eines zukünftigen Qualifikationsprofils für die Referententätigkeit, um Schlussfolgerungen für die Weiterbildung zu ziehen. Erstellung eines Konzepts zur langfristigen Begleitung von Referent*innen durch modulare Angebote.

Dabei könnte eine Perspektive eine akademische Professionalisierung sein, die ehrenamtlichen Referent*innen aufgezeigt wird.

Prüfung neuer Wege der Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Referent*innen vor dem Hintergrund betrieblicher Bedingungen?

Antrag E4.060: Einsatz ehrenamtlicher Referentinnen und Referenten

Antragsteller/in:

GS Aalen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Bedeutung und der Stellenwert der regionalen Bildungsarbeit für die Schulung der betrieblichen Interessenvertreter*innen wird in den nächsten Jahren weiterwachsen. Dementsprechend wird auch der Bildungsbedarf in der Region steigen. Der Grundlagenbildung kommt hier für die Bindung der (neugewählten) Ehrenamtlichen an die Bildungsarbeit der IG Metall eine strategisch herausragende Bedeutung zu. Aber auch die vielfältigen inhaltlichen Themen regionaler Bildungsarbeit im Feld der Betriebs- und Tarifpolitik, bei Arbeitsbewertung und Eingruppierung, bei Transformation und Digitalisierung, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz usw. stellen große fachliche und methodische Anforderungen an die ehrenamtliche Referententätigkeit.

Unsere betrieblichen Referent*innen mit ihren umfangreichen praxisnahen Kompetenzen sind eine große Stärke unserer regionalen Bildungsarbeit. Als betriebliche Referent*innen haben sie meist nur zeitlich begrenzte Ressourcen für den Seminareinsatz. Ihr Spezialwissen und ihre Einsatzmöglichkeiten sind aber oft nur örtlich bekannt.

Für die Weiterentwicklung der (über)regionalen Bildungsarbeit wären Werkzeuge, Methoden und Instrumente hilfreich, die einen überregionalen Qualifikationstransfer unterstützen. Dies gilt bei besonderen Fachthemen gleichermaßen für freiberufliche Referentinnen und Referenten, die mit ihren Kompetenzen und Profilen zu berücksichtigen sind. Dies würde die Planung ihres Einsatzes erheblich erleichtern.

Auch bei den ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten scheiden in den nächsten Jahren viele erfahrene Kolleg*innen aus. Es wäre schade dieses reichhaltige Wissen zu verlieren, ein Wissenstransfer ist zu organisieren, Aus- und Weiterbildung, besonders in den tarif- und arbeitspolitischen Aufgabenstellungen ist nötig.

Der Vorstand der IG Metall soll geeignete Werkzeuge und Unterstützungsmaßnahmen entwickeln und

erproben, diese sind der regionalen Bildungsarbeit zur Verfügung zu stellen.

Für Wissenstransfer und fachliche Aus- und Weiterbildung ehrenamtlicher Referent*innen sind geeignete Konzepte zu entwickeln und durchzuführen.

Antrag E4.061: Referenten/innen und Hospitierenden-Honorar

Antragsteller/in:

GS Amberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand und Beirat der IG Metall ändert die Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit vom 01.04.2017 dahingehend, dass das Honorar für Referent*innen erhöht wird und Hospitant*innen ein Honorar erhalten können.

Antrag E4.062: Hospitierenden-Honorar

Antragsteller/in:

GS Regensburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand und Beirat der IG Metall ändert die Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit vom 01.04.2017 im Punkt 3.3:

Die aktuelle Fassung beinhaltet:
Hospitant*innen erhalten kein Honorar.

Die geänderte Fassung soll lauten:
Hospitant*innen können ein Honorar erhalten.

Die IG Metall stellt hohe Anforderungen an die Ausbildung ihrer Hospitant*innen. Neben der abgeforderten Formalqualifikation, dem Engagement in der jeweiligen IG Metall-Funktion und dem Umfang der Weiterbildungen sind viele weitere Tätigkeiten nötig, um die Voraussetzungen für eine Hospitation zu erfüllen.

Hospitant*innen sind in der Regel immer aktiv im Seminargeschehen eingebunden. Sie übernehmen wichtige Seminarbausteine und entlasten somit die

Referent*innen in hohem Maße. Für die Teilnehmenden ist selten ein Unterschied zwischen Hospitierenden und Referent*innen zu spüren.

Folgerichtig muss es möglich sein, Hospitierenden ein Honorar zur Anerkennung ihrer Arbeit zukommen zu lassen. Die aktuelle Fassung der Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit vom 01.04.2017 sieht kein Honorar für Hospitierende vor, obwohl am 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag ein anderslautender Beschluss gefasst wurde. Hierzu ist nun eine Regelung allerdings zwingend erforderlich, um einen bundesweit einheitlichen Standard zu schaffen.

Die bestehende Vergütung der Referent*innen darf von einem Hospitierenden-Honorar nicht beeinflusst werden.

Antrag E4.063: Zentrale Bildungsplattform

Antragsteller/in:
GS Weilheim (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert die Einrichtung einer digitalen Bildungsplattform voranzutreiben.

Diese Bildungsplattform soll interessierten Kolleginnen und Kollegen einen gesamten Überblick über die von der IG Metall und ihren Bildungsträgern (beispielsweise Betriebsräteakademie Bayern) angebotenen Seminaren geben. Darüber hinaus soll eine Anmeldung zu den Seminaren direkt über die Bildungsplattform unkompliziert ermöglicht werden. Des Weiteren soll eine individuelle Seminarplanung auf der Bildungsplattform ermöglicht werden, so dass Vertrauensleute, Betriebsrats – und JAV – Gremien aber auch Schwerbehindertenvertrauensleute eine persönliche Bildungsplanung mit Hilfe der Bildungsplattform erstellen können. Um den Zugang zu unserer Bildung zu erleichtern ist die zusätzliche Umsetzung in Form einer App zu prüfen. Zudem ist die Implementierung einer Kalenderfunktion zu prüfen, die Schnittstellen zu gängiger Email- und Kalendersoftware (z. B. Outlook) hat. Zudem soll eine zeitgemäße Suchmaske erstellt werden und eine leicht zugängliche und anwendungsfreundliche Ordnung der einzelnen Seminarbereiche.

Antrag E4.064: Dezentrale Bildungsangebote

Antragsteller/in:
GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Geschäftsstellen werden gemeinsam mit den Bildungseinrichtungen aufgefordert Bildungsurlaubsangebote auch dezentral (ohne Übernachtung) durchzuführen, insbesondere für die Themenbereiche Grundlagen der gewerkschaftspolitischen Arbeit und Transformationsprozess.

Antrag E4.065: Ausbau (gewerkschafts)politischer Bildungsangebote

Antragsteller/in:
GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die Kapazitäten für (gewerkschafts-) politische Bildungsangebote der Bildungszentren weiter auszubauen. Der Ausbau der politischen Bildungsangebote darf nicht zu Lasten der Bildungsangebote für Betriebsräte und andere Funktionsträger gehen.

Die IG Metall sieht in einem breiten gewerkschaftspolitischen Bildungsangebot für Mitglieder und Vertrauensleute einen wichtigen Beitrag, um den betriebpolitischen, wie auch den gesellschaftspolitischen Herausforderungen gerecht werden zu können. Hierbei ist der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen.

Die Ausweitung der finanziellen und personellen Ressourcen für politische Bildungsangebote der zentralen Bildungszentren sollen auch zusätzliche Bildungsangebote ermöglichen. Die Angebote zentraler Bildungszentren werden um folgende Schwerpunktthemen erweitert:

- Politische Ökonomie heute.
- Ökologische Herausforderungen für Gesellschaft und Gewerkschaften.

- Den Sozialstaat sichern und ausbauen.
- Das „Politische Mandat“ der Gewerkschaften und aktuelle Herausforderungen.
- Alltagsbewusstsein und gewerkschaftliche Lernprozesse – Organisation betriebsnaher, politischer Bildungsangebote durch Vertrauensleute vor Ort.
- Kampagnen- und Aktions-Training für betriebliche und lokale Multiplikatoren.
- Demokratie sichern – gewerkschaftlicher Widerstand gegen Rechtspopulismus und Neonazis.

Antrag E4.066: Erhöhung des Angebots an gesellschaftspolitischen Seminaren

Antragsteller/in:

GS Göppingen-Geislingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Angebot an Seminaren der gesellschaftspolitischen Weiterbildung nach § 37.7 BetrVG und dem Bildungszeitgesetz der Länder muss erhöht werden, um die Aktiven der IG Metall für die zu erwartenden Auseinandersetzungen (struktureller Wandel/Digitalisierung/Transformation) weiterzubilden zu können.

Das derzeit bestehende Angebot muss an die Nachfrage angepasst werden. Es muss eine Analyse erstellt werden, welche Seminare bereits mit Veröffentlichung ausgebucht sind. In den Folgejahren sollen die Seminare mit hohem Nachfrageüberschuss verstärkt angeboten werden.

Antrag E4.067: Neumitgliederseminar

Antragsteller/in:

GS Ingolstadt (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

„Alle vier Minuten verliebt sich ein neues Mitglied in die IG Metall“ – so lautet ein Slogan der Jahres-

pressekonzferenz 2019. Die Entwicklung der Neuaufnahmen in die IG Metall ist positiv, sie lag 2018 25 % über dem Vorjahr. Dies sind über 130.000 Menschen, die aus ganz vielfältigen Gründen „Ja!“ zur IG Metall gesagt haben.

Viele Menschen haben sich der IG Metall in der emotionalen Phase des Tageswarnstreiks angeschlossen. Andere hat die Aussicht auf Rechtsschutz in die Gewerkschaft geführt. Wiederrum andere sind der Gruppendynamik in ihrem Kollegen- oder Bekanntenkreis gefolgt.

Die IG Metall ist herausragend in der Bildung von Vertrauensleuten und Betriebsräten. Unsere Funktionär*innen verstehen, was Gewerkschaft wirklich bedeutet. Tausende Neumitglieder in kleinen und mittleren Unternehmen, bei Entwicklungsdienstleistern, in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der Industriebetriebe haben jedoch (noch) keinen oder kaum Kontakt zu Funktionär*innen der IG Metall.

Wollen wir Erschließungserfolge und Mitgliedererwerb außerhalb unserer traditionell gut erschlossenen Bereiche erzielen, so müssen wir unsere Neumitglieder in diesen Bereichen gewerkschaftlich politisieren. Nur wenn unsere Neumitglieder verstehen, was Gewerkschaft wirklich bedeutet, werden sie zu Multiplikatoren.

Der Vorstand der IG Metall wird deshalb aufgefordert, ein Bildungskonzept zur gewerkschaftlichen Grundlagenschulung von Neumitgliedern zu erstellen.

Antrag E4.068: Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bei zentralen betriebspolitischen Seminaren

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Um die Arbeitsfähigkeit bei zentralen betriebspolitischen Seminaren zu verbessern, wird der Besuch des Grundlagenseminars zur verbindlichen Voraussetzung.

Zum Beispiel müssen Teilnehmende, die das zentrale AuG II-Seminar (Typ 602) besuchen wollen, vor-

her das AuG I Seminar aus dem bezirklichen Angebot besucht haben. Damit ist sichergestellt, dass alle Teilnehmenden die Grundlagen des Themas schon kennen und dass sich die Seminarteilnehmenden auf die Vertiefung konzentrieren können. Das gleiche gilt natürlich auch für das Seminar Entgelt II.

Antrag E4.069: Unternehmensbezogene Qualifizierung und Personalentwicklung junger Vertrauensleute

Antragsteller/in:

GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Kompetente und glaubwürdige Vertrauensleute und Betriebsräte sind die personalen Grundlagen für qualifizierte Mitbestimmung und Durchsetzungskraft im Betrieb.

Der typische soziale Werdegang in die Interessenvertretung, von der JAV über die Vertrauensleutearbeit in den Betriebsrat und die Leitungsfunktionen in BR und VK, konkurriert immer mehr mit dem beruflichen Aufstieg. Talente werden von Unternehmensleitungen für eine betriebliche Karriere umworben. Hinzu kommen die demografischen Veränderungen, die den Personalentwicklungsbedarf für starke Vertrauenskörper und Betriebsräte in vielen handlungsstarken und kampferfahrenen Betrieben nochmals steigern. Das gilt im Besonderen für die nächsten Betriebsratswahlen.

Dabei bringen die Umbrüche in den Unternehmen veränderte Anforderungen an die Qualifikationen betrieblicher Interessenvertreter mit sich: Konfliktfähigkeit, Beteiligungskompetenz und Gestaltungskompetenz für Beschäftigung und gute Arbeit umreißen das Profil handlungsmächtiger Interessenvertretungen.

Der Vorstand der IG Metall wird daher beauftragt, ein Entwicklungsvorhaben in Form einer unternehmensbezogenen Qualifizierungsreihe für nachfolgende Vertrauensleute aus strategisch wichtigen Unternehmen zu konzipieren und standortübergreifend zu erproben, damit eine frühzeitige und zielgerichtete Personalentwicklung und der Wissens-

transfer in die kommende Vertrauensleutearbeit und die Betriebsratstätigkeit gelingt.

Die standortübergreifende Qualifizierungsreihe sollte sowohl betriebs- und gewerkschaftspolitische fachliche Schwerpunkte, wie auch Elemente kollektiver Praxisberatung beinhalten. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Qualifizierungsreihe bestehen aus dem Wissenstransfer der konkreten betrieblichen Handlungsbedingungen, der Machtressourcen und der tariflichen Bedingungen.

Weitere wesentliche Elemente wären die Klärung der eigenen Rolle und Arbeitsperspektiven in der Interessenvertretung, die Bedeutung gewerkschaftlicher Identität und organisationaler Bindung, die Relevanz persönlicher Arbeitszufriedenheit in einer erfolgreichen, durchsetzungsfähigen Interessenvertretung und auch die Übergänge zur beruflichen Entwicklung sollten thematisiert werden. Zukünftige Kompetenzanforderungen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in den betrieblichen Gremien sowie die Themen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind in der Qualifizierungsreihe auch zu berücksichtigen.

Die Qualifizierungsreihe wird entwickelt unter Beteiligung der betrieblichen Akteure und der Geschäftsstellen. Bei der Konzeptionierung sollte berücksichtigt werden, dass auch eine Bildungsurlaubsfähigkeit gegeben ist. Nach erfolgreicher Erprobung und Durchführung erfolgt eine Übertragung auf andere Unternehmen, damit die Generationenübergänge nicht zu einem Verlust in der betrieblichen Durchsetzungskraft führen.

Antrag E4.070: Vertrauensleute als Experten für Transformationsprozesse qualifizieren

Antragsteller/in:

GS Bielefeld (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Vertrauensleute als Experten für Transformationsprozesse qualifizieren.

Im Debattenpapier heißt es „Ziel gewerkschaftlicher Bildungsarbeit muss auch sein, Vertrauensleute in ihrer Rolle als betriebliche Experten in Transformationsprozessen zu unterstützen“.

Transformation muss selbstverständlich in den bereits bestehenden Seminaren mitbehandelt werden. Aufgrund der Komplexität und der Bedeutung des Themas für den betrieblichen Alltag und die IG Metall reicht dies nicht aus.

Durch die Einbindung unserer gewerkschaftlichen Vertrauensleute können wir gewährleisten, dass die Anliegen unserer Mitglieder in den anstehenden Veränderungen einbezogen und berücksichtigt werden.

Antrag E4.071: Transformation gestalten – Angriffe abwehren – Profil der IG Metall im Betrieb schärfen

Antragsteller/in:

GS Zwickau (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Transformationsprozess erfordert sowohl die Aktivierung unserer betrieblichen Gestaltungsmacht, wie auch die Verteidigung unserer gewerkschaftlichen Werte. Für eine offensive Vertrauensleutearbeit werden daher den Geschäftsstellen zusätzliche Ressourcen zur Befähigung betrieblicher Akteur*innen in Veränderungsprozessen – beispielsweise durch Schulungsmaßnahmen – bereitgestellt.

Antrag E4.072: Stärkung der Zusammenarbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten durch Bildung

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall wirkt darauf hin, dass mehr Seminare aus dem zentralen Programm gemeinsam von Betriebsräten und Vertrauensleuten

besucht werden können und das die gemeinsame betriebliche Umsetzung im Seminarkonzept berücksichtigt wird.

Ihre eigentliche Stärke erhalten Betriebsräte aus der Unterstützung von Vertrauensleuten und der Belegschaft. Dafür ist eine enge Zusammenarbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten sehr wichtig.

Die gemeinsame fachliche Bildung bietet den teilnehmenden Betriebsräten und Vertrauensleuten die Gelegenheit, neben dem Fachwissen auch die betriebliche Umsetzungspraxis zu erlernen. So verstehen beide ihre jeweilige Rolle indem sie sich das Thema gemeinsam erarbeiten.

Antrag E4.073: Stärkung von Vertrauensleuten mit besonderen Funktionen

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die eingeführte maximale Belegungsquote für Vertrauensleute bei betriebspolitischen Seminaren wird aufgehoben.

Vertrauensleute der IG Metall haben verantwortungsvolle Aufgaben, für die sie qualifiziert werden müssen, z. B. Referent*innen für AuG I-Seminare oder Ergonomiebeauftragte im Betrieb. Durch die Quotierung, die der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall bei betriebspolitischen Seminaren – zum Beispiel bei dem AuG II-Seminar (Typ 602) – vornimmt, können zurzeit maximal vier Vertrauensleute an dem Seminar teilnehmen, auch wenn es noch freie Seminarplätze gibt. Diese Begrenzung für Vertrauensleute ist aufzuheben, um den Bedarf an Qualifizierung zu decken, statt Ressourcen durch nicht voll belegte Seminare zu vergeuden.

Antrag E4.074: Zusätzliche Vertrauensleute Seminare für die regionale Vernetzung

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Um die Herausforderungen der Transformation bewältigen zu können, bedarf es einer starken gewerkschaftlichen Kraft im Betrieb. Dazu müssen wir alle betrieblichen Akteur*innen einbinden und vernetzen, um mit den Betriebsbetreuer*innen gemeinsame Strategien zu entwickeln. Das ist jedoch nur möglich, wenn wir unsere Betriebsräte, Vertrauensleute und gewerkschaftlich Aktive für diese Herausforderungen qualifizieren. Hierbei muss die Möglichkeit bestehen solche Seminare gezielt für betriebsspezifische Einheiten oder Betriebe anzubieten.

Um alle betrieblichen Akteur*innen einbeziehen zu können, sind hier freistellungsunabhängige Angebote vonnöten. Diese erfordern finanzielle Mittel. Daher müssen finanzielle Mittel für zusätzliche Vertrauensleute Seminare zur regionalen Vernetzung pro Bezirk für die betriebsnahe Bildungsarbeit zur Verfügung stehen. So können von der Geschäftsstelle betriebsbezogene Vernetzungs- und Austauschangebote für die verschiedenen betrieblichen AkteurInnen (BR, VL, Aktive) entwickelt und durchgeführt werden.

Antrag E4.075: Steigerung der Angebote VL Kompakt – Nachfrageorientiert

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert:

1. die Anzahl der VL-Kompaktseminare, zukünftig an der tatsächlichen Nachfrage zu orientieren und sie dementsprechend zu erhöhen, insbesondere für Aktive im Betrieb, die konkrete Aufgaben und Funktionen übernommen haben oder übernehmen sollen. Diese Seminarplätze müssen entsprechende Zugangsvoraussetzungen haben.
2. Seminare mit neuen Themen nicht im Bereich VL-Kompakt aufzunehmen, sondern als zusätzliche weiterführende Seminare anzubieten.
3. neue und zusätzliche Seminarangebote dürfen auf keinen Fall zur Reduzierung der Zahl der Grundlagenseminare im VL-Kompaktbereich führen.

Zur Stärkung der Rolle der Vertrauensleute gehört eine gute Ausbildung der Vertrauensleute und der aktiven Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb.

Die momentane Kapazität im VL-Kompaktbereich ist jedoch dafür nicht ausreichend. Dies wird unter anderem dadurch deutlich, dass es bereits im Januar 2019 nicht mehr möglich war, sich für Seminare im Bereich des VL-Kompakt Seminarangebotes anzumelden. Dies trifft vor allem die kleinen und mittleren Betriebe, da es hier oft keine langfristige Bildungsplanung gibt.

Inhaltlich neue Seminarangebote, wie „Aktiv für gute Arbeit“ und „Mein Leben – meine Zeit“ führten dazu, dass die Anzahl der ursprünglichen VL-Kompaktseminare reduziert wurden, da die Gesamtanzahl der Seminare nicht entsprechend erhöht wurde. Dies geht zum Beispiel zu Lasten des Seminarangebotes „Grundlagen der Tarifpolitik“. Das hat bereits negative Auswirkungen auf unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb. Wenn Vertrauensleute diese Grundlagen nicht ken-

nen, sind sie auch nicht in der Lage ihre Aufgaben im Betrieb zu erfüllen.

Um zukünftig im Betrieb konfliktfähig und durchsetzungsfähig zu sein, müssen wir ein Fundament legen, das belastbar ist.

Antrag E4.076: Grundlagen-seminare für Vertrauensleute in Engineering- und Office-Bereichen

Antragsteller/in:

GS Braunschweig (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Struktur der Teilnehmenden an unseren Seminaren zeigt, dass Beschäftigte aus der IT, dem Engineering oder den Office-Bereichen nur vereinzelt unsere politischen Grundlagenseminare für Vertrauensleute besuchen.

Gerade diese Bereiche sind es, die in den Betrieben in der Vergangenheit gewachsen sind. Schon heute arbeiten vielfach über 50 % der Beschäftigten der für uns relevanten Branchen in diesen Bereichen. Ein weiterer Anstieg ist auch künftig zu erwarten.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt mit umfangreichen Transformationsprozessen ist es wichtig, dass die Vertrauensleute aus dem Engineering- und Office-Bereich verstärkt Angebote zur politischen Grundlagenbildung erhalten.

Daher müssen bundesweit in allen Bezirken politische Grundlagenseminare für IT-ler*innen, Ingenieur*innen, sowie Beschäftigte aus den Office-Bereichen angeboten werden.

Auf der Grundlage der Pilotseminare „Politisches Grundlagenseminar für Ingenieur*innen“ wird vom Vorstand und allen Bezirksleitung ein Seminarkonzept entwickelt, dass in allen Bezirken angeboten wird. Das Konzept kann für weitere Berufsgruppen aus Verwaltung, Marketing, Service-Hotlines, Assistententätigkeiten, etc. überarbeitet und angepasst werden.

Antrag E4.077: Die Stärkung des Themas „Demokratie“ in der Bildungsarbeit

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Ein Demokratie- und Wertebestandteil wird obligatorisch in die Einstiegsseminare der IG Metall integriert (z. B. Jugend 1, JAV 1, A1-Seminare, usw.).

Vor vielen Jahren war es noch selbstverständlich, in einem demokratischen Land wie Deutschland aufzuwachsen. Nicht jedem Menschen war und ist bewusst wie beschwerlich der Weg zu dieser, unserer Demokratie war.

Ergebnis dieses beschwerlichen Weges sind unter anderem die Grundrechte, die in unserem Grundgesetz verankert sind (z. B. die Menschenwürde, die Meinungsfreiheit, die Versammlungsfreiheit, die Rechtsstaatlichkeit, usw.).

Würde, Respekt und Toleranz sind Eckpfeiler unserer Gesellschaft.

Doch diese hart erkämpften Werte stehen auf dem Spiel.

Rechtsextremismus und Rechtspopulismus mit ihren menschenverachtenden Einstellungen verstärken sich wieder auf der Welt, in Europa und auch in Deutschland. Parteien wie die NPD erhalten Zulauf und mit der AfD wurde sogar eine solche Partei bei einer demokratischen Wahl in den Deutschen Bundestag gewählt.

Wir müssen deshalb unsere demokratischen Werte wieder vermehrt unseren Mitgliedern vermitteln. Nicht nur, aber auch in der Jugendarbeit.

Eine solche zielgerichtete Bildung fördert die Bereitschaft, soziale, betriebliche und politische Verantwortung zu übernehmen.

Antrag E4.078: Bildungsseminar „Arbeitswelt“

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall und die Bildungsabteilung werden beauftragt, den geschichtlichen Anteil im Vertrauensleuteseminar „Arbeitswelt gestern, heute und morgen“ zu intensivieren.

Unsere Kolleg*innen müssen in Geschichtsfragen argumentationsfähiger werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die AfD Geschichte zu ihrem politischen Kampffeld macht.

Antrag E4.079: Bildung-Seminar Makroökonomie

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In die Schulungsprogramme der IG Metall-Seminare mit dem Schwerpunkt „Makroökonomie“ aufzunehmen:

Die vorherrschende Ideologie des Neoliberalismus bestimmt ungebrochen die Wirtschaftspolitik und hat verheerende Folgen für die Sozialpolitik. Sie fördert die Konkurrenz zwischen den Staaten und Bevölkerungen und nimmt keine Rücksicht auf die Natur und Umwelt.

Auf ökonomischen Gebiet muss die IG Metall deutlich mehr Wissen vermitteln, damit unsere Gremien und Funktionäre auf allen Organisationsebenen eine von den Interessen der abhängig Beschäftigten geleitete Wirtschaftspolitik verfolgen bzw. einfordern kann.

Die Ideologie des Neoliberalismus lässt sich nicht mit Betriebswirtschaftslehre bekämpfen.

Dazu müssen Zusammenhänge und Erfahrungen auf gesamtstaatlicher und zwischenstaatlicher Ebenen erklärt werden.

Unter dieser Zielrichtung sollten die Seminare etwa folgende Themen behandeln:

- Bruttoinlandsprodukt und Verteilungsprozesse
- Vermögensbildung-woher kommt Reichtum
- Bedeutung von Löhnen und der Lohnentwicklung in und zwischen Volkswirtschaften
- Lohnkosten und Lohnkonkurrenz; „freier“ Handel
- Was ist Geld? Was ist Inflation?
- Währungszusammenhänge
- Leistungsbilanzen; Schuldenkrisen
- Wirtschaftspolitik muss dem Gemeinwohl dienen

Antrag E4.080: Grundlagen-seminar Umweltschutz

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall hat dafür Sorge zu tragen, dass die Seminarangebote der betrieblichen Spezialisierung in Gesundheit, Prävention, Arbeitsschutz um ein Grundlagenseminar zum Thema Umweltschutz mit folgenden Inhalten erweitert wird:

1. Aufgaben und wirtschaftliche Angelegenheiten aus dem BetrVG
 - § 80 (9): Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern
 - § 89: Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz
 - § 106 (3) 5.a: Fragen des betrieblichen Umweltschutzes
2. Verantwortung und Haftung im Unternehmen
3. Gewässerschutz
 - Rechtliche Anforderungen
 - Das Wasserhaushaltsgesetz

4. Immissionsschutz
 - Rechtliche und technische Aspekte
 - Störfallbeauftragte
 - Genehmigungsverfahren (BImSchG)
5. Sachgerechter Umgang mit Abfall
 - Vermeidung
 - Wiederverwendung/Recycling
 - Verwertung und Beseitigung
 - Kreislaufwirtschaftsgesetz
6. Umweltmanagement
 - Gesetze und Regelwerke
 - Energieeffizienz

Antrag E4.081: Gewerkschaftliche Grundlagenbildung und transnationale Zusammenarbeit

Antragsteller/in:
GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der gewerkschaftlichen Grundlagenbildung werden Nutzen und Möglichkeiten der transnationalen Zusammenarbeit aufgegriffen. In diesem Rahmen wird auf die Unterstützungsangebote der IG Metall hingewiesen. In der Folge müssen die Unterstützungsangebote ausgebaut werden. Die transnationale Zusammenarbeit ist auch für Vertrauensleute und örtliche Betriebsräte eine wichtige Handlungsoption. Für ihre Arbeit im Alltag kann es notwendig sein, sich über Strukturen und Strategien des Unternehmens mindestens einen Überblick verschaffen zu können. Sie erkennen dadurch, mit wem sie eine engere Zusammenarbeit benötigen oder wo es zusätzliche Informationsquellen gibt. Der Vorstand der IG Metall prüft, wie die gewerkschaftliche Grundlagenbildung um diese Aspekte ergänzt werden kann.

Antrag E4.082: Leben in der Medienflut – Medien, Meinungen, Manipulation

Antragsteller/in:
GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Medienlandschaft hat sich durch die „neuen Medien“ bereits erheblich geändert. Sie wird sich auch weiterhin ändern. Medienkompetenz ist gerade für die ehrenamtlichen Funktionär*innen auf allen Ebenen der IG Metall sehr wichtig und hilfreich für deren tägliche Arbeit vor Ort in den Betrieben. Im Bildungsprogramm des Vorstands wurden bisher zwei Medienseminare (Leben in der Medienflut – Medien, Meinungen, Manipulation) pro Jahr angeboten. Es ist zu prüfen, wie die Anzahl dieser Seminare zu erhöhen ist.

Antrag E4.083: Bildungsoffensive zur verstärkten, organisationsweiten Nutzung des Angebotes auf Teilnahme an A1 Seminaren u.a. im Zusammenhang mit der Möglichkeit auf Freistellung nach den verschiedenen AWbG der Bundesländer

Antragsteller/in:
GS Remscheid-Solingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass der Vorstand der IG Metall durch Bereitstellung von finanziellen und personellen Kapazitäten eine Bildungsoffensive durchführt, die die Bedeutung der Teilnahme an dem Angebot der A1 Seminare jedem Mitglied vermittelt und unterstützt, ohne die anderen gesellschaftspolitischen Seminkapazitäten zu kürzen. In den Bundesländern, in denen es keine Regelung zu einem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz gibt, muss diese Bildungsoffensive

auch die Bereitstellung von Mitteln für den Ausgleich von unbezahlter Freistellung bei Teilnahme an einem A1-Seminar beinhalten. Jedes Mitglied sollte angeschrieben werden mit dem Hinweis auf dieses Seminarangebot und der Freistellungsmöglichkeit im jeweiligen Bundesland.

Im Hinblick auf die unzureichende politische Bildung einer Vielzahl unserer Kolleg*innen und damit auch unserer Mitglieder und den sich daraus ergebenden Folgen (z. B. rechtes Gedankengut erstarkt wieder) bedarf es unserer Auffassung nach einer Bildungsoffensive der IG Metall. Das Bewusstsein für die politische Dimension unseres Handelns muss deutlich gestärkt werden.

Diese Bildungsoffensive soll gezielt an die Mitglieder mit und ohne gesonderte Funktion oder Mandat gerichtet sein. Sie soll die Bedeutung und Notwendigkeit der sogenannten A1-Seminare herausstellen. Unterstützen dabei können die Möglichkeiten der bezahlten Freistellung nach den jeweiligen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen der einzelnen Bundesländer, sofern sie existieren.

Hierzu bedarf es der öffentlichen Positionierung der Organisation gegenüber den Mitgliedern, dass die politische Bildung eine tragende Säule und Angebot der IG Metall ist.

Die Anzahl der angebotenen A1-Seminare sowohl auf regionaler als möglicherweise auch bundesweiter Ebene müssen dazu ermittelt und notfalls erweitert und den Bedarfen angepasst werden.

Zum einen erreicht die IG Metall damit eine breitere Diskussion über Zusammenhänge in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft und erhöht die Nähe der Mitglieder zur Organisation sowie deren Aufbau und Struktur. Die Beteiligung der Mitglieder wird dadurch gestärkt und intensiviert. Außerdem stärkt dies wiederum die bestehenden Freistellungsmöglichkeiten der Ländergesetze, die leider immer von viel zu wenigen möglichen Nutzern (Arbeitnehmer*innen) tatsächlich in Anspruch genommen werden. Eine Steigerung der Teilnehmer*innenzahlen verhindert gleichzeitig eine (wie in NRW bereits erfolgte) Verschlechterung der entsprechenden Gesetzgebung bzw. die Infragestellung der bestehenden Freistellungsmöglichkeiten sowie finanziellen Unterstützung der Anbieter im jeweiligen Bundesland.

Antrag E4.084: Geschichtsseminare

Antragsteller/in:

GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die zentralen Geschichtsseminare nicht abzubauen sondern weiter aufzubauen.

Das Wissen um Niederlagen und Erfolge aus der Arbeiterbewegung hin bis zur Gegenwart prägt das jetzige und zukünftige gewerkschaftliche Handeln. Unser Bewusstsein wird gestärkt und geprägt durch die historischen Abläufe. Nur aus den Erfahrungen der Vergangenheit lassen sich Erkenntnisse ableiten, die unser heutiges Handeln beeinflussen.

Ein Wegfall oder Ausblenden einer für die abhängig Beschäftigten, historischen, politischen Phase, beispielhaft steht hier die Reduzierung des Seminars „Gegen den Strom“ von 6 auf 3 Seminare, in dem die Zeitschiene von 1960 bis Ende der 70er Jahre behandelt wird, blendet eine der außerparlamentarischen Oppositionsphasen, den Widerstand der IG Metall zur Notstandsgesetzgebung, die Lehrlingsstreiks, das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 und die 68er Ereignisse total aus.

Wenn der Grundsatz, dass unsere gewerkschaftliche Bildung auch heute noch die Motivation und Befähigung zum Handeln, Aufklärung und Selbstaufklärung, das Denken in historischen Bezügen, die Entwicklung sozialer Phantasien sein soll, dann steht dem die vorgenommene Reduzierung oder Ausblendung von historischen Ereignissen entgegen.

Antrag E4.085: Die Geschichtsseminare nicht weiter reduzieren

Antragsteller/in:

GS Unterelbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Wissen um Niederlagen und Erfolge aus der Arbeiterbewegung hin bis zur Jetztzeit prägt das jetzige und zukünftige gewerkschaftliche Handeln. Unser Bewusstsein wird gestärkt und geprägt durch

die historischen Abläufe. Nur aus den Erfahrungen der Vergangenheit lassen sich Erkenntnisse ableiten, die unser heutiges Handeln beeinflussen.

Ein Wegfall oder Ausblenden einer für die abhängig Beschäftigten, historischen, politischen Phase, beispielhaft steht hier die Reduzierung des Seminars „Gegen den Strom“ von 6 auf 3 Seminare, in die Zeitschiene von 1960 – Ende 70er Jahre behandelt wird, blendet eine der außerparlamentarischen Oppositionsphasen, dem Widerstand der IG Metall zur Notstandsgesetzgebung, den Lehrlingsstreiks, Betriebsverfassungsgesetz von 1972 und den 68er Ereignisse total aus.

Wenn der Grundsatz, dass unsere gewerkschaftliche Bildung auch heute noch die Motivation und Befähigung zum Handeln, Aufklärung und Selbstaufklärung, das Denken in historischen Bezügen, die Entwicklung sozialer Phantasien sein soll, dann steht dem die vorgenommene Reduzierung oder Ausblendung von historischen Ereignissen entgegen.

Antrag E4.086: Demokratische Alphabetisierung

Antragsteller/in:

GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand stellt den Regionen ein zusätzliches regionales Bildungsbudget zur Verfügung. Das zusätzliche Bildungsbudget ist gebunden an die Durchführung zusätzlicher Seminarangebote, die den Teilnehmenden eine Auseinandersetzung mit der Historie der deutschen Demokratie, ihren Werten und Prinzipien sowie ihren aktuellen Angriffen und Gefährdungen ermöglicht. Die zusätzlichen Seminarangebote sollen das Ziel verfolgen, aktive Mitstreiterinnen und Mitstreiter für die Verteidigung der Demokratie zu gewinnen.

Antrag E4.087: Rechtspopulismus- und Extremismus und gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller/in:

GS Gevelsberg-Hattingen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Funktionsbereich Bildung und die zentralen Bildungsstätten der IG Metall werden aufgefordert Räume zu schaffen um gemeinsam mit Haupt- und Ehrenamtlichen ein zentrales Bildungsangebot zu konzipieren, welches vor dem Hintergrund des sich ausweitenden Rechtspopulismus- und Extremismus die Teilnehmenden dazu befähigt, sich mit solidarischen und nachhaltigen Alternativen für die Zukunft zu beschäftigen. Dazu gehört auch aus der Geschichte zu lernen und sich die Fehler der Vergangenheit vor Augen zu halten – eine Beschäftigung mit der Zeit der Weimarer Republik und des Nationalsozialismus ist dabei unabdingbar.

Wichtig ist insbesondere, die Kolleginnen und Kollegen wieder zu befähigen, in Zusammenhängen zu denken, leider kommt das bei der mittlerweile auf Zweckbildung ausgerichteten Bildungsarbeit der IG Metall immer wieder zu kurz.

Antrag E4.088: Rechtspopulismus und Extremismus und gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller/in:

GS Wuppertal (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Funktionsbereich Bildung und die zentralen Bildungsstätten der IG Metall werden aufgefordert Räume zu schaffen um gemeinsam mit Haupt- und Ehrenamtlichen ein zentrales Bildungsangebot zu konzipieren, welches vor dem Hintergrund des sich ausweitenden Rechtspopulismus- und Extremismus die Teilnehmenden dazu befähigt, sich mit solida-

rischen und nachhaltigen Alternativen für die Zukunft zu beschäftigen. Dazu gehört auch aus der Geschichte zu lernen und sich die Fehler der Vergangenheit vor Augen zu halten – eine Beschäftigung mit der Zeit der Weimarer Republik und des Nationalsozialismus ist dabei unabdingbar.

Wichtig ist insbesondere, die Kolleg*innen wieder zu befähigen, in Zusammenhängen zu denken, leider kommt das bei der mittlerweile auf Zweckbildung ausgerichteten Bildungsarbeit der IG Metall immer wieder zu kurz.

Antrag E4.089: Rassismus und Nationalismus im Betrieb entgegenwirken – Verankerung antirassistischer Bausteine in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Antragsteller/in:

GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich allen rassistischen und rechtspopulistischen Strömungen in der Gesellschaft und den Betrieben aktiv und entschieden entgegenzustellen und entsprechende Bildungsbausteine in nahezu allen Seminaren zu integrieren. Der aktuelle Rechtsruck bedroht unsere Demokratie. Rechtspopulistische Unwahrheiten verfangen bei Teilen unserer Mitgliedschaft. Dem muss durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit entgegengewirkt werden.

Antrag E4.090: Inklusion in allen Seminaren

Antragsteller/in:

GS Neustadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Wir als Organisation müssen gewährleisten, dass Mitglieder mit gesundheitlichen Einschränkungen an allen Seminaren teilnehmen können. Der Vorstand wird aufgefordert, die Seminarkonzepte und Methoden dahingehend zu überprüfen.

Es kann nicht Anspruch unserer Organisation sein, Seminare speziell für gesundheitlich eingeschränkte Mitglieder zu entwickeln. Inklusion bedeutet, dass in Seminaren Konzepte und Methoden so gestaltet werden, dass eine uneingeschränkte Teilnahme gesundheitlich eingeschränkter Mitglieder gewährleistet ist. Die Bildungszentren sind daher so auszustatten, dass dieses möglich wird.

Antrag E4.091: Seminare für gehörlose IG Metall-Mitglieder

Antragsteller/in:

GS Frankfurt am Main (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert zu prüfen, Seminare der gewerkschaftlichen Grundlagenbildung sowie VL-Seminare speziell für gehörlose IG Metall-Mitglieder zentral anzubieten. So erhält diese Personengruppe endlich die Möglichkeit, inklusiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen.

Antrag E4.092: Seminare für Gehörlose

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Seminare der gewerkschaftlichen Grundlagenbildung sowie Vertrauensleuteseminare speziell für gehörlose IG Metall-Mitglieder zentral anzubieten. So erhält diese Personengruppe endlich die Möglichkeit inklusiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen.

Antrag E4.093: Seminare für gehörlose IG Metall-Mitglieder und Funktionär*innen

Antragsteller/in:
GS Salzgitter-Peine (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Gehörlose Mitglieder der IG Metall sind aufgrund ihrer Behinderung von der Teilnahme am gewerkschaftlichen Bildungsprogramm ausgeschlossen, da sie auf Schriftdolmetscher*innen oder Gebärdendolmetscher*innen angewiesen sind. Um diesen Mitgliedern und Funktionär*innen zu ermöglichen, inklusiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen, wird der Vorstand aufgefordert, Seminare der gewerkschaftlichen Grundlagenbildung sowie Vertrauensleute-Seminare speziell für gehörlose IG Metall-Mitglieder zentral anzubieten.

Antrag E4.094: Seminar für gehörlose IG Metall-Mitglieder

Antragsteller/in:
GS Darmstadt (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Seminare der gewerkschaftlichen Grundlagenbildung sowie VL Seminare speziell für gehörlose IG Metall-Mitglieder zentral anzubieten. So erhält diese Personengruppe endlich die Möglichkeit, inklusiv an der Gewerkschaftsarbeit teilzunehmen.

Antrag E4.095: Begleitung des Transformationsprozesses in den Geschäftsstellen

Antragsteller/in:
GS Siegen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den hauptamtlich Beschäftigten und den Vertrauensleuten und Betriebsräten organisiert die Vorstandsverwaltung Orientierungswissen für ihre Herausforderungen in den Betrieben durch Angebote des Dialogs und der Fortbildung.

Die Geschäftsstellen entwickeln so mit Unterstützung der Vorstandsverwaltung und der Bezirke ihre Arbeitsstrukturen und -prozesse weiter, dass in einer wachsenden Zahl von Betrieben gute Lösungen zur Mitgestaltung der Zukunft der Arbeit durch Beteiligung der Mitglieder zu vereinbaren sind.

Sie nutzen dabei die Instrumente „Betriebslandkarte“ und „Transformationsatlas“ zur Problemanalyse, zur strategischen Planung einer vorrausschauenden und gestaltenden Betriebspolitik, zur umfassenden Beteiligung der Beschäftigten sowie zur Mitgestaltung durch Betriebsräte und IG Metall in Prozessen von Digitalisierung und weiteren Herausforderungen veränderter Arbeitswelten.

Antrag E4.096: Transformation und Geschäftsstellen – Den Wandel erfolgreich gestalten

Antragsteller/in:

GS Gütersloh-Oelde (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der durch Transformation entstehende Wandel muss durch die IG Metall nachvollzogen und gestaltet werden, hierzu braucht es eine grundsätzliche Debatte über Strukturen, Anforderungen, Instrumente und die sich verändernden Besonderheiten unterschiedlicher Regionen, sowie der Verteilung der Ressourcen.

Die Transformation verändert die Arbeitswelt und stellt die Menschen vor große Herausforderungen. Von dem Wandel sind Arbeitnehmer unterschiedlich betroffen.

Transformation stellt große Herausforderungen an Ausbildung und Qualifizierung der Kolleg*innen aber auch an Flexibilität und an Mobilität. Betriebsstrukturen verändern sich. Viele stark spezialisierte Klein- und Mittelbetriebe entstehen. Produktionsarbeit wandelt sich und erfordert weniger geringqualifizierte Mitarbeiter*innen.

Für Betriebsräte und Vertrauensleute verändern sich damit Anforderungen an Ansprache und Beteiligungskonzepte. Belegschaftsstrukturen verändern sich durch den Rückgang großflächiger Produktionslandschaften und auch durch neue Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten. Die IG Metall braucht Ansprachekonzepte, die die individuellen Veränderungen im Arbeitsleben unserer Kolleg*innen begleitet. Netzwerkstrukturen müssen gestärkt werden. Für die Betriebsbetreuung durch die Geschäftsstellen entstehen neue Herausforderungen durch veränderte Beschäftigungsstrukturen und die rückläufige Großbetriebsstruktur.

Der Wandel wirkt sich regional unterschiedlich aus. In manchen Regionen steigt das mögliche Potential von sozialversicherten Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der IG Metall z. B. durch universitätsnahe Entwicklungs- und Kompetenzzentren. Auch hier besteht allerdings die Gefahr rückläufiger Beschäftigung im klassischen Produktionsgewerbe. In einigen Regionen sinkt die Zahl der sozialversicherten Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der IG Metall durch den Wegfall und Wandel ganzer Branchen.

Wenn die IG Metall gestärkt aus diesem Wandel hervorgehen soll, muss sie als Ganzes, ausgehend von den veränderten Betriebslandschaften, die Transformation als Organisation nachvollziehen. Dazu müssen besonders in den Regionen, deren Mitgliederpotential durch die Transformation steigt, Kompetenzen und Instrumente entwickelt und zur Verfügung gestellt werden. Dies ist auch eine Frage der Ressourcen. Ziel muss es sein, wachsende Regionen zu stärken, um so Strukturen anderer Regionen (mit möglichem Beschäftigungsrückgang) für eine starke IG Metall erhalten zu können, die auch weiterhin nah am Mitglied und in der Fläche vertreten ist.

Antrag E4.097: Die IG Metall in der Transformation

Antragsteller/in:

GS Süd-Niedersachsen-Harz (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Durch die in den nächsten Jahren immer stärker einsetzende Transformation im Organisationsbereich der IG Metall, sind historische Veränderungen in der Struktur der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungssektor absehbar. Unter den Stichworten „Energiewende“, „Elektromobilität“ und „Industrie 4.0“ werden in der Wertschöpfungskette erhebliche Brüche stattfinden. Es werden sich aber gleichzeitig in vielen Betrieben und Unternehmen durch einen umfangreichen Digitalisierungsprozess, einschließlich der Ausweitung von „Künstlicher Intelligenz“, neue Beschäftigungsfelder einstellen.

Die schon begonnene Transformation wird im nächsten Jahrzehnt einen großen Druck auf die Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall, in den Betrieben und Unternehmen ausüben.

Die Anforderungen an die IG Metall in der Transformation werden gewaltig sein. Für Mitglieder und Beschäftigte müssen in den Betrieben und Unternehmen Regelungen durchgesetzt werden, die eine soziale Sicherheit am Arbeitsmarkt gewährleisten.

Priorität hat für die IG Metall dabei, den Industriestandort Deutschland zu sichern und für die Beschäftigten ein umfassendes Recht auf Weiterbildung bei der Politik und den Arbeitgebern durchzusetzen.

Die IG Metall wird von den Veränderungen aus der Transformation zwangsläufig in der Mitgliederstruktur stark betroffen sein. Darauf muss sich die Organisation mit den Gliederungen einstellen und anpassen. Die bezirklichen Erschließungskonzepte der IG Metall müssen, in diesem von der Transformation geforderten Organisationsprozess, gleichfalls neu bewertet und ggf. angepasst werden. Dabei hat die Sicherung und Bewahrung der organisationspolitischen Handlungsfähigkeit der operativen Gliederung „Geschäftsstelle“, auch unter der Bewahrung des bisherigen Grundsatzes der „Präsenz in der Fläche“, oberste Grundlage eines Anpassungskonzeptes innerhalb der IG Metall zu sein.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, bis zum nächsten Gewerkschaftstag ein umfassendes Organisationskonzept unter aktiver Beteiligung der Gliederungen der IG Metall zu erarbeiten.

Hierzu sind zeitnah:

- eine umfassende Folgenabschätzung der absehbaren Beschäftigungseffekte auf die Mitgliederentwicklung, heruntergebrochen auf die Geschäftsstellen (ein um Transformation erweiterter Zukunftsmonitor) zu erstellen.
- eine um die Transformation erweiterte Potentialanalyse zu erstellen.

Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen und Konsequenzen für die IG Metall, müssen die finanziellen Regelungen der Geschäftsstellen, des § 14 Ziffer 6 der Satzung und der Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, neu bewertet werden. Sollten die Auswirkungen der Transformation für eine relevante Anzahl von Geschäftsstellen gravierende Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit, sowohl finanziell, als auch auf die personelle Ausstattung haben, so soll der Vorstand unter dem erarbeiteten und abgestimmten Organisationskonzept dem Beirat eine Überarbeitung der o. g. Richtlinie und dem 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag einen Satzungsänderungsantrag des § 14 Ziffer 6 vorlegen.

Antrag E4.098: Transformation gestalten – Geschäftsstellen stärken

Antragsteller/in:

GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand führt unter Beteiligung der Bezirke eine Analyse der Auswirkungen der Transformation auf die finanzielle Ausstattung der Geschäftsstellen durch. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden genutzt, um die derzeitige Struktur der Finanzierung der Geschäftsstellen zu überprüfen und soweit notwendig Maßnahmen zur finanziellen Sicherung der Geschäftsstellen herbeizuführen.

Im Zuge der Transformation wird sich die Arbeit in den Betrieben verändern. Die eingeleiteten Strategien zur Dekarbonisierung können zum Arbeitsplatzabbau in der Automobil- und deren Zulieferindustrie führen. Auch die Digitalisierung von Produktion, Entwicklung und Verwaltung wird in den von der IG Metall betreuten Unternehmen zu Veränderungen der Belegschaftsstruktur führen. Diese Entwicklungen werden Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung der Geschäftsstellen und deren Finanzierung haben.

Antrag E4.099: Finanzielle Ausstattung von Geschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung

Antragsteller/in:

GS Halle-Dessau (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen die Wirkung der derzeitigen Finanzierung der Geschäftsstellen auf Nachhaltigkeit zu prüfen und über das Ergebnis den Beirat der IG Metall in Kennt-

nis zu setzen. Dies schließt sowohl die Finanzierungs-komponenten nach § 14 Punkt 6 der Satzung der IG Metall, als auch die Richtlinie für den Struktur-fonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in den Regionen ein.

- Fläche der Geschäftsstellen
- Betriebsstrukturen
- Personelle Mindestausstattung
- Zur Verfügung stehende finanzielle Mittel je Mitglied.

Sollte sich dabei herausstellen, dass:

- die Unterstützung großer Flächen bzw. die nachteilige Struktur der betreuten bzw. Potenzialbetriebe nicht ausreichend berücksichtigt ist und/oder
- eine personelle Mindestausstattung nicht dauerhaft sichergestellt ist und/oder
- die zur Verfügung stehenden Mittel je Mitglied im Vergleich der Geschäftsstellen, bzw. im Vergleich der Bezirke nicht angemessen verteilt sind,

so wird der Vorstand beauftragt, einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung des § 14 Abs. 6 der Satzung der IG Metall als auch der Richtlinie für den Struktur-fonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, unter Einbeziehung der Bezirke und Geschäftsstellen, zu erarbeiten.

Antrag E4.100: Finanzielle Ausstattung von fusionierten Flächengeschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung

Antragsteller/in:

GS Celle-Lüneburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen die Wirkung der derzeitigen Finanzierung der Geschäftsstellen zu prüfen. Dies schließt sowohl die Finanzierungs-komponenten nach § 14 Punkt 6

der Satzung der IG Metall, als auch die Richtlinie für den Struktur-fonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche ein.

- Fläche der Geschäftsstellen
- Personelle Mindestausstattung
- Zur Verfügung stehende finanzielle Mittel je Mitglied.

Sollte sich dabei herausstellen, dass:

- die Unterstützung großer Flächen nicht ausreichend berücksichtigt ist und/oder
- eine personelle Mindestausstattung nicht dauerhaft sichergestellt ist und/oder
- die zur Verfügung stehenden Mittel je Mitglied im Vergleich der Geschäftsstellen, bzw. im Vergleich der Bezirke nicht vergleichbar verteilt sind,

so wird der Vorstand beauftragt einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung des § 14 Abs. 6 der Satzung der IG Metall und oder der Richtlinie für den Struktur-fonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, unter Einbeziehung der Bezirke und Geschäftsstellen, zu erarbeiten.

Antrag E4.101: Etablierung langfristig tragfähiger Strukturen in Fusionsgeschäftsstellen

Antragsteller/in:

GS Nienburg-Stadthagen (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Notwendigkeit, als IG Metall in der Fläche präsent zu bleiben, ist unbestritten. Der neu geschaf-fene bezirkliche Struktur-fonds bietet akut zunächst eine wichtige Unterstützung. Er hat aber je nach Ausgangslage in den jeweiligen Bezirken unterschiedliche Reichweiten, um insbesondere die Fusionsgeschäftsstellen dabei zu unterstützen, trotz erschwelter Bedingungen in oft strukturschwachen Regionen eine hochwertige Betreuung anbieten und eine zielgerichtete Erschließungsarbeit durchführen zu können.

Es ist nötig, sicherzustellen, dass bei neugegliederten Geschäftsstellen die Erfüllung der Betreuungs-

und Erschließungsziele nicht durch fehlende Ressourcen in Frage gestellt wird. Zudem muss vermieden werden, dass sinnvolle und von den Aktiven unterstützte Neugliederungen allein vor dem Hintergrund finanzieller Nachteile künftig unterbleiben.

Ziel muss es sein, den betroffenen Geschäftsstellen eine langfristige und planbare Perspektive anbieten zu können, anstatt alle paar Jahre Mittel beantragen zu müssen, deren Gewährung unsicher bleibt. Nur mit planbarer finanzieller Ausstattung ist auch eine verlässliche Personalplanung und -entwicklung möglich.

Der Vorstand wird daher aufgefordert, im Dialog mit den betroffenen Geschäftsstellen Konzepte zu entwickeln, die eine langfristige Planbarkeit gewährleisten. Dabei sollten auch Faktoren wie die Verteilung der Mitgliederzahl auf die Fläche berücksichtigt werden.

Antrag E4.102: Nicht in die Finanzhoheit der Geschäftsstellen eingreifen

Antragsteller/in:

GS Suhl-Sonneberg (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Richtlinie zur Regelung von Nebentätigkeiten von Beschäftigten in politischen Funktionen zu überarbeiten. Gemäß § 41 Abs. 2 SGB IV besteht für Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger Anspruch auf Entschädigung für Zeitversäumnis maximal in Höhe von einem Fünftel der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV. Dieser gesetzliche Verdienstaufanspruch besteht auch bis zur Maximalhöhe für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall. Häufig sind damit lediglich ein Teil der Kosten abgedeckt. Vergleichbare Ansprüche gibt es auch länderspezifisch für die Tätigkeit als ehrenamtliche Richterinnen und Richter.

In der aktuell geltenden Richtlinie des Vorstandes der IG Metall legt der Vorstand fest, dass hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall keinen Verdienstaufanspruch für ehrenamtliche Tätigkeit in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger und der Gerichtsbarkeit geltend machen dürfen. Diese

Richtlinie versteht der Vorstand als anwendbar sowohl für Beschäftigte der Vorstandsverwaltung als auch alle Beschäftigten aus Geschäftsstellen. Damit greift der Vorstand direkt in die Finanzhoheit der Geschäftsstellen zu deren Lasten ein.

In keinem der Sozialversicherungsträger sind alle Versicherten Mitglieder der IG Metall oder Mitglieder einer DGB Gewerkschaft. Damit vertreten Mitglieder in Selbstverwaltungsorganen von Sozialversicherungsträgern auch gewerkschaftlich unorganisierte Versicherte im Rahmen des gesetzlichen Auftrags. Da der Gesetzgeber für diese Tätigkeit einen unstrittig klaren Verdienstaufanspruch für alle Mandatsträger, auch für hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall regelt, kann der Vorstand der IG Metall nicht durch Richtlinie einen Verzicht auf diesen gesetzlichen Anspruch für die Geschäftsstellen regeln wollen. Daher muss die Entscheidung über die Geltendmachung von Verdienstaufanspruch für Beschäftigte der Geschäftsstelle durch die Geschäftsstelle getroffen werden können.

Antrag E4.103: Personelle Mindestausstattung der Geschäftsstellen

Antragsteller/in:

GS Magdeburg-Schönebeck (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall möge darauf hinwirken, dass die personelle Mindestausstattung der Geschäftsstellen im politischen Bereich drei Vollzeitäquivalente und im Verwaltungsbereich zwei Vollzeitäquivalente beträgt. Die IG Metall hat durch die Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Gliederungen, insbesondere durch die Möglichkeit von Projektstellen vor Ort eine sehr gute Grundlage für die Verankerung der IG Metall in den Betrieben regional vor Ort geschaffen. Viele hervorragende Projektsekretär*innen haben die Geschäftsstellen in den letzten Jahren deutlich nach vorn entwickelt. Nach Projektende entstehen Arbeitsfelder, die in die Regelbetreuung übergehen und personell abgesichert werden müssen. Es ist daher umso wichtiger, den Geschäftsstellen über die Projektlaufzeiten hinaus eine Sicherheit einer personellen Mindestaus-

stattung zu garantieren. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Grundlagen dafür zu schaffen, dass diese personelle Mindestausstattung von drei politischen Vollzeitstellen und zwei Vollzeitstellen im Verwaltungsbereich nicht unterschritten wird.

Antrag E4.104: Erhöhung des zusätzlichen Sockels – Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche

Antragsteller/in:
GS Bonn-Rhein-Sieg (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

dass die Ziffern 2.1.1 und 2.1.2 der Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche für finanziell schwache Geschäftsstellen um den Faktor 2,5 und dem damit verbundenen erhöhten Sockel auf 80.000 Euro erweitert wird.

Antrag E4.105: Arbeit mit Flächenbetriebsratsgremien

Antragsteller/in:
GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall erarbeitet unter Beteiligung der Geschäftsstellen ein Konzept zur Zuständigkeit der Betreuung von Flächenbetriebsratsgremien, die in die Zuständigkeit von verschiedenen Geschäftsstellen fallen. Dabei werden u. a. folgende Fragen geklärt:

- In welcher Geschäftsstelle werden die Mitglieder geschlüsselt?
- Welche Geschäftsstelle ist für Rechtsschutz und Rechtsberatung zuständig?
- Welche Geschäftsstelle ist für die Beantragung von Satzungsleistungen zuständig?

- Welche Geschäftsstelle organisiert Aktivitäten zu Tarifrunde o. ä.?
- Welche Geschäftsstelle organisiert Mitgliederversammlungen?

Zunehmend werden Tarifverträge gemäß § 3 BetrVG vereinbart, die abweichende Regelungen vom BetrVG regeln. Dabei werden auch sogenannte Flächenbetriebsratsgremien gegründet, die über Geschäftsstellengrenzen hinwegreichen. Bisher gibt es in der IG Metall hierzu keine Verfahrensregelungen. Dies führt zu unterschiedlichen Handlungsweisen.

Antrag E4.106: Ressourceneffizienz und Transparenz in der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

In der IG Metall gibt es viele Projekte um zukünftige Herausforderungen angemessen zu bewältigen, Erfahrungswissen weiter zu geben und neue Arbeitsformen zu testen.

Über die Projektergebnisse gibt es ansprechende Veröffentlichungen. Allerdings erhält man manchmal eher zufällig Kenntnis davon.

Was fehlt ist ein kompakter Überblick.

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert für jedes Kalenderjahr einen schriftlichen Bericht zu erstellen und den Geschäftsstellen zur Verfügung zu stellen in dem mindestens über folgende Punkte Transparenz hergestellt wird:

- Durchgeführte Projekte
- Projektbeteiligte
- Die Ziele der Projekte
- Die Erfolgskriterien der Projekte
- Die Veröffentlichungen der Projektergebnisse in elektronischer Form und wo sinnvoll in Papierform
- Die eingesetzten finanziellen und personellen Ressourcen
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern
- Beurteilung der Zielerreichung

Antrag E4.107: Ressourcen-effizienz und Verteilung in der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Schwäbisch Hall (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, für jedes Kalenderjahr einen schriftlichen Bericht über die abgeschlossenen Projekte zu erstellen in dem mindestens über folgende Punkte berichtet wird:

- Durchgeführte Projekte
- Projektbeteiligte
- die Ziele der Projekte
- die Erfolgskriterien der Projekte
- die Projektergebnisse
- die eingesetzten finanziellen und personellen Ressourcen sowie Anbindung an welche Gliederung der Organisation
- Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern
- Beurteilung der Zielerreichung

Antrag E4.108: Satzungs-gemäße Umsetzung der Beteili-gung von Frauen

Antragsteller/in:

GS Hanau-Fulda (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Wahlordnung für Gewerkschaftsversammlungen ist dahingehend anzupassen, dass für den Fall, dass Mindestsitze für Frauen nicht durch Frauen besetzt werden können, die Mindestsitze so lange vakant bleiben, bis sie durch Frauen besetzt werden können („Prinzip des leeren Stuhls“).

Antrag E4.109: IG Metall stärken durch mehr Frauen in Haupt- und Ehrenamt

Antragsteller/in:

Frauenausschuss beim Vorstand

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil im Haupt- und Ehrenamt der IG Metall signifikant zu erhöhen.

Um den Frauenanteil auf ehrenamtlicher und betrieblicher Ebene zu erhöhen, soll

- untersucht werden, aus welchen Gründen der Frauenanteil am Übergang in den Erwachsenenbereich sinkt und wie der Übergang (besser) gelingen kann.
- überprüft werden, welche strukturellen Hindernisse die Beteiligung von Frauen hemmen und diese sollen beseitigen werden.
- ein Konzept erarbeitet werden, das die Übergänge vom Ortsjugendausschuss in den Ortsfrauenausschuss und andere Gremien attraktiver gestaltet.
- in den VKL-Strukturen – dort wo es sie noch nicht gibt – eine Sprecherinnenfunktion für die Belange von Frauen eingeführt werden.

Die Bezirksleitungen und die Geschäftsstellen sollen, unterstützt vom Vorstand der IG Metall, die kontinuierliche Bindung von Frauen an die Arbeit der IG Metall ausbauen. Hierzu sollen bezirklich gute Beispiele veröffentlicht und Mentoringprogramme für Frauen vorangetrieben werden. Die Angebote müssen dabei individuell auf bezirkliche und betriebliche Belange zugeschnitten werden.

Die Erhöhung des Frauenanteils auf betrieblicher Ebene kann nur gelingen, wenn die Anliegen und Bedarfe von Frauen selbstverständlicher Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben werden. Dies gelingt am besten über eine Beteiligung der Beschäftigten.

Der Vorstand der IG Metall soll eine Befragung unter Betriebsrät*innen, Vertrauensfrauen und weiblichen Mitgliedern durchführen mit dem Ziel, die Kolleg*innen an der Weiterentwicklung der frauenpolitischen Betriebsarbeit zu beteiligen.

Der Vorstand der IG Metall soll außerdem eine Initiative zur Einführung einer Minderheitenquote bei Freistellung von Betriebsratsmitgliedern unter der Berücksichtigung der Verhältnisse im Betriebsrat starten.

Bundesweit gibt es in rund Zweidrittel der Geschäftsstellen aktive Ortsfrauenausschüsse oder Arbeitskreise. Das große Engagement von Kolleg*innen in Ausschüssen und/oder Arbeitskreisen unterscheidet sich je Geschäftsstelle stark. Das gleiche gilt für ihre Arbeitsweise und ihre Einbindung in die Arbeit der Geschäftsstelle und betrieblichen Gremien. Vielfach streben die Ausschüsse oder Arbeitskreise eine Verjüngung an. Hierfür ist eine Unterstützung der Geschäftsstellen notwendig. Um die Attraktivität der ehrenamtlichen Arbeit vor Ort zu steigern, soll in den Geschäftsstellen durch den Ortsvorstand ein Prozess gestartet werden, um den Generationenwechsel aktiv zu begleiten. Zu prüfen sind hierbei neue Formate und innovative Bezeichnungen des Ortsfrauenausschusses. Die Geschäftsstellen sollen diesen Prozess unterstützen.

Zur Steigerung des Frauenanteils auf betrieblicher Ebene sollen die betrieblichen Interessenvertretungen

- Netzwerke und Mentoringprogramme auf- und ausbauen. Hierbei sollen speziell Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen angesprochen und gezielt durch Angebote und Patenschaften unterstützt und begleitet werden.
- in der betrieblichen Wahlordnung zur Betriebsratswahl aussichtsreiche Plätze für junge Frauen verbindlich festlegen.
- eine enge Verzahnung der Betriebsratsarbeit und Vertrauensfrauen anstreben.
- eine Quote für Frauen in den Betriebsratsausschüssen festschreiben.

Der Vorstand der IG Metall soll auf hauptamtlicher Ebene

- die etablierten Programme zur Förderung von Frauen (z. B. Frauenführungskräfteprogramme) fortführen und ausbauen. Als besonders hilfreich haben sich hier Netzwerktreffen erwiesen. Hier fehlen bislang Angebote für Hauptamtliche, die (noch) nicht in Führungspositionen sind. Ein stärkerer Fokus sollte zudem auf den Bereich der Verwaltungsangestellten gelegt werden, mit dem Ziel die Durchlässigkeit in den politischen Bereich zu erhöhen.

- eine Transfertagung für Bevollmächtigte und Bezirksleiter*innen etablieren, um einen Erfahrungsaustausch zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Hauptamtlichen zu ermöglichen.
- die bestehenden Unterstützungsangebote und flexiblen Arbeitsmodelle zur Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbstätigkeit fortführen und ausbauen.

Antrag E4.110: Kinderbetreuung bei Veranstaltungen der IG Metall

Antragsteller/in:

GS Nordhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Bei Veranstaltungen der IG Metall ist grundsätzlich zu prüfen, ob Kinderbetreuung von Nöten ist und muss bei Bedarf sichergestellt werden.

Geeignete Mittel, Materialien und Personalkosten sind durch den Vorstand sicher zu stellen.

Antrag E4.111: Erweiterung Richtlinie Einkauf und Beschaffung

Antragsteller/in:

GS Weilheim (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wirkt darauf hin, dass die auf dem 23. ordentlichem Gewerkschaftstag beschlossene „Richtlinie zum Einkauf/Beschaffung“ im Verwaltungshandbuch der IG Metall um folgende Maßstäbe erweitert wird:

- Materialien sollen, soweit möglich, umweltfreundlicher und nachhaltiger konzipiert und produziert werden.
- Verpackungs- und Verbrauchsmaterialien sollen recycelt werden können.

- Es wird, soweit möglich, auf Wegwerfprodukte verzichtet.
- Produkte, Materialien sind aus ökologischen Gründen möglichst nah einzukaufen bzw. zu beschaffen.

Diese Kriterien sollen einen bewussten Umgang bei der Anforderung, Bereitstellung oder Bestellung von Werbe-, Büro- und Arbeitsmaterialien sicherstellen.

Antrag E4.112: Vermeidung von Mikroplastik

Antragsteller/in:
GS Oldenburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die „Richtlinie zum Einkauf/Beschaffung“ im Verwaltungshandbuch der IG Metall wird um Nachhaltigkeits- und Fair-Trade-Maßstäbe bei der Beschaffung von Aktionsmaterialien erweitert und zukünftig in allen Organisationseinheiten der IG Metall angewendet. Dies betrifft Gebrauchs-, Verbrauchs- und Aktionsmaterialien jeglicher Art. In der Richtlinie wird ergänzt: „Bei der Materialauswahl wird zukünftig auf die Wiederverwertbarkeit von Materialien (z. B. Verzicht auf Einweg-Kunststoff Streikwesten zugunsten von Auto-Warnwesten mit Streik-Druck) geachtet werden. Der Einsatz von nicht wiederverwertbaren und nicht kompostierbaren Kunststoff-Artikeln wie z. B. Luftballons ist auf ein notwendiges Minimum zu begrenzen.“ Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinie der IG Metall entsprechend zu ergänzen.

Antrag E4.113: Rechtsschutz-tätigkeiten der IG Metall stärken

Antragsteller/in:
GS Heidelberg (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall ist aufgefordert, die Geschäftsstellen der IG Metall in die Lage zu versetzen, allen Mitgliedern einen qualitativ hochwer-

tigen Rechtsschutz zur Verfügung zu stellen. Dabei hat der Vorstand der IG Metall Sorge zu tragen, dass die insgesamt aufgewandten Ressourcen im Einklang zur realen Qualität des zur Verfügung gestellten Rechtsschutzes nach § 27 der Satzung der IG Metall stehen.

Dafür sind die Gesamtkosten des Aufwands für die Unterstützung durch Rechtsschutz zu erfassen und in Relation zu erbrachten Tätigkeiten der DGB Rechtsschutz GmbH zu setzen, um mögliche Alternativen prüfen zu können.

Antrag E4.114: Überprüfung der Rechtsschutzstrukturen / Zusammenarbeit DGB Rechtsschutz GmbH

Antragsteller/in:
GS München (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert eine Neuordnung des Rechtsschutzes zu prüfen, insbesondere die Umstrukturierung der DGB Rechtsschutz GmbH, um eine mitgliedernähere Umsetzung unserer Satzungsleistung zu gewähren.

Antrag E4.115: DGB Rechtsschutzstrukturen verändern

Antragsteller/in:
GS Weser-Elbe (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, die Strukturen der DGB Rechtsschutz GmbH umfassend zu überprüfen und Vorschläge einer wirklichen mitgliedernahen Umsetzung unserer Satzungsleistung zu erarbeiten. Ziel muss es sein, dass die Rechtsschutzstrukturen in den Regionen ausgebaut und verbessert werden, damit eine Neuordnung des Rechtsschutzes flächendeckend realisiert werden kann. Diese bezieht sich sowohl auf die vorhandenen Kapazitäten, als auch auf die fachlichen Qualifikationen.

Antrag E4.116: Überprüfung DGB Rechtsschutz

Antragsteller/in:
GS Bremen (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird aufgefordert eine Neuordnung des Rechtsschutzes inklusive eines Ausstieges aus dem DGB Rechtsschutz umfassend zu prüfen und Vorschläge zur mitgliedernäheren Umsetzung unserer Satzungsleistung zu erarbeiten.

Die Potentialanalyse des IG Metall Vorstandes zur Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung aus dem Herbst 2018 zeigt deutlich, dass die Satzungsleistung „Rechtsschutz“ einen hohen Stellenwert bei Mitgliederwerbung und Mitgliederhaltarbeit hat.

Wir als IG Metall vergeben diesen elementaren Teil unserer Leistungen fremd. Eine Leistung, deren Qualität mit dem Ansehen der Einzelgewerkschaften direkt in Zusammenhang gebracht wird. Minderleistungen des DGB Rechtsschutzes gehen damit direkt zu Lasten unserer Arbeit in den Betrieben.

Es sind effektivere und Mitgliederwirksamere Strukturen zu unserem zukünftigen Rechtsschutz zu prüfen

Antrag E4.117: Rechtsschutz in Eigenverantwortung sicherstellen

Antragsteller/in:
GS Augsburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Rechtsschutz ist eine der wichtigsten Satzungsleistungen für unsere Mitglieder.

Die Erwartungshaltung der Mitglieder ist hierbei, einen kompetenten und schnellen Service aus einer Hand zu erhalten. Doppelarbeiten und Informationsverlust durch lange Kommunikationswege gilt es zu vermeiden.

Dies ist mit der aktuellen Struktur der Rechtsschutzgewährung durch die DGB Rechtsschutz GmbH nicht

gewährleistet. Die Antragsstellung und Rechtsberatung erfolgt in der Geschäftsstelle. Unsere Mitglieder können erwarten, dass Ihre Rechtschutzangelegenheit dort fallabschließend bearbeitet wird. Stattdessen werden bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung die Unterlagen an den DGB Rechtsschutz weitergegeben und die Mitglieder werden durch einen ihnen gänzlich unbekanntem Jurist in der Angelegenheit vertreten. Dies führt in der Praxis zu vielen Problemen und Beschwerden. Bestenfalls müssen die Mitglieder ihre Geschichte doppelt erzählen, schlimmstenfalls kommt ein Urteil oder ein Vergleich zustande, ohne dass dies so von den Mitgliedern verstanden bzw. gewollt wurde.

Daher stellt die IG Metall den Rechtsschutz zukünftig wieder in eigener Verantwortung sicher. Dies stärkt die Mitgliederbindung, wird zu einem echten Werbeargument und ist finanzierbar durch den dann entfallenden Beitrag an den DGB Rechtsschutz. Den bisher für die IG Metall tätigen DGB-Juristen wäre ein Jobangebot zu machen.

Der Vorstand wird beauftragt, die notwendigen Schritte einzuleiten und die Geschäftsstellen finanziell und ggf. personaltechnisch zu stärken.

Antrag E4.118: Digitalisierung der IG Metall

Antragsteller/in:
GS Berlin (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand wird beauftragt, die Digitalisierung der IG Metall voranzutreiben.

Die Digitalisierung umgibt uns als Privatpersonen und damit unsere Mitglieder selbstverständlich und bestimmt unsere Art der Kommunikation. Gleiches gilt für die Betriebe, in denen Arbeitnehmer digitale Prozesse als zunächst neu und dann normal erleben. Die Anschlussfähigkeit der IG Metall an die Lebenswelt der Mitglieder und der zu gewinnenden Nichtmitglieder sollte auch über digitale Funktionen und Services ausgebaut werden (z. B. erweiterte selfservices für Mitglieder, Info-Apps, Erklär- und Lernvideos für VL und BR, digitale Abstimmungsmöglichkeiten im Rahmen von Beteiligungsprozessen, Auskunftunterstützung durch Künstliche Intelligenz, benutzerfreundliche Gestaltung digitaler Angebote usw.).

Für den Fall, dass bei Einsatz solcher Systeme Verwaltungsarbeit in den Geschäftsstellen entfällt, sollte freiwerdendes Arbeitsvolumen in das Rückholmanagement, eine professionelle Unterstützung der betrieblichen Haltearbeit und den Ausbau geschäftsstelleninterner Assistenzfunktionen für die betriebsbezogene Unterstützung investiert werden.

Antrag E4.119: Virtuelle Geschäftsstelle als Mitgliederdialog und -serviceplattform

Antragsteller/in:

GS Düsseldorf-Neuss (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt im Zeitalter der Digitalisierung und Plattformökonomie durch eine Projektgruppe ein Konzept erarbeiten zu lassen, wie und in welcher Form eine Mitgliederdialog-, Mitgliederservice- und Mitgliederberatungsplattform im virtuellen Raum in Form einer „Virtuellen Geschäftsstelle“ einzurichten und zu finanzieren ist.

Mobilarbeit, Open Office, neue Büroraumkonzepte, Arbeiten beim Kunden – Flexible Arbeitsformen gewinnen an Bedeutung. Ortsungebundenes Arbeiten findet Vielerorts seitens der Beschäftigten immer häufiger statt. Beschäftigte ganzer Betriebe, Betriebsteile oder Abteilungen haben gar nicht mehr die Wahl, ob sie Zuhause oder im Büro arbeiten, weil der Arbeitgeber den Schreibtisch eingespart hat; Open Office für die wenigen festangestellten Beschäftigten anbietet und gleichzeitig mit einer Community von extern Beschäftigten die Arbeiten in der ganzen Republik verrichtet werden.

Nicht nur die räumliche und emotionale Trennung zum Unternehmen und den eigenen Kolleg*innen wird immer größer, sondern auch die Herausforderung alle Beschäftigten seitens der IG Metall und der IG Metall Betriebsräte zu informieren, zu beraten oder gar für unsere gemeinsamen Ziele zu gewinnen und zu mobilisieren.

Auch die Mitgliedererwartungen und damit auch die Anforderungen an die IG Metall haben sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Beschäftigte

sind heute besser informiert und damit auch kritischer gegenüber der Arbeit, den Informationsangeboten und Beratungsleistungen der IG Metall.

Deshalb muss auch die IG Metall den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen und sich den veränderten Formen der Arbeit und der Informationsbeschaffung im Zuge des digitalen Wandels stellen. Zu einer modernen und mitgliederorientierten IG Metall gehört auch ein digitales Dialog-, Service- und Beratungsportal welches den Informations- und Beratungsbedürfnissen, insbesondere unserer ortsungebundenen Mitglieder und zukünftigen Mitglieder, entspricht.

Online-Beratung, Live-Chat Support, Videochat, Notfall-Hotline sind nur einige der möglichen Formen des Angebotes einer virtuellen Geschäftsstelle.

Aber auch die Vernetzung von Mitgliedern in Betrieben und Betriebseinheiten, welche über die Republik verstreut sind, sollte über eine soziale Plattform in der virtuellen Geschäftsstelle ermöglicht werden. Die Digitalisierung ermöglicht ganz neue Potenziale und Vernetzungsmöglichkeiten. Neue Möglichkeiten der Aufbereitung von Informationsangeboten oder Angebote von digitalen Bildungs- bzw. Qualifizierungsformaten wird möglich.

Mitgliederdialog, Mitgliederservice und Mitgliederberatung müssten sich unter den Bedingungen fortschreitender Digitalisierung, konsequent an den Möglichkeiten, Bedürfnissen und Erfordernissen einer neuen Arbeitswelt ausrichten.

Antrag E4.120: Aktuelle technische Möglichkeiten nutzen

Antragsteller/in:

GS Regensburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall ermöglicht die Nutzung technischer Lösungen und Software im IG Metall Netz, die die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen deutlich erleichtert.

Dabei handelt sich insbesondere um:

- IG-Metall-eigene Cloud-Lösungen zur effektiven Zusammenarbeit in ehrenamtlichen Ausschüssen und Arbeitskreisen (z. B. im Referent*innen-Arbeitskreis zur Ablage von Materialien und

Konzepten; im Ortsjugend- oder VK-Ausschuss zur Ablage und zum Austausch von Daten, Ideen und Vorlagen, etc.)

- Freischaltung von Firmen-Cloudlösungen (explizit Group-Net von BMW oder Datenräume versch. Aufsichtsräte sowie weitere Lösungen)
- Freischaltung von Tools zur kollaborativen Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen (explizit Wunderlist, Trello sowie weitere Lösungen)
- Freischaltung von Instant-Messenger und VoIP-Tools (explizit WhatsApp Web, Skype for Business sowie weitere Lösungen)

Um den Datenschutz gewährleisten zu können stellt der Vorstand der IG Metall sicher, dass alle hauptamtlich beschäftigten im Umgang mit sensiblen Daten entsprechend geschult sind, um die technischen Möglichkeiten datensicher nutzen zu können.

Die Sensibilisierung der ehrenamtlichen Kolleg*innen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Gliederung. Ehren- wie Hauptamtliche bestätigen den richtigen Umgang mit personenbezogenen Daten via Datenschutzerklärung.

Die Arbeit der IG Metall funktioniert nur aufgrund der Vielzahl ihrer ehrenamtlich Aktiven – das steht außer Zweifel. Eine besondere Herausforderung in der Zusammenarbeit zwischen Ehren- und Hauptamtlichen besteht darin, in unterschiedlichen IT-Netzwerken mit unterschiedlichen Datensicherheitsstandards zusammen zu arbeiten.

Die aktuelle Praxis der IG Metall, Cloudlösungen und kollaborierende Tools pauschal zu sperren, weil die Datensicherheit nicht gegeben ist, verhindert eine effektive Zusammenarbeit sowohl innerhalb der IG Metall als auch mit ehrenamtlich Aktiven. In vielen Fällen sind Prozesse nicht auf dem aktuellen Stand der Technik, umständlich und aufwändig, obwohl es einfache technische Möglichkeiten gibt.

Selbstverständlich darf der technische Fortschritt nicht dazu führen, dass sensible personenbezogene Daten frei im Netz auf unseriösen Servern und Tools verarbeitet werden. Ein individueller Freigabeprozess durch die interne IT der IG Metall ist folglich sinnvoll. Die Kriterien der Freigabe durch die IT müssen aber auf den aktuellen Stand gebracht und durch Schulungen und Sensibilisierung der Beschäftigten ergänzt werden, um kein generelles Verbot von so notwendiger Software wie Wunderlist oder Skype for Business zu erzeugen

Antrag E4.121: Gewerkschaftsarbeit – technische Möglichkeiten nutzen

Antragsteller/in:

GS Aschaffenburg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wird der Vorstand der IG Metall die Möglichkeit der Nutzung technischer Lösungen und Software, auch aus dem IG Metall internen Netzwerk, ermöglichen.

Dabei soll es sich insbesondere um folgende Lösungen handeln:

- IG Metall-eigene Lösungen zum Filesharing (Cloud, vergleichbar „Dropbox“), um eine effektive Zusammenarbeit, z. B. Ablage und Austausch von Daten, Ideen und Vorlagen, für Ausschüsse und Arbeitskreise (z. B. Ortsvorstand, Redaktionsteams, Referent*innen-Arbeitskreis, Ortsjugend- oder Vertrauensleute-Ausschuss) zu ermöglichen
- Unkomplizierte Freigabemöglichkeiten für Firmen-Lösungen von betreuten Betrieben (z. B. Datenräume von Aufsichtsräten, (Gesamt-) Betriebsräten und vergleichbare Plattformen)
- Freischaltung von Tools, die eine effektive Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ermöglicht (z. B. Wunderlist, WhatsApp Web, Skype for Business sowie ähnliche Lösungen)

Datenschutz ist für uns als Gewerkschaft essentiell. Deshalb stellt der Vorstand sicher, dass die Beschäftigten der IG Metall auf den datenschutzkonformen Umgang, insbesondere bei der Nutzung dieser technischen Möglichkeiten, geschult werden.

Für ehrenamtlich Aktive werden vom Vorstand ebenfalls Schulungsbausteine entwickelt, welche durch die Gliederungen durchgeführt werden können. Die Ehrenamtlichen werden durch Datenschutzerklärung zur Einhaltung der Richtlinien verpflichtet.

Antrag E4.122: Öffentlichkeitsarbeit

Antragsteller/in:
GS Essen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die in § 2 der Satzung formulierten Grundsätze deutlicher als bisher in der Öffentlichkeit zu vertreten. Die IG Metall muss sich auch außerhalb von Tarifauseinandersetzungen in der Öffentlichkeit als aktive Gewerkschaft darstellen, die sich für ihre Mitglieder auch im nichtbetrieblichen Bereich offensiv einsetzt. Viele unserer Kolleg*innen sind durch die Maßnahmen der Regierung in unterschiedlicher Art und Weise betroffen. Die IG Metall muss daher sehr viel stärker in der Öffentlichkeit auftreten, um deutlich zu machen, dass politische Entscheidungen gegen die Interessen unserer Mitglieder getroffen werden. Insbesondere bei folgenden Themenfeldern ist eine Debatte in den Gremien aber auch in der Öffentlichkeit notwendig:

- Altersarmut
- Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Mindestlohn
- Leiharbeit
- Sozialer Wohnungsbau
- Gesundheitswesen
- Pflege
- Globalisierung
- Digitalisierung
- Rechtspopulismus

Diese Liste ließe sich fortsetzen. Aufgabenfelder sind genug vorhanden. Nur eine IG Metall in der alle an einem Strang ziehen, ist in der Lage die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder nachhaltig zu verbessern!

Antrag E4.123: Politisch aktiv in sozialen Medien

Antragsteller/in:
GS Nordhausen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Gesellschaftsbild der IG Metall, das auf Offenheit, Toleranz und Mitmenschlichkeit basiert ist identitätsstiftender Grundpfeiler unserer Gewerkschaftsarbeit. Auch zukünftig muss es zu unseren wichtigsten Aufgaben gehören, unsere Werte einer breiten Öffentlichkeit und unseren Mitgliedern nahezubringen. Zunehmend gelingt es jedoch nicht immer diese Überzeugungen in den Betrieben und Belegschaften nachhaltig zu thematisieren. Es ist festzustellen, dass eine vermeintliche politische Bildung in den sogenannten Blasen der sozialen Medien stattfindet. Durch Algorithmen und persönliches Verhalten entsteht dabei eine verzerrte Realität, in die die regionalen Angebote der Geschäftsstellen (Facebook, Instagram, etc.) nur bedingt, kaum oder gar nicht vordringen. Gründe hierfür sind in den Kapazitätsengpässen insbesondere kleiner Geschäftsstellen und fehlende Kenntnisse im Umgang mit Online-Medien, zu finden.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, die Medien- und Kommunikationsstrategie dahingehend zu erweitern, dass den Geschäftsstellen und Betrieben in denen Medienarbeit (insbesondere im Bereich der Online- und der sozialen Medien) stattfindet, eine professionelle Unterstützung zuteilwird.

Dies geschieht unter anderem durch:

1. die Erstellung professioneller, individueller und veröffentlichungsreifer Medieninhalte für die jeweiligen Geschäftsstellen. Dazu gehören beispielsweise Fotos und Grafiken, Texterstellung und Recherche sowie die Bearbeitung von Fotos und Videos auf Unterstützungsanfrage der Geschäftsstellen. Themen und Anforderungen werden dabei durch die Geschäftsstellen formuliert und orientieren sich an regionalen Gegebenheiten.
2. ein bundesweit aktives Medien-Team (ähnlich IG Metall Roadshow) zur Begleitung großer Veranstaltungen (z. B. Demonstrationen gegen Rechtsextremismus, Kundgebungen, Flüchtlingsprojekte, etc.), das den jeweiligen Geschäftsstellen auf Anfrage vor Ort Unterstützung leistet.

Antrag E4.124: Menschen mit neuen Medien für die IG Metall begeistern

Antragsteller/in:

GS Reutlingen-Tübingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das breite Medienangebot der IG Metall hat sich in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt. Auch auf verschiedenen Plattformen und in Social Media ist die IG Metall mittlerweile aktiv. Es fehlen allerdings noch Clips mit kurzen und prägnanten Botschaften, die sich deshalb schnell verbreiten.

Kreative und witzige Kurzfilme zu den aktuellen Themen und Kampagnen der IG Metall sollen deswegen verstärkt produziert und verbreitet werden, um auf unsere Themen aufmerksam zu machen. Oftmals ist nicht immer nur das lange Erklärvideo zielführend, sondern auch kurze Clips, die z. B. als Youtube-Werbung eingesetzt werden oder als WhatsApp-Videos gestreut werden können. Damit erreicht man auch Menschen, die wir über unser klassisches Medienangebot bisher nicht erreichen.

Antrag E4.125: Entwicklung einer DGB-App Gewerkschaftsnavigator

Antragsteller/in:

GS Region Hamburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert auf den DGB Vorstand einzuwirken, eine App zu entwickeln, über die schnell und unkompliziert Informationen und Hilfe bzw. Unterstützung über den DGB und die Einzelgewerkschaften abzurufen sind.

Es soll eine DGB Gewerkschafts-App sein, die eine Art „Gewerkschaftsnavigator“ darstellt.

Interessierte Nichtmitglieder werden allgemein darüber informiert was eine Gewerkschaft ist und wel-

che Aufgaben sie hat. Über ein Kontaktformular können sie erfragen, welche Gewerkschaft für sie zuständig ist.

Mitglieder können sich registrieren und werden automatisch zu der für sie zuständigen Gewerkschaft geleitet.

Mögliche Anwendungen können schrittweise entwickelt werden:

- Mitgliederwerbung und Aufnahmeantrag
- „Erste Hilfe“ bei Problemen wie Abmahnung oder Kündigung
- Alarmmeldungen bei Mobbing gegen Betriebsräte oder andere Funktionäre (Task Force). Möglicher Anwendungsfall: Aufbau einer Datenbank, um Brennpunkte zu Union Busting zu ermitteln
- Weiterleitung an zuständige Gewerkschaft mit Link auf vorhandene Webangebote wie beispielsweise: Organisation von Arbeitsgruppen (Termine Dokumente ...); Terminverwaltung und -verteilung; Veranstaltungen bewerben mit Anmeldung, Terminerinnerung
- Gegenseitige Unterstützung der Einzelgewerkschaften, indem registrierte Mitglieder die sich hierfür anmelden, gewerkschaftliche Aktivitäten in ihrer Stadt bzw. Region angezeigt bekommen.

Vor allem junge Erwerbstätige verbinden eine Mitgliedschaft in einer Organisation immer mit einer digitalen Social-Media Vernetzung; Beitreten ist ein Mausklick; virtuell wie real. Immer mehr Menschen nutzen sowohl zur Information als auch zur Kommunikation vorwiegend Smartphones oder Tablets.

Diese App kann ein zukunftsorientiertes und niedrigschwelliges Angebot für diese wachsende Gruppe sein, um zum einen überhaupt Kontakt zu einer Gewerkschaft aufzunehmen und Mitglied zu werden und zum andern ohne großen Aufwand innerhalb der Organisation so informiert und aktiv zu sein, wie es individuell gewünscht und möglich ist.

Nicht zu verachten ist dabei das Potential, das mit so einer App entsteht, Mitglieder neu zu gewinnen und zu halten. Sie können erfahren wie schnell und einfach es ist Hilfe direkt und diskret zu erhalten. Vielen Arbeitnehmer*innen ist nicht bewusst, welches Potential eine Gemeinschaft – wie unsere Gewerkschaften – haben können.

Antrag E4.126: Eine neue IG Metall App – die IG Metall in der Hosentasche

Antragsteller/in:

GS Esslingen (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Smartphones sind heute das Kommunikationsmittel. Jede/r, ob jung oder alt, hat es bei sich und benutzt es, um erreichbar zu sein, schnell und einfach Informationen abzurufen, Termine auszumachen oder Nachrichten zu schreiben.

Eine IG Metall App bedeutet: Wir sind mit Dir verbunden und immer dabei, Du kannst uns schnell erreichen – die IG Metall in der Hosentasche.

Im aktuellen Debattenpapier zum Gewerkschaftstag steht folgender Satz in Bezug auf die Chancen der Digitalisierung:

„Die Digitalisierung bietet der IG Metall die Chance, ihre eigenen Organisationsstrukturen effizienter, professioneller, offener und beteiligungsorientierter zu gestalten.“

Wenn man diesen Satz ernst nimmt, liegt also der Gedanke zu einer bundeseinheitlichen und gleichzeitig für alle Ebenen nutzbaren App nahe. Als moderne IG Metall müssen wir auch technologisch auf der Höhe der Zeit sein.

Ziel ist es, die alte IG Metall Info App abzulösen oder so umzubauen, dass sie die Vorteile von Apps voll ausnutzen kann. Viele Geschäftsstellen haben eigene Apps in den App-Stores eingestellt, die allerdings einen sehr begrenzten Funktionsumfang haben und auch nur wenige 100 Male heruntergeladen wurden. Die Apps der Geschäftsstellen sind oft auf Einzelinitiativen hin entstanden und hängen auch stark vom Engagement dieser Personen ab. Eine einheitliche IG Metall-App, die von allen Organisationsebenen, vom Vorstand über die Geschäftsstellen bis hinein in die einzelnen Vertrauenskörper, genutzt werden kann, könnte mehr Funktionen anbieten und sich deutlich weiter verbreiten.

Unsere Vision sieht eine App vor, die Beteiligung ermöglicht, die Werbung und Bindung neuer Mitglieder unterstützt und weite Verbreitung findet.

Die App verfolgt das Prinzip: „Information die ich brauche, dann, wann ich sie brauche“. Das heißt,

wir stellen Informationen personalisiert zur Verfügung (passende News, gültige Tarifverträge, ...).

Umsetzbar würde das dadurch, dass sich Mitglieder mit ihrer Mitgliedsnummer anmelden. Es werden also neben den Informationen des Vorstands nur die des jeweiligen Bezirks, Geschäftsstelle oder Vertrauenskörpers angezeigt. Damit wird eine Informationsflut vermieden. Nachrichten einstellen können sowohl Vorstand, als auch Bezirk, Geschäftsstellen und Vertrauenskörper. Alle Posts können je nach Bedarf mit einer moderierten Kommentarfunktion ausgestattet werden. Die Kommentarfunktion ermöglicht Mitgliedern die direkte Beteiligung zu ausgewählten Themen. Das erzeugt einerseits eine engere Bindung der Menschen an ihre IG Metall und hilft andererseits auch der Organisation, schnell herauszufinden, was die Menschen bewegt.

Um die Verbreitung der App noch weiter zu erhöhen, könnte man neben einfachen Text- oder Bildnachrichten auch Umfragen einstellen. Um diese Umfragen beispielsweise auch bei Betriebsversammlung einsetzen zu können, wäre eine Funktion zur Live-Darstellung der Ergebnisse wünschenswert.

Auch Nicht-Mitglieder sollten die App, allerdings mit deutlich reduziertem Funktionsumfang, nutzen können. Das könnte sowohl die Verbreitung als auch die Werbung unterstützen.

Deshalb fordern wir den IG Metall Vorstand auf, eine einheitliche IG Metall App, nutzbar für alle Ebenen und Organisationsbereiche, zu entwickeln und anzubieten, oder die bestehende IG Metall Info App zu erweitern.

Anforderungen an eine App:

Aufbau der App könnte schrittweise erfolgen:

Bindung

Kommunikations- und Informationstool

- Personalisierte Information und Kommunikation (Vorstand, Bezirk, GS, BR, VL, JAV)
- Personalisierte News (Vorstand, Bezirk, GS, BR, VL, JAV)
- Personalisierte Tarifverträge
- Link zum BetrVG und anderen Gesetzen
- Schichtkalender
- Seminarverwaltung
- Möglichkeit für Foren und Gruppen
- Chatfunktion

Beteiligung

- Feedbackfunktionen
- Live Abstimmungen

Vereinfachung der Mitgliederorganisation

- Ein- und Austritte + Rückholmanagementtool
- Beitragsanpassung
- GS Wechsel
- Beantragung (Krankengeld, Sterbegeld, ...)
- Terminanfragen Rechtsberatung und Rechtsschutz

Berechtigungsverwaltung

- Zentral je Organisationsebene
- Zusätzlich GS für von den einzelnen Vertrauenskörpern bestimmte Personen

Antrag E4.127: Kommunikation aus der Sicht des Mitgliedes denken

Antragsteller/in:

GS Freudenstadt (Bezirk Baden-Württemberg)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Den Vorstand zu beauftragen ein gewerkschaftliches Kommunikationskonzept zu entwickeln, welches aktuelle Techniken und Kommunikationsmöglichkeiten nutzt.

Ein Fokus muss hierzu sein, dass ein Mitglied für sich einen Mehrwert aus einer IG Metall App hat. Hierzu sind folgende Anforderungen zu erfüllen:

- Das Mitglied muss die Möglichkeit haben, über die App in Kontakt mit seiner IG Metall zu treten: „Zu Fragen rund um die Mitgliedschaft und Satzungsleistungen“; „Hierzu auch notwendige Dokumente zu übermitteln“; „Rechtliche Fragestellungen zu Arbeitsrecht und Sozialrecht“
- Möglichkeit für alle Gliederungsebenen Informationen an die Mitglieder im jeweiligen Zuständigkeitsbereich einzustellen
- die wesentlichen Smartphone Systeme einzubeziehen
- Möglichkeiten von Push Nachrichten an Smartphones zu versenden

Antrag E4.128: Umgang mit Social Media – Angriffe von Trollen

Antragsteller/in:

GS Ostsachsen (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Alle Gliederungen der IG Metall nutzen Social Media Kanäle um über ihre Arbeit zu berichten, über Demos und Aktionen zu informieren, ehrenamtliche Kolleg*innen zu akquirieren und zu aktivieren sowie demokratischen Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eine Plattform zu bieten und allen Facetten der Mitbestimmung einen Spielraum zu geben. Dabei ist festzustellen, dass es immer wieder zu populistischen Shit Storms, Angriffen und Diffamierungen von in der Öffentlichkeit stehenden Kolleg*innen sowie zum Missbrauch der Kanäle und seiner Follower durch antidemokratische und teils gewerkschaftsfeindlicher Bewegungen kommt. Findet ein solcher Angriff statt, ist es nur sehr schwer dem Herr zu werden. Gute Beteiligungsstrukturen konnten bisher Schlimmeres verhindern, doch seit mehreren Monaten werden wir von Rechts vermehrt angegriffen.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass der Vorstand eine überregionale personell besetzte Eingreiftruppe einrichtet. Diese soll eine kontinuierliche Beobachtung und Auseinandersetzung mit denjenigen sicherstellen, die uns und unsere Arbeit bedrohen und für ihre Zwecke missbrauchen.

Wir müssen unsere Kolleg*innen auf allen uns zur Verfügung stehenden Wegen und Ebenen informieren und uns austauschen, um gemeinsam solidarisches Handeln einzuüben. Aus diesem Grund ist die Nutzung aller Social Media Kanäle erforderlich und auch zeitgemäß. Angriffe von Trollen und der Missbrauch unserer Kanäle durch demokratie- und gewerkschaftsfeindlichen Bewegungen bringen die personellen Ressourcen der Geschäftsstellen an ihre Grenzen. Um Solidarität im Internet herzustellen und gegen populistische Shit-Storms vorzugehen, bedarf es zusätzlicher Ressourcen, die sich dauerhaft mit dieser Thematik auseinandersetzen. § 2 der IG Metall Satzung sieht vor, uns für die Wahrung der freiheitlich demokratischen Grundordnung einzusetzen, dies kann nur in einem ausreichenden Maß gelingen, wenn wir uns auf die neuen Anforderungen einstellen und entsprechend agieren.

Antrag E4.129: IGM Leistungen für Seniorinnen und Senioren stärker sichtbar machen

Antragsteller/in:
GS Gera (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall verstärkt die Darstellung ihrer Leistungen für Senior*innen in ihren eigenen Medien. In der Metall Zeitung und den Online-Angeboten wird zukünftig neben dem Arbeitsrecht, auch über Erfolge im Sozialrecht informiert. In der Berichterstattung wird darauf geachtet, auch aus der Arbeit der AGA Arbeitskreise bzw. der Lebenswelt von Senior*innen zu berichten.

Antrag E4.130: IG Metall-Leistungen für Senioren stärker sichtbar machen

Antragsteller/in:
GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall verstärkt die Darstellung ihrer Leistungen für Senior*innen in ihren eigenen Medien. In der Metall Zeitung und den Online-Angeboten wird zukünftig neben dem Arbeitsrecht auch über Erfolge im Sozialrecht informiert. In der Berichterstattung wird darauf geachtet, auch aus der Arbeit der AGA Arbeitskreise bzw. der Lebenswelt von Senior*innen zu berichten.

Antrag E4.131: Metallzeitung weiterhin als Printmedium anbieten

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Metallzeitung weiterhin als Printmedium an die Mitglieder zu versenden.

Antrag E4.132: Wahloption print oder digital für „metallzeitung“ und „direkt“

Antragsteller/in:
GS Landshut (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall soll bei der Neuausrichtung der Kommunikation mit der Mitgliedschaft und den Funktionären eine Wahloption print oder digital für den Bezug der „metallzeitung“ und „direkt“ schaffen. Die Mitglieder und Funktionäre sollen selbst entscheiden können, ob sie jeweils eine Printausgabe erhalten wollen oder den Bezug in digitaler Form wünschen.

Antrag E4.133: Keine Reduzierung der Ausgaben der Mitgliederzeitung Metall

Antragsteller/in:
GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die bisherigen 10 Ausgaben der Metallzeitung soll nicht unterschritten werden.

Antrag E4.134: Anzahl der Ausgaben der Metallzeitung – keine weitere Reduzierung

Antragsteller/in:
GS Bamberg (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Laut Beschluss des Vorstands der IG Metall, sollen die bisherigen Ausgaben von derzeit 10 Ausgaben pro Jahr weiter reduziert werden. Die Delegiertenversammlung fordert den Vorstand auf, keine weitere Reduzierung vorzunehmen.

Antrag E4.135: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Antragsteller/in:
GS Hannover (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall schafft dauerhafte Strukturen, die die direkte transnationale Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen aus Standorten, die gemeinsame Themen haben, fördern. Gemeinsame Themen können zum Beispiel Lieferbeziehungen, gleiche oder ähnliche Produktion, Abhängigkeiten, Entscheidungsstrukturen sein. Die IG Metall beteiligt sich darüber hinaus am Aufbau starker Gewerkschaften in Ländern, in denen deutsche Unternehmen investieren bzw. mit denen deutsche Unternehmen enge Lieferbeziehungen pflegen.

Europäische Betriebsräte brauchen immer wieder inhaltlichen und gewerkschaftspolitischen Input und Vernetzung. Dies erfordert zusätzliche gemeinsame Treffen, Seminare und Kommunikationswege, die durch die EBR-Vereinbarung oft nicht abgedeckt sind.

Derartige zusätzliche Termine sind über die Geschäftsstelle allein nicht zu organisieren und zu finanzieren. Hier wird die dauerhafte konzeptionelle und finanzielle Unterstützung für längerfristige unternehmensbezogene Projekte der Zusammenarbeit aus dem Vorstand benötigt.

Die Grundlage gewerkschaftlichen Handelns besteht darin, sich zu organisieren und so Differenz und Konkurrenz zu überwinden. Differenz und Konkurrenz – darauf basieren Strategie und Logik von Unternehmen – bestehen aber insbesondere zwischen Standorten und Belegschaften in verschiedenen Nationalstaaten. Gewerkschaften sind national und örtlich verankert. Unternehmen hingegen entscheiden über globale Strategien mit sehr unterschiedlichen Auswirkungen in den einzelnen Standorten. Entscheidungen der Unternehmen sind von uns nur in begrenztem Maße beeinflussbar. Nur durch intensive Zusammenarbeit lässt sich auch die gewerkschaftliche Gegenmacht globalisieren.

Standorte in anderen Ländern oder entlang der Wertschöpfungskette haben häufig auch eine Laborfunktion. Unternehmen testen Arbeitsbedingungen, die mit der IG Metall und ihren Betriebsräten nicht zu machen sind. Dies betrifft Entgelt- und Arbeitszeitkonzepte, neue Technologien, Arbeitsorganisation oder duale Berufsausbildung. Insbesondere vor dem Hintergrund der anstehenden Transformation der Industrie ist die Kenntnis darüber für uns von existenzieller Bedeutung. Deutsche Unternehmen investieren im Ausland in modernste Technologien oder bauen Forschungs- und Entwicklungsstandorte auf. Diesen Trends ist ein intensiver konkreter und direkter Informations- und Erfahrungsaustausch sowie gegenseitige Unterstützung und Beratung auf der transnationalen Ebene entgegen zu setzen.

Sind Standorte im Ausland nicht gewerkschaftlich organisiert und gibt es keine demokratisch verfassten Arbeitnehmervertretungen, kann keine Zusammenarbeit stattfinden. Gewerkschaften in anderen Ländern verfügen häufig nicht über ausreichende Ressourcen und Kapazitäten; ihre rechtlichen Rahmenbedingungen sind oft schwierig. Hier kann gemeinsam mit Partnergewerkschaften vor Ort geprüft werden, ob Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Organisation bestehen und ob und wie die IG Metall diesen Prozess unterstützen kann.

Starke Gewerkschaften überall und die Zusammenarbeit mit ihnen sind aus o. g. Gründen im ureigenen Interesse der IG Metall. Nur so lassen sich unsere Standards sichern und bessere Standards in anderen Ländern erreichen.

Antrag E4.136: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Antragsteller/in:

GS Flensburg (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall schafft dauerhafte Strukturen und fördert so die direkte transnationale Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen aus Standorten, die gemeinsame Themen haben. Gemeinsame Themen können zum Beispiel Lieferbeziehungen, gleiche oder ähnliche Produktion, Abhängigkeiten und Entscheidungsstrukturen sein. Die IG Metall beteiligt sich darüber hinaus am Aufbau starker Gewerkschaften in Ländern, in denen deutsche Unternehmen investieren bzw. mit denen deutsche Unternehmen enge Lieferbeziehungen pflegen.

Bilaterale Treffen, regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch sind über die Geschäftsstelle nicht allein zu organisieren und zu finanzieren. Hier wird die dauerhafte konzeptionelle und finanzielle Unterstützung für längerfristige unternehmensbezogene Zusammenarbeit aus dem Vorstand benötigt.

Starke Gewerkschaften überall und die Zusammenarbeit mit ihnen sind im ureigenen Interesse der IG Metall. Nur so lassen sich unsere Standards sichern und bessere Standards in anderen Ländern erreichen.

Antrag E4.137: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Antragsteller/in:

GS Mittelhessen (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die IG Metall schafft dauerhafte Strukturen und fördert so die direkte transnationale Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen aus Standorten, die gemeinsame Themen haben. Gemeinsame Themen können zum Beispiel Lieferbeziehungen, gleiche oder ähnliche Produktion,

Abhängigkeiten, Entscheidungsstrukturen, etc. sein. Die IG Metall beteiligt sich darüber hinaus am Aufbau starker Gewerkschaften in Ländern, in denen deutsche Unternehmen investieren bzw. mit denen deutsche Unternehmen enge Lieferbeziehungen pflegen.

Antrag E4.138: Transnationale Zusammenarbeit – Europa stärken

Antragsteller/in:

GS Jena-Saalfeld (Bezirk Mitte)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall verstärkt die transnationale Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften aus Mittelosteuropa. Im Fokus soll dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen aus mittelosteuropäischen Standorten der deutschen und multinational aktiven Unternehmen mit dem Ziel, den gewerkschaftlichen Austausch und die Zusammenarbeit sowie die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft in diesen Ländern und an diesen Standorten zu stärken.

Antrag E4.139: Internationale Gewerkschaftsarbeit ausbauen und Europa stärken

Antragsteller/in:

GS Wolfsburg (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die internationale Arbeit auf allen gewerkschaftlichen Ebenen weiterzuentwickeln:

1. Alle Gliederungen der IG Metall werden aufgefordert und unterstützt, Projekte der Kooperation und der Solidarität zu initiieren. Betriebsräte, Vertrauensleute und sachverständige Ehrenamtliche müssen in die Lage versetzt werden, den Dialog über die nationalen Grenzen hinaus zu

entwickeln und zu verstetigen. Der Funktionsbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik koordiniert und unterstützt diese Aktivitäten. Dazu wird er mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet.

2. Die europäischen Gewerkschaftsbünde, insbesondere IndustrieAll-Europe werden aufgefordert stärker als bisher, im Auftrag der Mitgliedsge-
werkschaften Bildungs- und Beratungsarbeit zu leisten und weiterzuentwickeln. Sie werden beauftragt, darüber hinaus Kampagnen für Menschen- und Gewerkschaftsrechte zu intensivieren. Dazu müssen sie materiell und personell ausreichend ausgestattet werden.
3. Die IG Metall wird im DGB sowie bei Industrie-
All-Europe darauf hinwirken, sich aktiv in betriebliche und gesellschaftliche Veränderungsprozesse einzubringen und die Idee eines solidarischen arbeitnehmerfreundlichen Europas bewusst gegen Kapitalinteressen und kurzfristiges Profitstreben zu stellen. Die nationalen und europäischen Bünde werden aufgefordert, den humanistischen und freiheitlichen europäischen Gedanken gegen neoliberal-konservative und rechtspopulistische Angriffe auf Arbeitnehmerrechte in Europa entschieden zu verteidigen.

Antrag E4.140: Internationale Zusammenarbeit

Antragsteller/in:
GS Kiel-Neumünster (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dass gem. Satzungsauftrag § 2 Ziffer 13 die internationale Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften transparenter dargestellt wird und die Vernetzung vorangetrieben wird.

Nach dem Übergang von IMB und EMB in IndustriAll Global Union und IndustriALL European Trade Union muss die internationale Zusammenarbeit für die Mitglieder der IG Metall sichtbar werden. Gewerkschaftliche Netzwerke entlang der Produktionslinien und der weltweiten Niederlassungen der Unternehmen müssen stärker ausgebaut werden. Internationale Solidarität muss gefördert werden.

Die Unternehmen sind gut aufgestellt und informiert. Wir brauchen eine stärker organisierte gewerkschaftliche Gegenmacht.

Es reicht zum Beispiel in Bezug auf die internationale Lohnkonkurrenz nicht aus, dass wir uns nur ganz allgemein gegen Lohndumping aussprechen. Hier müssen klare Zielgrößen und Vereinbarungen zu gemeinsamem Handeln verabredet werden:

- Nach welcher grundsätzlichen Formel sollen Löhne erhöht werden (Verteilungsneutraler Spielraum plus Umverteilung).
- Welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind zu fordern bzw. zu bekämpfen, die Einfluss auf die internationale Lohnkonkurrenz haben.

Diese Ziele und Vorhaben müssen transparent gemacht werden, damit die Tarif- und Sozialpolitik von allen Gewerkschaften auch in der Praxis umgesetzt werden können.

Antrag E4.141: Internationale Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften – Transparente gemeinsame Ziele und Vorgehen vereinbaren

Antragsteller/in:
GS Rostock (Bezirk Küste)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Nach dem Übergang von IMB und EMB in IndustriAll Global Union und IndustriALL European Trade Union ist die internationale Zusammenarbeit für die Mitglieder der IG Metall noch undurchsichtiger geworden. Internationale Solidarität wird damit eher erschwert oder sogar behindert.

Es reicht in Bezug auf die internationale Lohnkonkurrenz nicht aus, dass wir uns nur ganz allgemein gegen Lohndumping aussprechen. Hier müssen klare Zielgrößen und Vereinbarungen zu gemeinsamem Handeln verabredet werden:

- Nach welcher grundsätzlichen Formel sollen Löhne erhöht werden (verteilungsneutraler Spielraum plus Umverteilung).

- Welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind zu fördern bzw. zu bekämpfen, die Einfluss auf die internationale Lohnkonkurrenz haben.

Diese Ziele und Vorhaben müssen transparent gemacht werden, damit die Tarif- und Sozialpolitik von allen Gewerkschaften auch in der Praxis umgesetzt werden können.

Antrag E4.142: Abgestimmter Masterplan innerhalb Europa

Antragsteller/in:

GS Erlangen (Bezirk Bayern)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Damit Klimaschutz, Unternehmensinteressen und Arbeitsplatzsicherheit nicht gegeneinander ausgespielt werden, sollen die Gewerkschaften eine engere Zusammenarbeit in Europa anstreben.

Dafür muss auch auf der politischen Ebene entsprechender Druck aufgebaut werden.

Wir wollen einen mit den europäischen Nachbarstaaten abgestimmten Masterplan.

Ländern und insbesondere die dortigen Arbeitsbedingungen und Vertretungsbedingungen der Arbeitnehmerinteressen.

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, insbesondere die internationale Abteilung der Vorstandsverwaltung, stellt Kontakte her und Informationen und befürwortet für örtliche Arbeitskreise mit internationaler Arbeit finanzielle Unterstützung durch die HBS, andere Stiftungen und Geldgeber. Hierdurch wird sichergestellt, dass Internationale Arbeit, Begegnungen von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften auf der örtlichen bzw. Geschäftsstellenebene ermöglicht werden.

Antrag E4.143: Finanzielle Unterstützung internationaler Gewerkschaftsarbeit

Antragsteller/in:

GS Köln-Leverkusen (Bezirk Nordrhein-Westfalen)

Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die Internationale Gewerkschaftsarbeit vor Ort soll gestärkt werden! Die internationalen Arbeitnehmervertretungen von verbundenen Betrieben regionaler Unternehmen sollen kontaktiert werden können. Gegenseitiges Verständnis, Information, Vertrauen und letztendlich Solidarität zwischen den nationalen Arbeitnehmervertretungen sollen verbessert werden. Das geht in der Breite nur mit Verankerung der örtlichen Betriebsräte und Gewerkschafter*innen. Als Nebenzweck gilt die politische Bildung über Entwicklungen in anderen

24. Ordentlicher Gewerkschaftstag
Nürnberg, 6. bis 12. Oktober 2019

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

Gestaltung: Heldentaten Werbeagentur & AC Medienhaus

Druck: AC Medienhaus

Juli 2019

