



23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall vom 18. bis 24. Oktober 2015



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

# Beschlüsse

des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt





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

Beschlüsse  
des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt  
18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main

## **ZUKUNFTSREFERAT**

### **„Sicher – gerecht – selbstbestimmt“**

**3**

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

## **Satzung**

**19**

Anträge S.001 bis S.039

§ 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall	19
§ 3 Beitritt	21
§ 5 Höhe der Beiträge	21
§ 13 Beteiligung von Frauen	22
§ 14 Verwaltungsstellen und Ortsvorstände	23
§ 17 Bezirkskonferenzen	24
§ 20 Gewerkschaftstag	24
§ 23 Unterstützung bei Streik	25
§ 27 Unterstützung durch Rechtsschutz	25
§ 29 Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen	26
§ 30 Unterstützung im Todesfall	26
§ 32 Mitgliedschaft zum DGB	27
§ 35 Inkrafttreten der Satzung	27
Anhang: 2. Organisationskatalog	27

## **Entschließung 1:**

### **Gesellschaftspolitik**

**31**

Anträge 1.001 bis 1.148

Wirtschafts- und Finanzpolitik	45
Zukunft der Industrie	48
Neuorientierung in der Arbeitsmarktpolitik	59
Arbeitsrecht	63
Eine solidarische Bürgerversicherung für Gesundheit und Pflege	66
Altersversorgung	71
Bildung	72
Europapolitik und globale Handlungsfelder der IG Metall	75
Gleiche Rechte und Chancen	87
Kampf gegen den Rechtsextremismus	102
Friedenspolitik und Rüstungskonversion	104
Initiativanträge	119

## **Leitantrag: junge IG Metall**

**123**

Anträge L1.001 bis L1.010

## **Leitantrag: Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung**

**133**

Anträge L2.001 bis L2.049

<b>EntschlieÙung 2: Betriebs- und Tarifpolitik</b>	<b>157</b>
Anträge 2.001 bis 2.081	
Neue betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder	167
Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder	171
Beteiligung und Mitbestimmung	186
Tarifbindung, Einkommenspolitik und Verteilungsgerechtigkeit	195
Branchenarbeit	199
Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit	206
Initiativanträge	209
<b>Leitantrag: Neue Arbeitszeitpolitik</b>	<b>211</b>
Anträge L3.001 bis L3.036	
<b>Leitantrag: Industrienaher Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten</b>	<b>227</b>
Anträge L4.001 bis L4.011	
<b>Leitantrag: Beteiligungsgewerkschaft IG Metall</b>	<b>235</b>
Anträge L5.001 bis L5.027	
<b>EntschlieÙung 3: Organisationspolitik</b>	<b>255</b>
Anträge 3.001 bis 3.093	
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	264
Organisationsmacht durch Mitgliederarbeit	279
Die IG Metall stark vor Ort aufstellen	285
Kampagnen und Kommunikation	297



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

**Jörg Hofmann**  
Erster Vorsitzender der IG Metall

# **ZUKUNFTSREFERAT**

## **„Sicher – gerecht – selbstbestimmt“**

**23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall**  
**vom 18. bis 24. Oktober 2015**  
**„Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall“**

**Frankfurt am Main, 21. Oktober 2015**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr verehrte Gäste,

Gewerkschaftstage sind Orte der Debatte.

Aber am Ende des Tages geht es bei einem Gewerkschaftstag darum, sich auf das zu verständigen, was wir gemeinsam in den nächsten vier Jahren angehen wollen.

Diesen Verständigungsprozess bereiten wir seit Monaten vor. Anträge und Entschließungen ebnen ihm den Weg.

Ich danke allen, die diese Programmarbeit bis hierher vorbereitet haben und setze auf eine lebendige Debatte, heute hier im Saal und in den nächsten Tagen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
im Herbst 2015 reicht unser Blick über die üblichen Themen hinaus. Sigmar Gabriel hat es am Sonntag „die Rückkehr der Politik“ genannt. Die Flüchtlingskatastrophe hat uns wach gerüttelt.

Die Debatten der letzten Wochen haben gezeigt, wer Deutschland als Einwanderungsland sieht und vor allem, was ein jeder darunter versteht. Abenteuerliche Vorstellungen traten deutlich zu Tage.

Einwanderung, Asyl- und Flüchtlingsstatus, Armutsmigration in Europa – jedes dieser Themen ist für sich eine gesellschaftliche Debatte wert. Und keiner sollte so tun, als habe er eine fertige Antwort parat.

Aber die unbeantworteten Fragen kriegen jeden Tag tausendfach Gesicht: Die Gesichter der ankommenden Flüchtlinge.

Und jedes Gesicht steht für eine eigene individuelle Geschichte.  
Unterschiedliche Herkunftsländer, Sprachen, Kulturen, Religionen, Bildungsstände.

Die Flüchtlinge kommen in ein Land, das auch viele Gesichter hat.

Es gibt nicht den Flüchtling, es gibt nicht den Deutschen. Was uns verbindet, ist das Menschsein und das muss uns zu Humanität und Solidarität auffordern.

Viele Metaller und Metallerinnen sind dieser Aufgabe gefolgt und das macht mich richtig stolz, was ich in den letzten Tagen gehört, gelesen und gesehen habe.

Flüchtlingen und Migrantinnen auf echter Augenhöhe zu begegnen, damit tun sich viele schwer. Viele

gleiten stattdessen in Besserwisserei, Bevormundung und schlimmer noch: zu oft in offenen, dumpfen Rassismus ab.

Und die Rohheit und Aggressivität der Sprüche nimmt zu. Jüngst wurde ein Galgen gezeigt, Menschen wurden als „Gelumpe“ und „Viehzeug“ beschimpft. Da darf der Staat nicht mehr einfach zuschauen. Dann muss gehandelt werden!

Wir sagen: Dem Rassismus keinen Platz in diesem Land!

Null Toleranz für Faschisten und Rassisten in den Betrieben und in der Gesellschaft!

Und verbietet endlich die Organisationsstrukturen der Hintermänner der Brandanschläge und Menschenjagden gegen Flüchtlinge! Ein Verbot der NPD ist überfällig!

Kolleginnen und Kollegen,  
gesellschaftlicher Zusammenhalt und gesellschaftliche Integration entstehen und entwickeln sich vor allem in der Arbeit.

Arbeit ist der zentrale Platzanweiser in unserer Gesellschaft – auch für Flüchtlinge.

Eine der ersten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Politik war es, die Leiharbeit für Asylsuchende zu öffnen, weil damit, ich zitiere die Flüchtlingsbeauftragte der Bundesregierung, eine rasche Integration „gerade durch Leiharbeit möglich“ wäre.

Prompt fordern Arbeitgeber niedrigere Einstiegsentgelte für Flüchtlinge und der Mindestlohn wird in Frage gestellt.

Nein! Liebe Kolleginnen und Kollegen! So nicht!

Wir brauchen eine schnellere Feststellung darüber, wer ein Bleiberecht und wer ein Zugangsrecht in Ausbildung und Arbeit hat.

Dafür braucht die Bundesagentur für Arbeit mehr Personal.

Aber für die, die diesen Zugang haben, muss es um gleiche Arbeitsbedingungen gehen.

Sonst würden wir bloß weiter der Logik folgen, die sich spätestens mit der Agenda 2010 fest etabliert hat.

Die seither von allen Ecken und Rändern des Arbeitsmarktes am gesellschaftlichen Zusammenhalt nagt.

Ich meine das arbeitsmarktpolitische Credo, Arbeit von Menschen, die es eh schon schwerer haben, noch ein bisschen billiger am Markt anzubieten.

Gibt's irgendwo Probleme, lös sie mit einem Preisnachlass. Mach ein Schnäppchen draus.

Andersherum wird ein Schuh draus! Arbeitgeber, Betriebsräte und Kollegen müssen dabei unterstützt werden, ihre neuen Kolleginnen und Kollegen einzuarbeiten, sie weiterzubilden und ihnen nach Kräften zu helfen, hier bei uns anzukommen.

Das heißt auch zu akzeptieren, dass es Extra-Kosten geben wird – zur fachlichen, zur sprachlichen, vielleicht auch sozialen Unterstützung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn Arbeitgeber Flüchtlingen einen Ausbildungsplatz anbieten, einen Arbeitsplatz mit Tarif oder auch ein Förderjahr anbieten, um zunächst die sprachliche und fachliche Kompetenz für Ausbildung oder Arbeit zu schaffen, dann ist das gut, das ist der richtige Weg.

Deutschland sollte sich nur dann Einwanderungsland nennen, wenn es bereit ist, die Menschen und den Wert ihrer Arbeit anzuerkennen.

Wir akzeptieren keine Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse, denn sie machen aus den Beschäftigten Menschen zweiter Klasse.

Deshalb wünsche ich mir, dass wir den Flüchtlingen und Migranten als Willkommensgruß zurufen:

Eure Arbeit ist so viel wert wie unsere Arbeit! Dafür setzen wir uns ein!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Arbeit und ihre Stellung in der Gesellschaft rückt wieder in den Mittelpunkt der Debatten. Der Autor Thomas Piketty hat mit seinen Thesen, dass dem Kapitalismus ökonomische Ungleichheiten immanent und daher staatliche Regularien unverzichtbar sind, für Aufsehen gesorgt.

Allerorten begegnet uns die Einsicht, dass Arbeit im Kapitalismus wie eh und je eben doch im Mittelpunkt der Gesellschaft steht. Da schöpft man doch Hoffnung!

Doch welche sichtbare politische Idee formt sich daraus für die zukünftige Entwicklung unserer Arbeitsgesellschaft? Welche Ansätze wollen wir verfolgen? Und woran orientiert sich die Politik?

Die aktuelle Politik der Bundesregierung gibt auf diese Fragen keine klare Antwort. Die Politik der Bundesregierung ist – trotz der positiven Ansätze von Mindestlohn, der Erweiterung des Entsendegesetzes und der Rente ab 63 – im Wesentlichen eins: Sie ist unklar und unentschieden.

Trotz der massiven Herausforderungen durch Digitalisierung und die Spaltung der Gesellschaft verliert sie sich im Tagesgeschäft des Kleinklein.

Die Flüchtlingskrise hält uns gegenwärtig vor Augen, wie sehr insbesondere CDU und CSU um einen stimmigen Kurs der gesellschaftlichen Teilhabe ringen.

Immerhin ringt sie endlich! – mag manch einer denken. Ein taugliches Leitbild fürs große Ganze – Fehlangeige!

Jede Organisation und jede Gesellschaft braucht ein Leitbild.

Um Ausgestaltung und Art und Weise mag gestritten und gerungen werden, aber eine Idee von Ziel und Zweck des Seins und Handelns muss formuliert und im Kern unumstritten sein.

Die Bundesrepublik hat sich immer noch nicht von dem alten Leitbild, dem neoliberalen markt- und wettbewerbsfreundlichen Un-Geist der 80er und 90er Jahre verabschiedet.

Die Agenda-Politik und Hartz-Gesetzgebung haben die gesellschaftliche Spaltung durch einen staatlich geförderten Niedriglohnsektor und die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit und Befristungen befördert.

Noch sind wir mit der Reparatur dieser Zeit beschäftigt: Sowohl tarif- und betriebspolitisch als auch gesetzgeberisch. Aber das reicht nicht, um nach vorne zu kommen. Und es reicht schon gar nicht, um den Anforderungen der vierten industriellen Revolution gerecht zu werden.

Für eine innovative Gestaltung dieses Mega-Wandels, der die Industriebereufe und auch alle Dienstleistungsbereufe erfasst, benötigen wir eine neue Verständigung über die Arbeit der Zukunft.

Und deshalb brauchen wir ein neues Leitbild für Wirtschaft und Sozialstaat. Dieses neue Leitbild soll als Kompass dienen – für unsere eigenen Ziele, aber auch für die Vorschläge zur nächsten Bundestagswahl im Jahr 2017.

Wie sieht das aus? Wie kann das gelingen?

Ich setze auf drei Pfeiler:

Erstens auf ein wirtschaftliches Handeln, das sich zur Regulierung bekennt und das freie Spiel der Marktkräfte begrenzt.

Der Wettbewerb um Innovation und Qualität ist notwendig, Umwelt, Klima und Arbeitsbedingun-

gen hingegen müssen dem Wettbewerb entzogen werden – das ist die Leitidee.

Auf den zentralen Feldern für das Überleben und den Zusammenhalt der Gesellschaft darf es keinen Unterbietungswettbewerb der Unternehmen, keine irrsinnigen Dumpingstrategien geben.

Zweitens: Wir wollen ein sicheres, gerechtes und selbstbestimmtes Arbeitsleben. Dazu brauchen wir ein neues Normalarbeitsverhältnis. Und zwar für alle!

Drittens: Wir setzen konsequent auf eine neue Verzahnung der Handlungsebenen im Sozialstaat.

Gesetz, Tarifvertrag und Mitbestimmung, das Handeln der Arbeitsteams und der Einzelnen müssen zusammen passen. Nur so kommen wir zu einer neuen Sozialstaatlichkeit. Tarifbindung ist dabei ein zentraler Hebel.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Arbeit ist Teil der Ökonomie. Wirtschaftspolitik wirkt daher unmittelbar auf unsere Arbeits- und Lebenslagen.

Wie stellen wir uns eine gute und an den Menschen ausgerichtete Wirtschaftspolitik vor?

Wir wollen eine Wirtschaftspolitik, die Arbeit, Gesundheit, Umwelt und Klima dem wettbewerblichen Unterbietungskampf entzieht. Wir wollen eine Wirtschaftspolitik, die Innovation fördert und die Lebensverhältnisse der Menschen verbessert.

Dazu bedarf es einer gesellschaftlichen Regulierung. Regulation und Wettbewerb sind in dieser Perspektive keine Gegensätze. Wettbewerb wird auf die Felder verwiesen, wo er nicht zerstörerisch wirkt.

Lasst mich dies an zwei aktuellen Themen erläutern:

Metaller und Metallerinnen sind gleichzeitig Produzenten und Verbraucher. Sie sind besorgt um die Belastung der Umwelt, die Endlichkeit von Ressourcen und die Veränderung des Klimas.

Und deshalb stellen wir kritische Fragen. Und es ärgert uns zutiefst, dass auch jenseits der Manipulation von Fahrzeugen bei VW – das ist eine Frage des Staatsanwalts – die Fahrzeughersteller vor Bräsigkeit triefen.

Sie machen Angaben über Verbrauch und Emission, die unter unrealen Testbedingungen ermittelt werden. Und glauben immer noch, Verbraucher damit zu überzeugen.

Und dies, obwohl die tatsächliche Feinstaubemission für jeden zu jeder Zeit messbar ist.

Eine Lobbyarbeit, die gegen eine solche Offenlegung agiert, ist kurzsichtig und schadet der Branche nachhaltig. Und damit auch den Beschäftigten.

Die Automobilindustrie muss die realen Verbrauchs- und Emissionswerte ausweisen. Und zwar kompromisslos.

Wir fordern von der deutschen Automobilindustrie, dass sie sich nicht von der Politik treiben lässt, sondern sofort in die Offensive geht.

Kolleginnen und Kollegen, hätten wir weltweit die gleichen, möglichst hohen und guten Klima- und Umweltstandards und wären Handelsabkommen darauf angelegt, solche durchzusetzen, wären sie etwas sehr Gutes.

Dies ist aber in der Regel kein zentrales Thema im Rahmen internationaler Handelsabkommen - etwa von TTIP. Hier gilt eher das Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners.

Und der ist in diesem Fall bei Arbeitnehmerrechten gleich Null, bei Umwelt- und Klimaschutz nahe Null.

Wir wollen freien und fairen Welthandel. Aber selbst wenn uns die Bundesregierung auf ganzseitigen Anzeigen verspricht: "Eine Absenkung der erreichten Standards wird es nicht geben" – dann kann uns das doch nicht beruhigen!

Was heißt das denn?

Das zementiert, dass deutsche Standorte mit Lohndumping konfrontiert sind. Etwa durch staatlich sanktioniertes Union-Busting in den Südstaaten der USA. Ein Land, das bis heute die ILO-Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert hat, ist kein fairer Handelspartner.

Auch deshalb haben viele Metallerinnen und Metaller, insgesamt 250.000 Menschen, am 10. Oktober in Berlin gegen die TTIP-Verhandlungen demonstriert und das war gut so!

Ich danke allen, die nach Berlin gefahren sind, für ihr Engagement. Das war eine beeindruckende Demonstration.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die Latte des Klima- und Umweltschutzes ist hoch gelegt. Und zwar nicht, damit wir in Europa, in Deutschland erhobenen Hauptes darunter durchgehen können.

Richtig ist, es ist dem Weltklima nicht gedient, wenn sich die Stahlproduktion von Deutschland



nach China verlagert. Genauso richtig ist aber auch, dass wir durch Innovationen durchaus in der Lage sind, die Emissionen weiter zu senken.

Und zwar ohne an Wettbewerbsfähigkeit und damit auch an Beschäftigung zu verlieren. Die zentrale Herausforderung ist, den richtigen Anspannungsgrad zwischen Innovation für einen besseren Umwelt- und Klimaschutz und der Sicherung von Beschäftigung zu finden.

Und dies verlangt zwingend die Einbeziehung von Arbeitgebern und Gewerkschaften in diese Aushandlungsprozesse. Das ist auch eine Form der notwendigen Wirtschaftsdemokratie, die wir einfordern.

Etwa in den vor uns stehenden Verhandlungen zur vierten Emissionshandelsperiode. Das ist eine zentrale Frage für die energieintensive Industrie, insbesondere des Stahls.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
Regulation ist die eine Seite, Innovation die andere.

Auch hier ein Beispiel:

Es ist überfällig, dass die Bundesregierung nachzieht, wenn es um die Förderung alternativer Antriebe und der Batterietechnologie in Deutschland geht.

Es ist beschämend, wie inkonsequent die Bundesregierung mit ihrem selbstgesteckten Ziel, bis 2020 eine Million Elektro-Fahrzeuge auf der Straße zu haben, umgeht.

Wollen wir die gesamte Wertschöpfung des Automobils in Deutschland halten, verlangt dies zwingend, die Batterieherstellung in Deutschland zu industrialisieren.

Es ist ein echtes Trauerspiel, wie hier die Verantwortung zwischen Fahrzeugherstellern, Zulieferern und Politik hin- und hergeschoben wird.

Es wird stattdessen abgewartet und zugeguckt, wie sich diese Schlüsseltechnologie dynamisch in Fernost und USA entwickelt.

Wenn die Fahrzeugindustrie nicht das Schicksal der Unterhaltungselektronik erleiden soll, dann muss jetzt gehandelt werden und zwar flott!

Kolleginnen und Kollegen,  
nicht nur Produkte verändern sich, sondern auch Prozesse. Die Digitalisierung der Arbeitswelt kommt in mächtigen Schüben und wir stehen bereits mittendrin.

Was die Arbeitgeber sich dazu ausdenken, wissen wir: Im Mai hat die BDA ein Positionspapier zur „Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt“ verfasst. Im Mittelpunkt stehen Forderungen zum Abbau von Mitbestimmung und Schutzrechten, etwa die der Höchstarbeitszeiten.

Ihnen sollten wir das Thema nicht überlassen.

Deshalb müssen wir unsere Interessen dringend einbringen. Denn die Digitalisierung schreitet mit großer Wucht voran und ist für uns alle von existenzieller Bedeutung.

Die Konturen der Digitalisierung der Arbeitswelt sind bereits zu erkennen: Zugriff auf riesige Datenmengen, realtime und ortsunabhängig, Ausbau der Sensortechnik, cyber-physikalische Systeme, Leichtbauroboter, Intelligenz in Produkt und Material – dies ist nicht Science Fiction, das sind keine Zukunftsszenarien.

Das ist heute Realität, das sind verfügbare Technologien, die im Begriff sind, die Werkhallen und Büros unserer Betriebe zu verändern.

Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen hat weitgehende Folgen für die Arbeit. Einerseits handelt es sich um klassische Rationalisierungstechnologie.

Aber zugleich entstehen völlig neue Tätigkeitsprofile und damit auch neue Qualifikationsanforderungen.

Wir fragen uns:  
Welche Tätigkeiten fallen weg? Durch welche werden sie ersetzt?

Eins ist aber sicher: Die deutsche Industrie, und insbesondere der Maschinenbau, müssen das Cockpit der Industrie 4.0 besetzen. Nur so können wir auch die Beschäftigungschancen nutzen, die aus den Innovationen entstehen.

Noch ist unentschieden, ob Digitalisierung zu einer Zunahme von restriktiver, unqualifizierter Tätigkeit oder zu Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen, mehr Handlungsspielraum und Verantwortung führen.

Steuert und kontrolliert die Maschine den Menschen?

Oder unterstützt die Maschine den Beschäftigten, um komplexe Arbeitsaufgaben besser zu lösen und Entscheidungen treffsicherer zu fällen?

Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass eine zukunftsfähige Ökonomie auf qualifizierte Tätig-

keit setzen muss, wenn sie den technologischen Fortschritt schnell auf die Straße bringen will.

Das alles ist kein Selbstläufer. Einmischen ist gefragt. Das Ressort „Zukunft der Arbeit“ begleitet Pilotprojekte.

In vielen Verwaltungsstellen beschäftigt ihr euch aktiv mit Industrie 4.0, in immer mehr Betrieben wird der Stand der Digitalisierung von euch genau unter die Lupe genommen.

Wir sind auf dem richtigen Weg – in den Bezirken, den Bildungsstätten, den Verwaltungsstellen und Betrieben.

Unser Anspruch ist weitgehend: Die Digitalisierung wird eine Nagelprobe für unsere Betriebs- und Tarifpolitik sein. Zwei Ziele sind unabdinglich:

Erstens: Keiner darf unter die Räder kommen! Das betrifft die Sicherheit des Arbeitsplatzes genauso wie den Erhalt von Qualifikation und Entgelt. Hier sind Tarifverträge und Mitbestimmung gefordert. Unsere bestehenden Verträge und Vereinbarungen werden wir dazu weiterentwickeln müssen.

Und Zweitens: Gute Arbeit in der digitalen Arbeitswelt ist möglich! – ja, aber nur dann, wenn wir uns einmischen.

Unser Pfund: Sie brauchen uns. Innovationsstrategien gegen die Belegschaft scheitern, Innovation funktioniert nur mit eurem Wissen, mit eurer Erfahrung, und mit eurem Engagement! Genau hier liegt unsere Chance.

Wir müssen Alternativen aufzeigen, Handlungsempfehlungen geben.

Wir müssen im Gehen lernen. Und dies tun wir am besten, wenn wir die Belegschaften in diesen Lernprozess einbeziehen.

Und wir müssen Betriebsräte und Vertrauensleute bezüglich ihrer Möglichkeiten schulen – damit wir uns kompetent im Betrieb einmischen können. Eine große Herausforderung für unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit – und eine operative Kernaufgabe für die gesamte IG Metall.

Kolleginnen und Kollegen, ob wir die Chancen der Digitalisierung nutzen können, entscheidet sich auch daran, ob unser Bildungssystem mit der Dynamik der technologischen Veränderung Schritt hält.

In der Vergangenheit war es so: Große technologische Umbrüche fanden ihren Weg in die Fabrik über den Generationenwechsel. Der ältere Facharbeiter musste sich zwar mit der CNC-Technologie anfreunden. Aber richtig Einzug hielt CNC erst, als

die Azubis übernommen wurden, die den Umgang mit dieser Technologie seit dem ersten Ausbildungstag gelernt hatten.

Diese Zeitspannen werden uns nicht mehr zur Verfügung stehen.

Dies bedeutet zweierlei:

Erstens:

Eine breite, fachlich fundierte Berufsausbildung ist auch zukünftig notwendig. Sie ist die Ausgangsbasis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung. Das Duale System ist ein Erfolgsmodell und seine Entwicklung ist bei uns in guten Händen.

Daneben gewinnt die Hochschule als Ort beruflicher Erstausbildung an Bedeutung. Letztes Jahr begannen erstmals mehr junge Menschen ihre Erstausbildung an einer Hochschule als in der dualen Berufsausbildung. Eine Entwicklung, die wir nicht umkehren werden.

Wir sollten unseren Blick deshalb gleichermaßen auf die akademische Ausbildung als Ausbildungsort richten. Auch diese sollten wir mitgestalten. Dort gibt es viel zu tun.

Mir ist besonders die vielgepriesene Vielfalt ein echter Dorn im Auge: Wir haben in Deutschland mehr als 850 unterschiedliche technische Hochschulabschlüsse, teilweise extrem spezialisiert. Diese Unübersichtlichkeit verwirrt Studieninteressierte und Arbeitgeber gleichermaßen. Der erfolgreiche Grundgedanke einer verlässlichen und nachhaltigen Basisbildung, der die Berufsausbildung so stark macht, taucht hier fast nicht mehr auf.

Stattdessen leistet sich jeder größere Unternehmer seinen eigenen Studiengang in der naheliegenden Hochschule: Eng abgestimmt auf seine aktuellen Bedürfnisse.

Die Folge: Ausbildung gehorcht den kurzfristigen betrieblichen Anforderungen von heute, und eben nicht dem gesellschaftlichen Bedarf von morgen.

Die Hochschule ist längst nicht mehr Reproduktionsanstalt des Bildungsbürgertums – sie soll aber auch kein Arbeitgeber-Protectorat werden.

Die Hochschule ist gesellschaftlicher Ausbildungsort.

Und deshalb sollten wir uns für die gleichberechtigte Mitwirkung von Gewerkschaften und Arbeitgebern bei der Entwicklung bundesweit einheitlicher akademischer Berufsbilder und Ausbildungsinhalte einsetzen.

Kolleginnen und Kollegen,  
die zweite Schwachstelle der beruflichen Bildung ist offensichtlich die berufliche Fortbildung. Hier treten wir seit Jahrzehnten auf der Stelle oder kriechen im Krebsgang.

Die berufliche Fortbildung ist ausschließlich reaktiv ausgerichtet: Fortgebildet wird dann, wenn neue Technik und Abläufe es erzwingen. Höchstenfalls selektiv. Wer gut qualifiziert ist, wird gefördert, der Rest schaut ins Ofenrohr.

Ich kann den Spruch vom lebenslangen Lernen nicht mehr hören – das ist und bleibt eine hohle Phrase, solange der Anspruch nicht mit Arbeitsorganisation und Personalentwicklung verknüpft ist. Nur dann ist fachliche und berufliche Entwicklung tatsächlich möglich.

Berufliche Entwicklung als grundlegendes Arbeitnehmerrecht – von dem Ziel sind wir noch weit entfernt.

Deshalb ist die Bildungsteilzeit so wichtig. Sie öffnet die Tür zur Fortbildung einen Spalt weiter.

Nächstes Etappenziel ist es, die Sphären von Arbeit und Lernen stärker miteinander zu verzahnen.

Aus Arbeitsplätzen müssen Lernplätze werden. Das ist die Devise, wenn wir den umfangreichen Wandel von Anforderungen nachvollziehen wollen: Jeder Arbeitsplatz soll zum Lernort umgebaut werden. Erst dann können wir wirklich von guter Arbeit reden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die Fragen von Rationalisierung und technologischer Entwicklung prägen die Geschichte der Arbeit und die Geschichte der Gewerkschaften.

Die IG Metall begleitet diese Geschichte seit 125 Jahren, nächstes Jahr feiern wir dieses Jubiläum.

Das sind auch 125 Jahre Ringen um die Gestaltung des Sozialstaats. Auch hier stehen wir wieder vor einer Neuorientierung. Wir brauchen neue Antworten auf neue Fragen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
ohne gute Arbeit kein gutes Leben! Arbeit steht im Mittelpunkt des Lebens.

Wie soll sie also aussehen, unsere Arbeit der Zukunft? Und was ist dafür nötig? Wo können und wo wollen wir mit den Arbeitgebern an einem Strang ziehen? Brauchen wir neue Gesetze? Was können wir durch Tarifvertrag, was durch Mitbestimmung erreichen, was nicht? Sind wir konfliktfähig?

Unsere Mitglieder haben uns auf diese Fragen geantwortet. Unsere Beschäftigtenbefragung im Jahr 2013 hat uns klare Aufträge erteilt.

Erstens: Die Beschäftigten wollen sichere Arbeit und Sicherheit im Leben.

Und zweitens wollen sie, dass es gerecht zugeht, in der Arbeit und im Leben.

Sicherheit und Gerechtigkeit. Das sind grundsätzliche, unverrückbare gewerkschaftliche Werte, die wir im Jahr 2015 zu erneuern haben.

Ein drittes Thema wurde uns aufgetragen: Der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung. Selber Hand anlegen zu können, mitreden zu können, sich einbringen zu können, ernst genommen zu werden und vor allem, Herr oder Herrin des eigenen Lebens zu bleiben – auch des eigenen Arbeitslebens. Das ist für viele Beschäftigte heute ein selbstverständlicher Anspruch.

Ohne Selbstbestimmung ist Arbeit keine gute Arbeit! Wenn wir diese Anliegen in unserer Arbeit umsetzen wollen, dann brauchen wir drei zentrale Werte – sicher, gerecht, selbstbestimmt.

Wir müssen dafür nicht alles neu erfinden, bei vielem sind wir auf dem richtigen Weg. Aber das Bild von Arbeit, an dem wir uns auch tarif- und betriebspolitisch orientieren, das benötigt dringend eine radikale Modernisierung.

So manchem – auch bei uns – spukt noch ein altes Bild von Erwerbsarbeit im Kopf herum. Das passt aber nicht zu den vorherrschenden betrieblichen Realitäten und erst recht nicht zu den Lebenswünschen vieler Menschen.

Das Standard-Erwerbsleben der 70er Jahre sah so aus: Ausbildung, 40 Jahre arbeiten beim selben Arbeitgeber, Rente. Und überwiegend männlich. Das sieht heute anders aus. Heute wird kaum ein 20- bis 30jähriger Mensch ohne Weiterbildung, ohne Kinder- und Familienzeiten und ohne Neuorientierungsphasen durchs Berufsleben kommen.

Und das spiegelt sich in den Werteorientierungen der Jugend wider. Die aktuell veröffentlichte Shell-Studie resümiert: „Jugendliche wünschen sich Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie. Dabei geht es vor allem um planbare und verlässliche Gestaltungsmöglichkeiten und weniger um „entgrenzte“ Welten.“

Und deshalb müssen wir unser Bild von Arbeit erneuern. Wir sollten nicht eine Arbeit regeln, die

weder den betrieblichen Herausforderungen noch den Lebenswünschen entsprechen kann.

Und ganz wichtig: Das alles darf keine Exklusivveranstaltung für gut bezahlte Highpotentials werden. Unser Job ist es, das Ganze so zu organisieren, dass daraus ein Recht für alle wird. Ein Recht, das sich dann auch alle leisten können – und zwar unabhängig von Einkommen, Qualifikation und Familienverpflichtungen.

Was ist dazu nötig?

Ich sage: Die Strahlkraft des Normalarbeitsverhältnisses, das sich durch sichere Arbeit, geschützt durch Gesetz und Tarifverträge, festes und ausreichendes Einkommen auszeichnet, ist heute noch so stark wie gestern.

Damit der Glanz nicht verloren geht, muss dieses Normalarbeitsverhältnis allerdings neu definiert werden.

Ein neues Normalarbeitsverhältnis muss Sicherheit für alle bereithalten, gerade auch, wenn es Brüche und Umorientierungen im Lebenslauf gibt.

Das sind die Mindestanforderungen.

Wenn wir sie ernst nehmen, werden sie jedoch zu einer großen Herausforderung. Diese können wir nur gemeinsam lösen.

Sowohl im Sozialstaat, als auch im Betrieb. Nur kollektive Regelungen, Gesetze oder Tarifverträge, sind in der Lage, allen Beschäftigten Zugang zu diesen Ansprüchen und Sicherheiten zu verschaffen.

Individuell geht es nicht.

Kolleginnen und Kollegen,  
Ein neues Normalarbeitsverhältnis kann nur zur Norm und zum gelebten Alltag werden, wenn es für alle zugänglich ist.

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes wies jedoch in eine andere Richtung: Ausweitung des oft tariflosen Niedriglohnsektors, Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen, Praktika, Mini-Jobs:

Die Grausamkeiten der Flexibilisierung haben eine offensichtliche Folge: Sie machen unser Sozialsystem kaputt. Denn Erwerbsarbeit ist die Basis unserer Sozialsysteme. Und dies soll auch so bleiben.

Beispiel Alterssicherung: Der Anspruch auf eine armutssichere Rente ist richtig, natürlich ist er das! Aber er ist nur realisierbar mit einem dauerhaft anständigen Einkommen. Das geht nicht mit Mini-

jobs. Und – das ist nun kein Geheimnis – auch nicht mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro!

Unsere Antwort kann auch nicht die Kollektivierung der Armut durch ein bedingungsloses Grundeinkommen sein. Unsere Antwort ist die Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses.

Wie sicher der Job ist, wie hoch das Einkommen, das entscheidet darüber, wie hoch die Rente ist. Arbeit ist und bleibt der zentrale Platzanweiser im Leben – das gilt auch im Alter.

Tatsache ist: Die massive Ausweitung des Niedriglohnsektors ist faktisch ein ungedeckter Scheck für die Zukunft. Die Kosten der sozialen Sicherung werden den nächsten Generationen aufgebürdet.

Nein! Diese Entwicklung muss im Interesse von uns allen gestoppt werden!

Wir brauchen ein neues gesellschaftliches Umverteilungsprojekt.

Und dies beginnt mit einer Eindämmung des Niedriglohnsektors auch in unseren Branchen. Daher ist und bleibt ein Schwerpunkt unserer Arbeit, Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse zu bekämpfen.

Denn viele Werkverträge sind genau das geworden: Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse. Die Arbeitgeber sagen, es gäbe keinen Missbrauch von Werkverträgen.

Ich sage:

Werkverträge werden missbraucht, denn durch sie werden gut bezahlte und gut regulierte Arbeitsplätze in unseren Kernbereichen ersetzt.

Werkverträge werden missbraucht, denn durch sie werden branchenweit vereinbarte Entgeltbedingungen gezielt umgangen.

Werkverträge werden missbraucht, denn mit ihnen wird die Mitbestimmung systematisch umgangen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

und weil wir es nicht hinnehmen können, dass mitten in den hochprofitablen Branchen der Metall- und Elektroindustrie ein Niedriglohnsektor entsteht, sagen wir: Schluss damit! Schluss mit diesen Billig-Strategien!

Der Missbrauch von Werkverträgen muss beendet werden. Das wäre ein zentraler Beitrag zu mehr Gerechtigkeit und Sicherheit für alle Beschäftigten.

Und wenn Werkvertrag, dann mit Tarifvertrag. Und zwar mit einem, der unseren tariflichen Normen entspricht. Das ist unser Ziel für gerechte Arbeit.

Und wir werden nicht den Arbeitgebern überlassen, ob und mit wem sie Tarifverträge abschließen. Tarifrucht vor der IG Metall geht nicht. Wer meint, er könne outsourcen, um uns zu entgehen, dem soll es gehen, wie bei Hase und Igel.

Die IG Metall ist schon da, wenn es um Arbeitnehmerrechte in unseren Wertschöpfungsketten geht. Bei der industriellen Kontraktlogistik, bei industriellen Services, bei Entwicklungsdienstleistern.

Da haben wir große Schritte gemacht. Da werden wir konsequent weiterarbeiten.

Wir hatten in der Vergangenheit Auseinandersetzungen mit Ver.di über die betriebliche Zuständigkeit. Abgrenzungsfragen sind nicht immer einfach zu beantworten.

Aber es braucht für alle Beteiligten, insbesondere für die Beschäftigten, eine Klarheit, wer innerhalb des DGB für welche Bereiche zuständig ist.

Und ich bin froh, liebe Andrea Kocsis, dass wir kurz vor einer Verständigung zwischen Ver.di und IG Metall über die Zuständigkeiten in der industriellen Kontraktlogistik stehen.

Nicht die Arbeitgeber, nein, wir – die DGB-Gewerkschaften – bestimmen über unsere Zuständigkeiten.

Und es ist wichtig, dass sich die DGB-Gewerkschaften dieser Frage insgesamt angenommen haben. Die alte Organisationsabgrenzung taugt heute nicht mehr. Wir produzieren hybride Produkte in neuen Wertschöpfungsketten.

Das fordert auch den DGB heraus.

Wir brauchen unseren Dachverband als Sprachrohr. Aber er muss neu erfunden werden – von seinen Mitgliedsgewerkschaften, also von uns.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein neues Normalarbeitsverhältnis, das Unterbrechungen durch Bildungs- und Erziehungszeiten abfängt, wird erst dann wirklich „normal“, wenn es auch zu Sicherheit im Alter führt. Dies ist – wie gesagt – heute für viele nicht gegeben.

Die Nettorente für den sogenannten Standardrentner wird ohne Kurswechsel in der Rentenpolitik die 40-Prozent-Marke unterschreiten. 45 Jahre gezahlt und dann gerade an Hartz IV vorbeigeschrammt – das ist unerträglich, Kolleginnen und Kollegen. Wir müssen die Rentenpolitik auf neue Füße stellen, um Altersarmut zu verhindern.

Schuld an diesem Desaster ist der Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik: Heute wird nicht mehr das Niveau gesichert, sondern der Beitragssatz. Das ist Unsinn – sozial und auch ökonomisch.

Das Dogma des Beitragssatzes verhindert derzeit jegliche ernsthafte Diskussion für ein stimmiges Gesamtpaket in der Rentenpolitik.

Beitragserhöhung alleine ist auch keine Lösung. Aber seien wir ehrlich, auch die Riester-Rente ist weitgehend gescheitert. In erster Linie halten wir die Versicherungswirtschaft mit Steuergeldern am Laufen. Das geht besser.

Ich bin überzeugt, dass diese Gelder besser in der BAV aufgehoben wären. Auch für tarifliche Lösungen.

Das sind zwei wichtige Punkte für ein Gesamtpaket zur Rentenpolitik. Die anderen findet ihr im Leitanttrag Rente.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Arbeitszeitpolitik ist ein Kern gewerkschaftlichen Handelns.

Sie berührt fast alle unsere Politikfelder:

- Entgeltpolitik und Arbeitszeit sind aufs engste verwoben;
- Leistungs politik ließe sich ohne Arbeitszeitgestaltung nicht konzipieren;
- Gesundheit und Arbeitsschutz brauchen Arbeitszeitpolitik.

Und auch die Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben entscheidet sich fast ausschließlich über die Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Wir dachten lange, mit der 35-Stunden-Woche hätten wir das perfekte Mittel gefunden, all diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Denn die 35-Stunden-Woche war und ist eine brillante Idee.

Wenn wir die 35-Stunden-Woche aus heutiger Sicht betrachten, dann müssen wir ehrlicherweise resümieren, dass sich die Arbeitszeit in unserem Organisationsbereich vielfältig entwickelt hat.

Punkt 1: Die 35-Stunden-Woche gilt längst nicht für alle. Und Punkt 2: Sie gilt nicht für alle gleich.

Seit dem Tag ihrer Einführung kam sie in unterschiedlicher Formen daher und wurde in unterschiedlichen Bereichen unterschiedlich gehandhabt.

Es gab Bereiche, die nutzten sie für den freien Freitagnachmittag, andere entwickelten neue Schichtmodelle, wieder andere verteilten sie regelmäßig und gleichmäßig auf die Werkzeuge.



Und zu oft entschwand sie in Gleitzeitregelungen und tauchte dort als Arbeitszeitguthaben auf, das womöglich am Monatsende gekappt wird.

So setzte jeder Betrieb oder jede Branche die 35-Stunden-Woche ein bisschen anders um. Unser kollektivstes Projekt ist bei genauem Hinsehen ein Hort großer betrieblicher Vielfalt.

Auch das haben wir lange nicht in den Mittelpunkt unserer arbeitszeitpolitischen Überlegungen gestellt. Vielleicht war es auch nicht nötig, weil sich jeder unter dem Dach der 35 irgendwie arrangieren konnte.

Tatsächlich hat sich die Arbeitszeitpolitik in den Betrieben vielfältig und oft ungesteuert weiterentwickelt – getrieben vor allem von unternehmerischen Interessen, selten von den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten. Wir müssen zur Kenntnis nehmen: Die tatsächlichen Arbeitszeiten steigen – trotz Beibehaltung des tariflichen Niveaus.

In nicht-tarifgebundenen Bereichen ist diese Entwicklung noch stärker.

Die betriebliche Handlungshoheit über die Arbeitszeitpolitik ist uns in vielen Betrieben verloren gegangen.

Nicht erst durch die Digitalisierung und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.

Arbeitszeit verfällt allerorten. Stunde um Stunde. Tag für Tag.

Diese Praxis ist nicht hinnehmbar. Es ist eine Missachtung des Werts der Arbeit. Jeder würde sich doch wehren, wenn der Arbeitgeber einseitig das Entgelt kürzt. Jeder Betriebsrat geht dann auf die Barrikaden.

Aber was ist es anderes, wenn Arbeitszeit verfällt? Das ist doch schizophren, Kolleginnen und Kollegen, wenn wir da nicht mit der gleichen Bestimmtheit das Geld für geleistete Arbeit einfordern.

Schluss mit dem Verfall von Arbeitszeiten!

Und deshalb ist die Zeit reif für einen Neustart.

„Wie hältst Du’s mit der Arbeitszeit?“ Diese Frage müssen wir alle ehrlich beantworten.

Ich möchte, dass wir unsere Anliegen und Botschaften zur Neujustierung der Arbeitszeit in einer bundesweiten Kampagne bündeln und in die Betriebe tragen.

Und das sage ich sehr unbescheiden: Diese Arbeitszeitkampagne zielt auf nicht weniger, als auf die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen und der persönlichen Souveränität im Umgang mit der Zeit.

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein!

Dass Flexibilität gefordert sei, gilt zwischenzeitlich als eine Art Naturgesetz. Dass die Überwälzung des Risikoregimes unternehmerischen Handelns alleine auf die Flexibilität der Beschäftigten erfolgt – so hat es der Soziologe Ulrich Beck benannt – ist doch keineswegs Gott gegeben.

Unflexibel sein, ist zum Schimpfwort geworden. So ein Unsinn!

Der Gegenpol von Flexibilität ist Stabilität. Das ist sehr wohl ein wünschenswerter Zustand für eine Gesellschaft, für wirtschaftliche Prosperität, für die Optimierung unternehmerischer Prozesse und vor allem für die persönliche Lebenslage.

Ist es wirklich nicht zu verhindern, dass der Vertrieb im Stundentakt die Produktionsplanung umwirft, oder hilft da nicht eine bessere Vertriebsplanung? Und welche Ankündigungsfristen sind notwendig, dass der Einzelne stabil seinen Alltag planen kann?

Der schnelle Ruf nach mehr Flexibilität führt in eine Sackgasse. Denn: Flexibilität ist immer funktional, nie ein Ziel, ein Wert an sich!

Kolleginnen und Kollegen, diese Debatte will ich führen. Nicht abstrakt sondern konkret entlang unserer normativen Werte: sicher, gerecht, selbstbestimmt.

Gerecht ist, dass geleistete Arbeit erfasst und vergütet wird. Bis heute verfallen aber jährlich Millionen von Arbeitsstunden. Weil sie nicht erfasst oder weil sie gekappt und gestrichen werden.

Und gerecht ist, wenn für das gleiche Entgelt auch die gleiche Arbeitszeit abverlangt wird. Und auch hier haben wir noch Unterschiede. Etwa zwischen Ost und West. Und daher ist und bleibt die Angleichung der Arbeitszeiten und Stundenentgelte in Ost und West kein Versprechen für die ferne Zukunft, sondern Teil einer arbeitszeitpolitischen Kampagne der IG Metall, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Unser zweiter normativer Wert heißt: Sicher. Arbeitszeitflexibilität gegen Sicherheit – dies ist die Grundformel einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik. Bewiesen in der Krise, bewiesen in vielen betrieblichen Praxisfällen. Hinterlegt auch durch die Beschäftigtenbefragung. Hier sagen die Beschäftigten: Flexibilität ja, aber nicht ohne

Gegenleistung. Und hier ganz oben: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Tatsache ist, dass in vielen Tarifgebieten unsere Tarifverträge nicht die Werkzeuge beinhalten, um diese Formel wirksam in tarifkonforme betriebliche Regelungen zu bringen. Stichwort: Arbeitszeitkonten. Stichwort: Kurzarbeit mit Zuzahlung.

Ich fordere Gesamtmetall und seine Mitgliedsverbände auf, in den nun anstehenden Gesprächen zum Thema Arbeitszeit als allererstes diese Frage endlich für alle Tarifbezirke zu regeln.

Wir müssen uns jetzt, in guter konjunktureller Situation, darauf vorbereiten, dass der Kapitalismus bekanntlich nicht nur Sonnentage kennt, sondern auch stürmische Zeiten. Und für diese Zeiten verlangen wir Sicherheit, belastbare Regeln und Zusagen.

Und nicht zuletzt unser dritter normativer Wert: Selbstbestimmt.

Mit der Arbeitszeitkampagne wollen wir der Fremdbestimmung und der freien Verfügbarkeit der Arbeitskraft Grenzen setzen.

Wir müssen Lösungen entwickeln, damit die Intensivierung und Extensivierung der Arbeitszeit nicht länger an Leistungsgrenzen führt, die immer mehr Beschäftigte krank macht. Jeder hat seine biologische Uhr und die verlangt auch Garantien zum Abschalten.

Das heißt: Nimmt die Arbeit zu, muss Personal her. Und das heißt eben nicht: Wachsende Aufgabenberge müssen durch immer mehr und intensivere Arbeitsstunden bewältigt werden.

Gefordert sind Spielregeln, die den Leistungsdruck an den Bändern durch Zeitvorgaben eindämmen, statt der Gesundheit zu schaden.

Selbstbestimmt heißt auch, dass es Arrangements von Arbeit und Leben gibt, die unsere Bedürfnisse und Notwendigkeiten berücksichtigen. Gleitzeitregelungen sind gut. Aber was ist Gleitzeit, was Mehrarbeit? Unterscheiden wir schon streng genug im Betrieb?

Und kann ich auch wirklich frei nehmen, wenn ich es brauche und nicht nur dann, wenn es dem Chef in den Kram passt?

Selbstbestimmung ist nicht nur ein Angestellthema. Auch Schichtarbeiter wünschen sich mehr Zeitsouveränität im Alltag. Dass das geht, zeigen gute betriebliche Beispiele. Etwa über eine selbstbestimmte Schichteinteilung der Arbeitsgruppe mit Hilfe einer Smartphone-App. Wir stehen dabei noch am Anfang, aber wir sind auf dem richtigen Weg.

Selbstbestimmt bezieht sich auch immer öfter auf den Arbeitsort: Viele Beschäftigte haben den Wunsch, von zu Hause zu arbeiten. Nicht ständig, aber ein, zwei Tage in der Woche. Auch dafür brauchen wir Regeln.

Sicher ist: Ohne Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag geht es nicht. Die Diskussion, was der Gesetzgeber dazu beitragen kann, ist eröffnet.

Wir tun auf jeden Fall gut daran, dieses Feld nicht den Arbeitgebern zu überlassen. Und deshalb sollten wir eigene Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitszeitgesetzes vorlegen: Wie wäre es mit einem Recht auf selbstbestimmte Lage der Arbeitszeit im Rahmen der täglichen Höchstarbeitszeit? Wie wäre es mit einer Pflicht zur Erfassung aller geleisteten Arbeit – unabhängig von Ort und Tätigkeit? Und wie wäre es mit einem Recht auf Abschalten?

Und wir müssen die Arbeitszeit selbstbestimmt an unsere Lebensphasen anpassen können. Arbeitszeit zu reduzieren, wenn Kinder zu betreuen sind, die Mutter zu pflegen ist, oder berufliche Fortbildung angesagt ist. Und das verlangt Zeit und Geld, soll der Weg für alle offen stehen. Das verlangt solidarische Lösungen eines Entgeltausgleichs, wenn Arbeitszeit für diese Zwecke verkürzt wird.

Nur so können wir die ungleiche, häufig geschlechterspezifische, Verteilung der Arbeitszeiten aufbrechen.

Und nur so können wir einen neuen Standard Vollzeitarbeit entwickeln. Vollzeitarbeit kann dann in kurzer Vollzeit daherkommen, in Blockphasen oder auch mit erfassten Überstunden – wenn geregelt ist, was aus diesen wird.

Dazu brauchen wir Bewegung im Bereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Der Koalitionsvertrag sieht ein „Rückkehrrecht nach Teilzeit“ vor. Das ist schon ein guter Schritt, aber es ist eben ein Koalitionskompromiss. Wir fordern mehr: Was wir brauchen, ist ein echtes Wahlrecht zur Arbeitszeit. Diese Gründe rechtfertigen es, der Arbeitszeitpolitik höchste Bedeutung beizumessen. Für uns sind Fragen der Arbeitszeit immer auch Fragen der Verteilungs- und der Teilhabegerechtigkeit in der Gesellschaft.

Arbeitszeitpolitik ist nicht nur Kern gewerkschaftlichen Handelns, weil sie alle Bereiche berührt.

Arbeitszeitpolitik gehört ins Zentrum der Gewerkschaftspolitik, weil sie Verteilungs- und Gerechtigkeitspolitik ist.

Lasst uns deshalb auf diesem Gewerkschaftstag verabreden, dass wir die Arbeitszeitpolitik in den nächsten Jahren in den Mittelpunkt stellen. Betrieblich, tariflich und auch gesellschaftspolitisch!

Nur so holen wir uns unsere Zeit zurück!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie kann ein neues Leitbild für Wirtschaft und Gesellschaft als gesellschaftlicher Entwurf politische Durchsetzungskraft gewinnen? Wie kann der Sozialstaat 4.0 Realität werden?

Ich bin davon überzeugt, dass wir konsequent auf eine Verzahnung der Handlungsebenen und der Akteure im Sozialstaat setzen müssen.

Gesetzgebung, Tarifautonomie, Mitbestimmung und Selbstbestimmung sind die Handlungsebenen und Antriebsräder von Wirtschaft und Sozialstaat.

Kein Rad allein schafft einen Richtungswechsel. Nur wenn die Räder ineinander greifen, erlangt unser Leitbild gesellschaftliche Relevanz.

Lasst mich diese Verzahnung am Beispiel der Pflegepolitik skizzieren:

Es ist schön, dass es nun die theoretische Möglichkeit zur Pflegezeit gibt, sagen sich die Beschäftigten. Schade nur, denken sie dann weiter, dass ich mir das praktisch nicht leisten kann.

Nicht nur, weil ich mir die Entgelteinbußen nicht leisten kann. Ich habe auch Angst, dass ich beim Chef in Ungnade falle und nicht mehr auf meinen doch geliebten Arbeitsplatz zurückkehren kann. Und kann ich meine Kolleginnen und Kollegen mit all der Arbeit da alleine lassen?

Auftragseingänge nehmen keine Rücksicht auf Pflegefälle.

Hier müsste der Betriebsrat das Recht auf Personalausgleich erhalten. Er müsste die Rückkehr mitgestalten, sonst läuft das Gesetz gerade in kleineren Betrieben ins Leere.

Aber das Gesetz kennt bisher nicht mal an einer Stelle das Wort Betriebsrat.

Und zu den Entgelteinbußen: Zwar gibt es die Möglichkeit, mit einem Darlehen den Lohnausfall auszugleichen. Aber Schulden machen, wenn man selbst nicht mehr so lange bis zur Rente hat? Außerdem fehlen die Zeiten der Arbeitszeitreduzierung dann auch noch in der Rente.

Ein Tarifvertrag mit solidarisch finanziertem Teillohnenausgleich könnte da helfen. Der Teillohnenausgleich müsste dann vom Gesetzgeber steuerfrei gestellt werden – das ist bei jetziger Rechtslage nicht möglich.

Das ist ein Beispiel des integrierten Sozialstaates, wie wir es uns vorstellen. Gesetz, Tarif, Mitbestimmung und die Selbstbestimmung des Einzelnen werden eng verzahnt.

Die Räder greifen ineinander, sie bedingen und ergänzen sich. Das heißt aber nicht, dass immer alles läuft wie geschmiert. Im Gegenteil! Auf jeder Ebene wird

dann um Lösungen gerungen, auf jeder Ebene wird verhandelt, und so kann auch das Politische des Sozialstaats wieder stärker sichtbar werden.

Wir haben ein solches Modell bei der Altersteilzeit und bei der betrieblichen Altersvorsorge. Aber es muss erneuert werden. Und es muss auf mehr Politikfelder ausgerollt werden. Nur so prägt es den Sozialstaat, der auch in Zukunft auf Arbeit, Tarifautonomie und Mitbestimmung setzt.

Die Alternative wäre es, Mindestbedingungen gesetzlich zu regeln und alles weitere alleine zu verhandeln. Individuell. Jeder für sich.

Setz dich durch, sei ein echter Marktteilnehmer! Mindestlohn für jeden, aber jeder Euro darüber Verhandlungssache, der Markt wird den Preis richten.

Wenn wir den Sozialstaat erneuern wollen, ist das für Gewerkschaften ein anspruchsvolles Unterfangen.

Warum? Das geht nur mit Gewerkschaften, die eben nicht Pressure-Group gruppenspezifischer Interessen sind, sondern alle Beschäftigten im Auge haben.

Gewerkschaften – lasst mich das mal so sagen – die als Klassenorganisation auftreten.

Und es baut auf Beteiligung der Beschäftigten, Mitgliederstärke und Tarifbindung. Das ist unser magisches Dreieck, das uns Durchschlagskraft verleiht.

Eine kompetente und durchsetzungsstarke Betriebspolitik braucht Beteiligung. Mitbestimmung ist ein Garant für Beteiligung. Sie wird aber dann besonders wirksam, wenn sie die einzelnen Beschäftigten mit einbezieht.

Entweder direkt, durch Möglichkeiten seine Meinung einzubringen. Von der Befragung bis zur Abteilungsversammlung, vom Internetblog bis zur WhatsApp-Gruppe – die erfolgreich erprobten Methoden sind vielfältig.

Genauso, wie wir Aushandlungsprozesse im Team unter den Kollegen stärker in den Blick nehmen sollten. Dort werden Meinungen gebildet, dort werden Kompromisse geschlossen und dort müssen sich die Leute aufeinander verlassen können. Auch hier haben wir, wenn auch teilweise verschüttete, Erfahrungen aus der Gruppenarbeit. Und hier sind unsere Vertrauensleute vor Ort gefordert.

Vertrauensleute sind unsere Schnittstelle in die Abteilungen und Arbeitsgruppen. Das heißt mehr als Flugblattverteiler sein, mehr als das „Ohr“ an der Belegschaft zu haben.



Dazu brauchen Vertrauensleute Freiräume, auch die notwendige Zeit und vor allem Qualifikation. In politischen und fachlichen Themen, aber auch in der Fähigkeit, Beteiligungsprozesse vor Ort aktiv zu gestalten.

Wenn wir auch andere Formen der direkten Beteiligung nutzen, eines ist sicher: Die persönliche Ansprache, das persönliche Miteinander ersetzt nichts.

Viele Arbeitgeber tun so, als wäre Beteiligung ein Gegensatz zur Mitbestimmung, als könnte man darauf verzichten, wenn es nur genügend „Betriebsklimaanalysen“ oder 360-Grad-Feedbacks gibt. Das käme ihnen wohl nicht ungelegen. Weil diese Form der Beteiligung immer begrenzt ist, auf Spalten und Herrschen setzt - oder auch auf Repression, wenn's eng wird.

Auch hier müssen wir ran.

Wir brauchen eine Beteiligungskultur, die im Betrieb von Betriebsräten und Vertrauensleuten getragen wird. Sie muss das Miteinander und solidarische Lösungen in den Mittelpunkt stellen. Gerade jetzt, da wir für viele Fragen der Digitalisierung der Arbeitswelt eben noch nicht die erprobte Antwort in der Tasche haben. Gerade jetzt, da wir in der Arbeitszeitpolitik unterschiedliche Interessenslagen der Einzelnen zusammenführen müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir müssen in unseren Verwaltungsstellen Angebote und Strukturen für Beteiligung unterstützen. Auch weil unsere Belegschaften diverser sind, Zielgruppen wie Jugend, Frauen, Ingenieure und kaufmännische Angestellte, Migranten und weitere auch betriebsübergreifende Beteiligungsangebote suchen.

Wie es uns gelingt, die Interessenslagen der Jugend aufzugreifen, wird eine Schlüsselfrage sein. Ja, wir sind die größte politische Jugendorganisation in Deutschland. Das sollte uns aber nicht selbstgefällig machen. Und schon gar nicht bescheiden. Die Interessen von Jugendlichen in der Ausbildung und in ihrer beruflichen Entwicklung müssen offensiv vertreten werden. Sonst tut sich nichts.

Mit der „Aktion Übernahme“ gelang es uns, tarifpolitisch Lösungen zu finden. Die „Revolution Bildung“ unterstützte die Forderung nach Bildungsteilzeit. Das war ein guter Start zum Thema Bildung, aber es reicht bei weitem noch nicht aus. Hängt euch rein! Macht weiter! Bleibt dran!

Kolleginnen und Kollegen, Handlungsstärke und Durchsetzungskraft brauchen Organisationskraft im Betrieb. Die Tore werden im Betrieb gemacht – und zu allererst durch gute Organisationsgrade.

Wem sag ich das, Mitgliederstärke ist kein Selbstläufer. Die Erfolge der letzten fünf Jahre sind Ergebnis unserer gemeinsamen Arbeit. Mein Ziel – unser Ziel – ist, dass wir das verstetigen! Und dazu müssen wir unsere Neuaufnahmen nochmals deutlich stärken, wollen wir unseren Organisationsgrad nach oben entwickeln.

Unsere Zukunftsanalyse zur Mitgliederentwicklung zeigt, wo unsere Potenziale liegen: In welchen Regionen, Beschäftigtengruppen, Betrieben und Branchen.

Auch in den vielen Betrieben, die wir organisatorisch nicht erschlossen haben. Werkvertragsunternehmen, neue Branchen und Geschäftsmodelle wie Windkraft oder Shared Services, neue Arbeitsplatzansiedlungen von Startups, aber auch Beschäftigte in neuen Arbeitsvertragsformen, wie Soloselbstständige oder Crowdworker – in all diesen Bereichen wartet die Arbeit auf uns – und die potentiellen Mitglieder.

Und auch das geht nur, wenn wir die Menschen beteiligen an gemeinsamen Projekten, daran, Betriebsräte zu gründen, Tarifbindung herzustellen, soziale Rechte durchzusetzen.

Erschließungsarbeit setzt voraus, präsent zu sein. Das werden wir systematisch und professionell angehen.

In allen Bezirken werden langfristige und großvolumige Erschließungsprojekte aufgesetzt. Dafür hat der Vorstand über 190 Millionen Euro für die nächsten 9 Jahre beschlossen.

Unsere Ziele sind:

Die regionale Flächenpräsenz der IG Metall zu erhalten. Unsere Verwaltungsstellen und die vor Ort arbeitenden Hauptamtlichen, aber auch die ehrenamtlichen Strukturen sind unverzichtbar, der IG Metall vor Ort ein Gesicht zu geben. Und die zusätzlichen Ressourcen bereitzustellen und die Zahl der Neuaufnahmen weiter zu steigern.

Ich sage bewusst, es geht um ein Mehr, nicht um den Erhalt des Status Quo – der reicht langfristig nicht aus, um die heutige Stärke zu halten.

Und die ist zwingend, um tarifmächtig zu bleiben.

Mitgliederstärke und Beteiligung sind auch Voraussetzung für ein Mehr an Tarifbindung.

Die Tarifbindung sank in den 90er Jahren dramatisch. Auch in den Branchen der IG Metall.

Heute sind noch etwas mehr als 50 Prozent der Beschäftigten unseres Organisationsbereichs durch einen Branchentarifvertrag erfasst. Hinzu kommen fünf Prozent, die durch Haustarife und Anerkennungstarife erfasst sind.

Anfang der 90er Jahre waren es noch über 70 Prozent. Dann begann der freie Sinkflug, den wir erst Anfang dieses Jahrtausends, insbesondere in Folge des Pforzheim-Abkommens, deutlich abbremsen konnten.

Und es gibt deutliche Differenzen. Zwischen Regionen: So liegt die Flächentarifbindung bei M+E in Bayern bei 69 Prozent, in Sachsen bei 20 Prozent.

Zwischen Branchen: So liegt die Flächentarifbindung bundesweit im Fahrzeugbau bei 70 Prozent, in der Möbelindustrie bei unter 30 Prozent, im Kfz-Handwerk bei 19 Prozent.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Voraussetzung ist und bleibt die Tarifbindung. Sie ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer 1.

Ein Beispiel: Ein Facharbeiter verdiente 2010 in unseren Industriebranchen mit Tarifvertrag 20,65 Euro. Ohne Tarifvertrag 17,12 Euro. Das sind 18 Prozent weniger.

Der Angelernte mit Tarifbindung hatte einen Stundenlohn von 15,57 Euro. Der Angelernte ohne Tarifbindung einen Stundenlohn von 11,20 Euro. Das sind 28 Prozent weniger.

Nicht nur das Niveau driftet massiv auseinander. Auch die Wirkung einer solidarischen Lohnpolitik wird hier deutlich sichtbar.

Und was für das Entgelt gilt, gilt auch für Arbeitszeiten, Urlaub und andere Sozialleistungen.

Damit wird auch die Tarifbindung zur Gerechtigkeitsfrage.

Schaut Euch die Entgelte in ein- und derselben Wertschöpfungskette an.

Nehmen wir den Materialversorger. Bei Metall und Elektro ein Stundenverdienst von 15,70 Euro. Hat der Kollege Glück und er landet bei einem Werkvertragsunternehmen mit Tarifbindung, sind es 11,79 Euro. Das ist sogar weniger, als er nach 9 Monaten als Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie verdienen würde. Das wären 13,70 Euro. Und landet er bei einem Werkvertragsunternehmen ohne

Tarifbindung, was üblich ist, hat er nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Wir können und wollen uns mit dieser Entwicklung nicht zufrieden geben. Ob wir erfolgreich die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen gestalten können, wird durch die Wirksamkeit unserer Tarifverträge bestimmt.

Aktive Entgeltpolitik, Eingrenzung des Niedriglohnssektors und Erhöhung der Tarifbindung – das ist ein sinnvoller Dreierpack für erfolgreiche Verteilungspolitik.

Hier entscheidet sich Gerechtigkeit im Konkreten. Und es entscheidet sich, ob Tarifverträge und Gewerkschaften bei der Weiterentwicklung des Sozialstaats noch eine gestaltende Rolle haben – oder ob sie als Dinosaurier des kollektiven Denkens allenfalls noch Artenschutz genießen, bevor die Regeln unserer Arbeitsgesellschaft jenseits gesetzlicher Mindestsicherung, ausschließlich über Marktgesetze bestimmt werden.

Ich meine: Es bestehen gute Chancen, diesen Trend umzukehren:

Einerseits erkennen Arbeitgeber zunehmend, Tarifbindung ist ein attraktives Angebot in einem enger werdenden Fachkräftemarkt. So stieg unsere Tarifbindung im Handwerk in den letzten Jahren auch in Branchen, wo wir teilweise seit Jahrzehnten keine Tarifverträge hatten. Wenn der Zentralverband des Handwerks die Tarifbindung als wesentlichen Faktor benennt, dann ist es gut. Durchsetzen müssen wir sie aber. Denn jenseits des Erklärens ist der ordnungspolitische Opportunismus der Arbeitgeberverbände offensichtlich: Auf der einen Seite Sonntagsrede zum Lobe der Tarifpartnerschaft – auf der anderen Seite Werkverträge. Diese kognitive Dissonanz aufzulösen, braucht keinen Psychologen, es braucht gewerkschaftliche Handlungsmacht.

Und ein Zweites: Die Politik hat die Möglichkeiten der Flächenwirkung von Tarifverträgen verbessert. Die Bedingungen zur Allgemeinverbindlichkeit wurden gelockert und das Entsendegesetz für alle Branchen geöffnet. Jetzt ist allerdings eine entschlossene Umsetzung erforderlich. Und genau hier fordern wir die Politik auf, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, indem sie tarifliche Lösungen unterstützt. Wie das geht, habe ich am Beispiel der Pflege erklärt.

Und zum Dritten und vor allem: Wir sind als IG Metall nicht mehr im Krebsgang der Mitgliederzahlen, sondern gewinnen dazu. Wir haben die Kraft, auch neue Branchen und Betriebe in unseren Wertschöpfungsketten zu erschließen.

Alle drei Gründe legen nahe, eine breite Tarifbindung als messbares operatives Ziel der IG Metall zu benennen.

Wir sagen, ausgehend von diesem Gewerkschaftstag: Die IG Metall stellt sich der Verantwortung, nachvollziehbar und abrechenbar, Jahr für Jahr die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten zu erhöhen.

Mehr Mitglieder! Mehr Beteiligung! Mehr Tarifbindung! Das macht erfolgreiche Gewerkschaftspolitik aus.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, gerecht, sicher und selbstbestimmt – damit sind unsere Ansprüche und Erwartungen, damit ist unser Leitbild für Wirtschaft und Sozialstaat abgesteckt.

Dies gilt auch für alles Neue, was im nächsten Jahr im Vorfeld der Bundestagswahl – hoffentlich – diskutiert werden wird.

Gerecht, sicher und selbstbestimmt werden wir als Norm und Maßstab aller zukünftigen Politik anlegen. Europa, Migration, Bildung, Rente, Gesundheit, Arbeitszeit – die Politik auf all diesen Themenfeldern werden wir daran messen.

Sehen wir bisher Ansätze der Politik, die in diese Richtung gehen?

Wir sehen erste Reparaturschritte und auch das ernsthafte Bestreben, die Zukunft der Arbeit unter die Lupe zu nehmen.

Was wir aber auch sehen, ist die anhaltende Doppelzüngigkeit der Parteien zur Mitbestimmung. Diese wird als abstraktes Faktum wohlwollend behandelt, als substantielles Anspruchsrecht jedoch eher mit spitzen Fingern angepackt: Es scheint, als wäre die Forderung nach mehr Mitbestimmung das letzte Tabu.

Aber nicht weniger, sondern mehr und an die Herausforderungen der Zukunft angepasste Mitbestimmung ist notwendig, Kolleginnen und Kollegen. Vom Beschäftigtendatenschutz bis zu Werkverträgen – eine veränderte Arbeitsgesellschaft braucht auch Anpassungen im Mitbestimmungsrecht.

Der Fall Volkswagen lässt aktuell die einschlägig bekannten professoralen und journalistischen Mitbestimmungsjäger zum Halali rufen.

Ich sage dagegen: Volkswagen ist ein Musterbeispiel, wie Eigentum sich der Verantwortung entzieht und Mitbestimmung sich der Verantwortung stellt. Aber auch, wie kurzfristiges Profitdenken zum Betrug am Kunden und der Gesellschaft führt.

Also mehr Mitbestimmung, nicht weniger ist gefragt, Kolleginnen und Kollegen. Deshalb bereiten wir konkrete Vorschläge zur Reform der Mitbestimmung vor, mit denen wir die aktuellen Herausforderungen angehen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch Europa braucht Mitbestimmung und starke Arbeitnehmerrechte.

Noch heute leiden Millionen Menschen auch in den europäischen Ländern an den Folgen der Finanzmarktkrise und einer Krisenbewältigung, die die gesellschaftlichen Folgekosten sozialisiert und damit massiven Druck auf die öffentlichen Haushalte und Sozialsysteme aufgebaut hat.

Diese Form der Krisenbewältigung kommt einer langen Liste von Versäumnissen gleich. Austeritätspolitik, kein nennenswerter Investitionsfonds, Sozialkürzungen statt Strukturreformen, Armut statt Sicherheit. Zudem Untätigkeit in der Migrations- und Flüchtlingspolitik und – vermutlich die Folge der vorherigen Punkte – die Zersplitterung der Parteienlandschaft und Stärkung ihres rechten Rands. Die dominierenden Lösungskonzepte zur Krisenbewältigung werden von den Bürgerinnen und Bürgern offensichtlich nicht geteilt; die Lenkungs- und Überzeugungsfunktion der Politik schwindet allerorten.

Ein einheitlicher europäischer Sozialstaat würde den so verschiedenen Nationalstaaten nicht gerecht.

Was wir aber brauchen, ist eine verlässliche Übereinkunft der europäischen Länder, dass der grundlegende wirtschaftliche Wandel, der uns in den nächsten Jahren und Jahrzehnten bevorsteht, nur mit – ja sogar nur durch einen handlungsfähigen Sozialstaat bewältigt werden kann.

Wandel braucht Sicherheit. Und ohne diese wird die Strahlkraft Europas weiter verblassen.

Das Griechenland-Dilemma ist ein Dilemma der gesamten Europäischen Union. So wie die Flüchtlingspolitik ein Dilemma der gesamten Europäischen Union ist.

In beiden Fällen hat Deutschland jahrelang zugehört – wohlwissend, dass sich die Probleme dadurch nicht in Luft auflösen. In beiden Fällen wird Deutschland als wohlhabendes EU-Land

unausweichlich zahlen – so regeln es die grundlegenden Verträge der Union. Dabei handelt es sich jedoch nicht um ein ‚Draufzahlen‘, wie es oft populistisch heißt.

Dabei handelt es sich um den vertraglich vereinbarten Mechanismus. Und wer ehrlich ist und rechnen kann, weiß: für Deutschland heißt dies allenfalls eine Teilrückzahlung der Wohlstandsgewinne, die uns Europa schon brachte. Es geht also eher darum „die Zeche zu zahlen“ und sich nicht als Zechpreller von dannen zu schleichen.

Es wäre den Schweiß jedes Bundesministers und jedes Abgeordneten in Berlin wert, diese Zusammenhänge aufzuzeigen. Statt mit populistischer Agitation auf dem Rücken der Griechen oder auch der europäischen Institutionen um Umfragewerte zu buhlen!

Oder gar weiter aktiv den Abbau von Arbeitnehmerrechten und die Begrenzung der Tarifautonomie in Europa zu fordern.

Wenn in Europa kollektive Arbeitnehmerrechte geschliffen werden, ist das das Gegenteil eines Zukunftsprojektes.

Deshalb rufe ich euch alle auf, bei diesen zentralen und wichtigen Themen für die Zukunft Europas weiter öffentlich Position zu beziehen.

Wir wollen ein soziales Europa, ein Europa für die Menschen. Und kein Europa mit sozialer Kälte nach innen und Stacheldraht nach außen, Kolleginnen und Kollegen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sicher, gerecht und selbstbestimmt sind die Eckpfeiler eines neuen Leitbildes für Wirtschaft und Sozialstaat. Dies durchzusetzen, verlangt eine Fokussierung auf die neuen Herausforderungen.

Die Leitanträge dieses Gewerkschaftstages zeigen in diese Richtung.

Die Leitanträge zu Arbeitszeit, Werkverträgen und Rente zielen darauf, dass ein neues Normalarbeitsverhältnis zur Normalität unseres Arbeitslebens wird.

Voraussetzung für ihre Durchsetzung ist Mitgliederstärke, insbesondere bei der Jugend und die strikte Orientierung auf Beteiligung. Darauf zielen die zwei weiteren Leitanträge.

Wir formulieren selbstbewusst: Die Zeiten schwindender Tarifbindung sind vorbei! Die Kraft der Solidarität, eine starke IG Metall macht es möglich!

Unsere Forderungen richten sich an die Arbeitgeber, aber auch an die Politik.

Wir tun das auf der Grundlage des skizzierten Leitbildes. Sicher, gerecht und selbstbestimmt.

Der Gleichklang „Gute Arbeit – Gutes Leben – IG Metall“ das ist für uns ein klarer Kompass für unser Handeln in den nächsten Jahren.

Glückauf!

## Anträge zur Satzung

### § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

§ 2 ABS. 1 UND ZIFFER 12

**S.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 2 wird in Absatz 1 und Ziffer 12 wird wie folgt geändert:

§ 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, Unternehmen, 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).

...

12. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund. Das gilt auch für die unmittelbare Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften.

**Beschluss: Annahme**

§ 2 ABS. 2

**S.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 2 wird in Absatz 2 wie folgt geändert:

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 oder sich an anderen Widerstandsformen zu beteiligen (Widerstandsrecht gemäß Artikel 20 Absatz 4 GG).

**Beschluss: Ablehnung**

§ 2 ZIFFER 8 (NEU)

**S.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DORTMUND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 2 der Satzung wird um eine neue Ziffer 8 ergänzt und die Nummerierung entsprechend angepasst und erhöht:

8. Sofortmaßnahmen im Kampf gegen eine globale Umweltkatastrophe und aktive Mitarbeit beim Aufbau einer international vernetzten umweltbewegung gegen die Zerstörung der grundlegenden Einheit von Mensch und Natur durch die Profitwirtschaft;

**Beschluss: Ablehnung**

§ 2 ZIFFER 9 (NEU)

**S.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 2 wird um eine neue Ziffer 9 wie folgt ergänzt:

9. Sicherung und Verbesserung der Lebenssituation der Mitglieder nach der Ausbildungs- und Arbeitsphase, insbesondere der Renteneinkommen, der Gesundheits-, Pflege-, Wohn- und Mobilitätsversorgung;

9- 10. gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder;



10- 11. Erteilung von Rechtsauskünften, soweit gesetzlich zulässig, auf Gebieten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit;

11- 12. Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder, soweit es die Finanzlage gestattet;

12- 13. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund.

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 2 ZIFFER 9 (NEU)

**S.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In § 2 Absatz 3 der Satzung wird eine neue Ziffer 9 eingefügt und die Nummernfolge der nachfolgenden Ziffern entsprechend geändert:

- Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben.

-Rücknahme-

§ 2 ZIFFER 9 (NEU)

**S.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In § 2 Absatz 3 der Satzung wird eine neue Ziffer 9 eingefügt und die Nummernfolge der nachfolgenden Ziffern entsprechend geändert.

- Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, und insbesondere am Arbeitsleben.

#### **Beschluss: Annahme**

§ 2 ZIFFER 9 (NEU)

**S.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In § 2 Absatz 3 der Satzung wird eine neue Ziffer 9 eingefügt und die Nummernfolge der nachfolgenden Ziffern entsprechend geändert.

- Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben.

#### **Beschluss: Annahme**

§ 2 ZIFFER 12 UND § 3 ZIFFER 3

**S.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 2 Ziffer 12 und § 3 Ziffer 3 der Satzung werden wie folgt geändert:

#### **§ 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall**

12. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere der ~~Internationalen Metallgewerkschaftsbund~~ IndustriALL Global Union und der ~~Europäischen Metallgewerkschaftsbund~~ industri-All European Trade Union.

#### **§ 3 Beitritt**

3. Mitglieder von Gewerkschaften ~~des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes~~ der industriAll European Trade Union, die in der Bundesrepublik Deutschland vorübergehend einer Beschäftigung nachgehen und kein Arbeitsverhältnis mit einem inländischen Unternehmen haben, können bis zur Dauer eines Jahres eine beitragsfreie Gast-Mitgliedschaft erwerben.

#### **Beschluss: Annahme**

## § 3 Beitritt

§ 3 ZIFFER 1

**S.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 3 Ziffer 1 der Satzung wird am Ende ergänzt um den neuen Absatz:

Selbstständige, die gewerblich oder freiberuflich ohne selbst Arbeitgeber zu sein, Tätigkeiten in Wirtschaftszweigen bzw. für Betriebe nach Maßgabe der §§ 1 und 3 sowie des Organisationskatalogs dieser Satzung (Anhang) erbringen, können Mitglied der IG Metall werden.

### **Beschluss: Annahme**

§ 3 ZIFFER 1 UND § 5 ZIFFER 2

**S.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 3 Ziffer 1 der Satzung wird wie folgt geändert:

Schüler/innen und Studierende an berufsbildenden Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen, Akademien oder vergleichbaren Einrichtungen sind berechtigt, Mitglied der IG Metall zu werden, sofern sie einen Ausbildungsgang oder ein Studienfach studieren belegen, der oder das eine spätere Tätigkeit in den vorgenannten Betrieben ermöglicht, oder wenn sie eine Tätigkeit in diesen Betrieben anstreben.

§ 5 Ziffer 2 wird wie folgt geändert:

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.

### **Beschluss: Annahme**

§ 3 ZIFFER 1

**S.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 3 Ziffer 1 wird in Absatz 3 wie folgt geändert:

Studierende und Schüler/innen an Fachhochschulen, Hochschulen, Akademien, weiterführenden Schulen oder vergleichbaren Einrichtungen sind berechtigt, Mitglied der IG Metall zu werden, sofern sie ein Studienfach studieren, das eine spätere Tätigkeit in den vorgenannten Betrieben ermöglicht, oder wenn sie eine Tätigkeit in diesen Betrieben anstreben.

### **Beschluss: Ablehnung**

§§ 3, 5, 7 - 8, 10, 14 - 21, 24, 26, 27, 29 - 30

**S.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Im gesamten Satzungstext, §§ 3, 5, 7 - 8, 10, 14 - 21, 24, 26, 27, 29 - 30, Anhang und Hinweise der Satzung, wird wie folgt geändert:

Der Begriff Verwaltungsstelle wird durch Geschäftsstelle ersetzt.

### **Beschluss: Annahme**

## § 5 Höhe der Beiträge

§ 5 ZIFFER 2

**S.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 5 Ziffer 2 der Satzung wird wie folgt geändert:

(...)

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 – mit Aus-

nahme von Mitgliedern, die Grundsicherungsleistungen beziehen.

(...)

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. Arbeitslose leisten einen monatlichen Beitrag von 0,5 Prozent der monatlichen Leistung mit Ausnahme der Mitglieder, die Grundsicherungsleistungen beziehen. Grundsicherungsleistungsbezieher leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

(...)

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 5 ZIFFER 2

**S.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ORANIENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 5 Ziffer 2 wird geändert:

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

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 5 ZIFFER 7

**S.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 5 Ziffer 7 der Satzung wird wie folgt geändert:

7. Mitglieder, die ihrer freiwilligen Wehrdienstpflicht nachkommen oder Bundes- oder Jugendfreiwilligendienste Zivildienst leisten, werden für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit. Voraussetzung dafür ist, dass sie unter Vorlage des Mitgliedsausweises den Ortsvorstand ihrer Verwaltungsstelle ordnungsgemäß benachrichtigen.

Die Zeiten des freiwilligen Wehrdienstpflichtes und des Zivildienstes Bundes- oder Jugendfreiwilligendienstes werden bei den Unterstützungsleistungen angerechnet.

#### **Beschluss: Annahme**

§ 5 ZIFFER 7

**S.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HALLE-DESSAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 5 Ziffer 7 wird wie folgt geändert:

7. Mitglieder, die ihrer Wehrdienstpflicht nachkommen oder den Zivildienst leisten einen geregelten Freiwilligendienst im In- und Ausland leisten, werden für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit. Voraussetzung dafür ist, dass sie unter Vorlage des Mitgliedsausweises den Ortsvorstand ihrer Verwaltungsstelle ordnungsgemäß benachrichtigen. Die Zeiten der Wehrdienstpflicht und des Zivildienstes werden bei den Unterstützungsleistungen angerechnet.

#### **Beschluss: Ablehnung**

### **§ 13 Beteiligung von Frauen**

§ 13 A (NEU)

**S.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Satzung wird um einen neuen § 13 a erweitert:

§ 13 a Beteiligung von Seniorinnen und Senioren

1. Seniorinnen und Senioren müssen in den Gremien der IG Metall ausreichend mitentscheiden können.

2. Das Verfahren soll in einer Richtlinie geregelt werden.

#### **Beschluss: Ablehnung**



## § 14 Verwaltungsstellen und Ortsvorstände

§ 14 ZIFFER 4 B)

**S.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 14 Ziffer 4 b) wird am Ende wie folgt ergänzt:

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.

**Beschluss: Ablehnung**

§ 14 ZIFFER 6

**S.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 14 Ziffer 6 wird wie folgt geändert:

6. Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen:

a) einen Sockelbetrag. Die Höhe und Anpassung des Sockelbetrages wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Beirat entschieden. Näheres regelt eine Richtlinie. Dabei sind die Mitgliederentwicklung und die Beitragseinnahmen zu berücksichtigen,

b) nach Abschluss einer Fusion einen Fusionssockelbetrag. Die Höhe und Anpassung des Fusionssockelbetrages wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Beirat entschieden,

b) c) 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen aus Beiträgen gemäß § 5 Ziffer 2 Abs. 2,

e) d) einen Anteil ihrer Beitragseinnahmen gemäß Ziffer 7a),

⊕ e) Mittel aus dem Strukturfonds des Vorstandes gemäß Ziffer 7 b).

**Beschluss: Ablehnung**

§ 14 ZIFFER 6

**S.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BONN-RHEIN-SIEG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 14 Ziffer 6 wird wie folgt geändert:

6. Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen:

a) einen Sockelbetrag. Die Höhe und Anpassung des Sockelbetrages wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Beirat entschieden. Näheres regelt eine Richtlinie. Dabei sind die Mitgliederentwicklung und die Beitragseinnahmen zu berücksichtigen,

b) nach Abschluss einer Fusion einen Fusionssockelbetrag. Die Höhe und Anpassung des Fusionssockelbetrages wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Beirat entschieden,

b) c) 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen aus Beiträgen gemäß § 5 Ziffer 2 Abs. 2,

e) d) einen Anteil ihrer Beitragseinnahmen gemäß Ziffer 7a),

⊕ e) Mittel aus dem Strukturfonds des Vorstandes gemäß Ziffer 7 b).

**Beschluss: Ablehnung**

§ 14 ZIFFER 6

**S.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MAGDEBURG-SCHÖNEBECK

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 14 Ziffer 6 wird geändert:

6. Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen:

a) einen Sockelbetrag. Die Höhe und Anpassung des Sockelbetrages wird auf Vorschlag des Vorstandes durch den Beirat entschieden. Näheres regelt eine Richtlinie. Dabei sind die Mitgliederentwicklung und die Beitragseinnahmen zu berücksichtigen,

b) 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen aus Beiträgen gemäß § 5 Ziffer 2 Abs. 2, mindestens jedoch in Höhe des bundesdurchschnittlichen Beitragsatzes,

c) einen Anteil ihrer Beitragseinnahmen gemäß Ziffer 7 a),

d) Mittel aus dem Strukturfonds des Vorstandes gemäß Ziffer 7 b).

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 14 ZIFFER 6

**S.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HALLE-DESSAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 14 Ziffer 6 wird mit Inkrafttreten der neuen Satzung wie folgt geändert:

b) 20 Prozent ihrer ~~Beitragseinnahmen aus Beiträgen~~ aus dem bundesdurchschnittlichen Beitragsatz gemäß § 5 Ziffer 2 Abs. 2,

#### **Beschluss: Ablehnung**

### **§ 17 Bezirkskonferenzen**

§ 17 ZIFFER 7

**S.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS PFORZHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 17 Ziffer 7 wird nach dem letzten Absatz folgender Text eingefügt:

In besonderen Fällen können jugendliche Mitglieder bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit einer mindestens zwölfmonatigen ununterbrochenen gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit als Delegierte gewählt werden.

#### **Beschluss: Annahme**

### **§ 20 Gewerkschaftstag**

§ 20 ZIFFER 11

**S.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 20 Ziffer 11 der Satzung wird wie folgt geändert:

(...)

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

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 20 ZIFFER 11

**S.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ALFELD-HAMELN-HILDESHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 20 Ziffer 11 wird wie folgt ergänzt:

(...)

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

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 20 ZIFFER 11

**S.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 20 Ziffer 11 wird wie folgt ergänzt:

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Vertrauensleute-, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss beim Vorstand.

#### **Beschluss: Ablehnung**

§ 20 ZIFFER 11

**S.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

20 Ziffer 11 wird wie folgt ergänzt:

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Vertrauensleute-, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss beim Vorstand.

**Beschluss: Ablehnung**

§ 20 ZIFFER 11

**S.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REUTLINGEN-TÜBINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 20 Nr. 11 wird wie folgt ergänzt:

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstelle, ... , der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand der IG Metall.

**Beschluss: Ablehnung**

§ 20 ZIFFER 11

**S.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ORANIENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 20 Ziffer 11 wird geändert:

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks-, der Migrationsausschuss sowie der Ausschuss für Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit beim Vorstand der IG Metall.

**Beschluss: Ablehnung**

## § 23 Unterstützung bei Streik

§ 23 ZIFFER 1

**S.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 23 Ziffer 1 wird ergänzt um den Absatz:

Der Vorstand der IG Metall kann für Warnstreiks, die länger als 4 Stunden dauern, eine pauschale Unterstützungsleistung beschließen.

-Rücknahme-

§ 23 ZIFFER 1

**S.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DORTMUND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 23 Ziffer 1 wird wie folgt ergänzt:

§ 23 Unterstützung bei Streik

1. Unterstützung bei einem vom Vorstand beschlossenen Streik; oder Warnstreik für den Unterstützungsleistung vom Vorstand genehmigt ist, können Mitglieder nur erhalten, wenn sie bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung der Gewerkschaft mindestens drei Monate angehört und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben.

**Beschluss: Ablehnung**

## § 27 Unterstützung durch Rechtsschutz

§ 27 ZIFFER 1

**S.032** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 27 Ziffer 1 wird nach Absatz 1 ergänzt um den Absatz:

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).

**Beschluss: Annahme**

### § 29 Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen

§ 29 ZIFFER 1, 5 UND 7

**S.033** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNNA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 29 wird in Ziffer 1, 5 und 7 wie folgt geändert:

#### § 29 Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen

1. Eine einmalige Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen können Mitglieder erhalten, die Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente volle Erwerbsminderungsrente beziehen und der Gewerkschaft mindestens 20 Jahre angehören.

5. ... . Wird vor Vollendung der gesetzlich festgelegten Altersgrenze schon Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente volle Erwerbsminderungsrente bezogen, so ist bei der Antragstellung auf Unterstützung für Rentner und Rentnerinnen der Rentenbescheid vorzulegen.

7. Mitglieder können nach Wegfall der Erwerbsunfähigkeit vollen Erwerbsminderung diese Unterstützung erneut beziehen, wenn sie wieder mindestens 60 Monate Beiträge nach § 5 Ziffer 2 Abs. 2 geleistet haben. Für diese vor dem 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge wird bei erneutem Rentenbezug die Unterstützung nochmals berechnet.

**Beschluss: Annahme**

§ 29 ZIFFER 2

**S.034** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNTERELBE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 29 Ziffer 2 der Satzung wird wie folgt geändert:

2. Diese Unterstützung beträgt 20 Prozent der insgesamt bis zum 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge: der letzten 20 Jahre.

**Beschluss: Ablehnung**

### § 30 Unterstützung im Todesfall

§ 30 ZIFFER 6

**S.035** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 30 Ziffer 6 der Satzung wird wie folgt geändert.

6. Die Auszahlung der Unterstützung im Todesfall erfolgt nach den Anweisungen des Vorstandes ~~in den Verwaltungsstellen.~~

Der Anspruch auf Unterstützung im Todesfall erlischt ~~drei Monate~~ grundsätzlich 12 Monate nach dem Todestag.

**Beschluss: Annahme**

§ 30 ZIFFER 6

**S.036** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WÜRZBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 30 Ziffer 6 wird wie folgt geändert:

6. Die Auszahlung der Unterstützung im Todesfall erfolgt nach den Anweisungen des Vorstandes in den Verwaltungsstellen.

~~Der Anspruch auf Unterstützung im Todesfall erlischt drei Monate nach dem Todestag. Der Anspruch auf Unterstützung im Todesfall ist in den ersten drei Monaten nach dem Todestag geltend zu machen. Über zu einem späteren Zeitpunkt geltend gemachte Ansprüche entscheidet nach Einzelfallprüfung der zuständige Ortsvorstand.~~

**Beschluss: Ablehnung**

## § 32 Mitgliedschaft zum DGB

§ 32

**S.037** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 32 Absatz 1 wird um einen neuen Satz 4 wie folgt erweitert:

§ 32 Mitgliedschaft zum DGB

Die Industriegewerkschaft Metall ist Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Sie hat dessen Satzungen einzuhalten und seine Beschlüsse durchzuführen. Die Industriegewerkschaft Metall erkennt die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Klärung von Organisationszuständigkeiten zwischen dessen Mitgliedsgewerkschaften an. Die Vorschriften der Satzung des DGB und Beschlüsse von Organen des DGB binden die IG Metall insoweit sie der IG Metall-Satzung oder der Beschlüsse ihrer Organe (Gewerkschaftstag, Beirat, Vorstand) nicht entgegenstehen.

Der Austritt aus dem DGB kann nur erfolgen, wenn er mit Zweidrittel-Mehrheit auf einem Gewerkschaftstag beschlossen wird. Zu Beratungen des Gewerkschaftstages über den Austritt sind Vertreter bzw. Vertreterinnen des Bundesvorstandes hinzuzuziehen.

Unter DGB ist die jetzige und die künftige Vereinigung der deutschen Gewerkschaften zu verstehen.

**Beschluss: Annahme**

## § 35 Inkrafttreten der Satzung

§ 35

**S.038** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

§ 35 der Satzung wird wie folgt geändert:

Die vom ~~22.~~ 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossene Satzung tritt am 1. Januar ~~2012~~ 2016 in Kraft.

**Beschluss: Annahme**

## Anhang: 2. Organisationskatalog

ORGANISATIONSKATALOG

**S.039** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

**Der Organisationskatalog wird wie folgt neu geordnet und konkretisiert:**

### 2. Organisationskatalog

Der Organisationsbereich der IG Metall gemäß § 1 Satz 4 und § 3 Ziffer 1 umfasst insbesondere die Betriebe folgender Wirtschaftszweige, Wirtschaftsgruppen und Branchen einschließlich der Arbeitnehmer/innen, die von einem Verleihbetrieb an die vom Organisationsbereich der IG Metall erfassten Betriebe (Entleihbetriebe) zur Arbeitsleistung überlassen sind, sowie Verleihbetriebe, die ausschließlich oder ganz überwiegend an Betriebe Arbeitnehmerüberlassung betreiben, die vom Organisationsbereich der IG Metall erfasst werden:.

Zum nachfolgenden Organisationsbereich I – III der IG Metall gehören auch alle beteiligten (Hilfs-, Neben-, Zuliefer-) Betriebe – ungeachtet des Rechtsverhältnisses zwischen den Betrieben (z.B. Werkverträge) –, die Tätigkeiten umfassen, welche entlang der jeweiligen horizontalen und/oder vertikalen Wertschöpfungsketten ausgeübt und zur Erzeugung der wirtschaftlichen Güter (materielle Güter und immaterielle Güter, z.B. Dienstleistungen, Rechte und hybride Produkte/Geschäftsmodelle) im Rahmen des Organisationsbereichs beitragen, sowie solche, die traditionell dem Organisationsbereich der IG Metall angehören.

Zur Erzeugung wirtschaftlicher Güter gehören insbesondere Forschung, Konstruktion, Entwicklung (inkl. Entwicklungsdienstleistung), Planung, Steuerung, Produktion (Fertigung und Montage), industrielle Kontraktlogistik, Qualitätssicherung, Instandhaltung (inkl. Facility-Management), Einkauf/Beschaffung, Marketing/Vertrieb/Finanzierung, Service, Rechnungswesen, Controlling, Personalwirtschaft, Unternehmensinfrastrukturen sowie die Koordination, Organisation und das Management sowie Außerbetriebnahme und Entsorgung.

## **Organisationsbereich I**

Eisen- und Stahlerzeugung, NE-Metallgewinnung und -verarbeitung;  
Scheideanstalten usw.  
Gießereien  
Ziehereien, Walzwerke und Stahlverformung  
Schlossereien, Schweißereien, Schleifereien, Schmieden  
Klempnereien, Rohrintallationen  
Stahl-, Leichtmetallbau und Metallkonstruktionen  
Maschinen-, Apparate- und Werkzeugbau  
Automobilindustrie und Fahrzeugbau  
Luft- und Raumfahrtindustrie  
Schiffbau  
Elektrotechnik, Elektro- und Elektronik-Industrie  
Informations- und Kommunikationstechnologie, insbesondere Soft- und Hardwareproduktion einschließlich Entwicklung, Beratung und Service sowie alle übrigen IT-Dienstleistungen  
Feinmechanik und Optik  
Uhren-Industrie und -Handwerk  
Eisen-, Blech- und Metallwaren sowie dazugehörige Verpackungsindustrie;  
Musikinstrumente  
Spiel- und Sportgeräte  
Schmuckwaren

## **Organisationsbereich II**

### **1. Textilindustrie:**

Spinnereien  
Kämmereien  
Webereien  
Textilveredlung  
Wirkereien/Strickereien  
Zwirnereien  
Entwürfe, Patronen- und Jacquardkarten  
Papierhülsen für Spinnerei  
Seilerwaren und Bindegarn  
Filze  
Heimtextilien aller Art  
Teppichböden aller Art  
Technische Gewebe  
Technische Gewirke  
Verbandsstoffe  
Watte, Einlagen und Schulterpolster  
Kaliko  
Netze  
Garnveredlung/Texturieren  
Thermocolor- Druck für textile Verwendung

Herstellung von Vliesstoffen aller Art sowie Verformung mit anderen Stoffen  
Herstellung von Filtern aller Art  
Glasfaserherstellung und Glasfaserverarbeitung  
Herstellung von Schläuchen aller Art  
Herstellung von Zelten  
Zulieferer für die Automobilindustrie, soweit Textilien oder textile Ersatzstoffe verarbeitet bzw. verwendet werden  
Reifencord  
Autogurt- und Autogurtzubehörherstellung  
Herstellung von Autohimmelstoffen (mit und ohne Beschichtung)  
Herstellung von Fahrzeugsitzbezügen und Fahrzeugverkleidungen (mit und ohne Beschichtung)  
Herstellung von Sitz- und Lehneinlagen für Fahrzeuge aller Art  
Polster für Fahrzeuge aller Art

### **2. Bekleidungsindustrie:**

HaKa  
DOB  
Wäsche  
Bespo  
Miederindustrie  
Kinderbekleidung  
Lederbekleidung  
Krawatten  
Pelzveredlung und Pelzbekleidung  
Puppenbekleidung  
Stoffhandschuhe  
Hitzeschutzbekleidung  
Strahlenschutzbekleidung

### **3. Artverwandte Industrien:**

Chemische Reinigung  
Wäschereien  
Sack- und Segeltuch  
Alt- und Abfallstoffe  
Hutindustrie  
Pelzbekleidungsindustrie  
Schirmindustrie  
Bettfedernindustrie  
Steppdeckenindustrie  
Polstermöbel- und Matratzenindustrie  
Einlegesohlen und Badeschuhe  
Herstellung von Perücken  
Textil-Spielwaren (Teddy)  
Kunstblumen und Schmuckfedern



Herstellung von Schlauchbooten, Brückenbooten, Wasserauffangbecken, Rettungsinseln sowie aufblasbare Absperrventile und Hebekissen

Aufmachung und Finishing von halbfertigen und fertigen Textilien und Bekleidungsartikeln aller Art  
Bearbeitung, Lagerung und Zusammenstellung von im Ausland produzierter eigener Fertigung, soweit sie nicht überwiegend über den eigenen Handel vertrieben wird

Textilreinigungsgewerbe

externe Verkaufs- und Orderabteilungen von Textil- und Bekleidungsunternehmen

#### 4. Handwerk:

Kürschnerhandwerk

Herrenmaßschneiderhandwerk

Damenmaßschneiderhandwerk

Wäscheschneiderhandwerk

Modistenhandwerk

Textilhandwerk

Pelzzurichterei

Posamentenherstellung auch in Form von Kunststoffen

### **Organisationsbereich III**

(A)

#### **1. Plattenherstellung**

z. B. Sperrholz und Schalungsplatten, Holzfaserplatten, Holzfaserhartplatten, MDF-Platten, OSB-Platten, sowohl nicht bearbeitete als auch bearbeitete, laminierte und bituminierte; Holzfaserisolerplatten, sowohl nicht bearbeitete als auch bearbeitete und bituminierte Holzspanplatten, sowohl roh als auch geschliffen, bearbeitet, furniert, beschichtet u. a. Flachschäbenplatten, aus Naturfasern hergestellte Platten, Kunststofffaserplatten.

Schichtpressstoff, Isolier- und Dämmplatten, Dämmstoffe aller Art.

#### **2. Möbel- und Polstermöbelherstellung**

z. B. Kastenmöbel, An- und Aufbaumöbel, Einbaumöbel, Sitzmöbel, Polstergestelle, Tische, Büromöbel, Schulmöbel, Küchen, Kühlmöbel, Gehäuse für Uhren, Tonband-, Rundfunk- und Fernsehgeräte, Musikschränke, Kleinmöbel, Bettcouches, Matratzen, auch wenn anstelle oder in Verbindung mit Holz andere Werkstoffe verwendet werden.

### **3. Holzbearbeitung**

z. B. Sägewerke, Furnierwerke, Fräs-, Spalt- und Hobelwerke, Holzimprägnierwerke, Betriebe zur Herstellung von Verpackungsbehältern und Kisten, Containern, Paletten, Schwellen, Masten, Stäben, Parketthölzern, Fertigparkett aller Art, Rohren, Stäcken, Fässern, Fassteilen, Koffern, Kofferbügeln, Klötzen, Holzwolle, Holzmehl, Grubenholz, Schindeln, Brennholz, Holzpfählen, Stangen, Staketten, Holzzäunen, Holzpflaster, Holznägeln, Holzdraht und Holzkohle.

Holzsammel-, Lager- und Umschlagplätze, Betriebe, die sich mit dem Zuschnitt, der Aufbereitung und dem Verkauf von Holz und/oder Holzwaren befassen.

#### **4. Allgemeine Holzverarbeitung**

z. B. Modelltischlerei/-schreinerei, Böttcherei, Kürferei, Drechslerei, Bildhauerei, Holzschnitzerei, Intarsien, Holzmosaik, Särge, Devotionalien, Bleistifte, Farbstifte, Pfeifen, Stöcke, Schirme, Leuchten, Peitschen, Handwagen, Schubkarren, Werkbänke, Bootsbau und -ausbau, Werkzeuge, Zeichengeräte, Spulen, Siebe, Webschützen.

Pressholz, Pressholzfertigteile und Bauteile, Bauelemente und Bauprofile, Holzschuhe, Holzsandalen, Sandaletten, Schuhleisten, Absätze, Schuhe aller Art, Kleiderbügel, Oberflächenbearbeitung, Verpackungsmittel.

#### **5. Holzverwertungsbetriebe zur Gewinnung und Herstellung von Spezialprodukten**

#### **6. Kunststoffverarbeitung**

z. B. Platten, Verpackungen, Abdeckungen, Verschlüsse, Verkleidungen,

-Beschichtungen, Gefäße, Behälter, Fässer, Möbel, Möbeleinzelteile und -beschlüge, Spritz- und Schaumstoffmöbel, Sitzmöbel, Badezimmer- und Toiletteneinrichtungen, Camping- und Gartenmöbel, Bauelemente, Inneneinrichtungsgegenstände, Gegenstände des täglichen Gebrauchs und Haushaltsgeräte wie Bestecke, Geschirr, Matten, Roste usw.; Planen, Spulen, Isolierungen, Sport-, Spiel- und Freizeitartikel, Bootsbau und -ausbau, Werbematerialien, Fenster, Türen, Wintergärten, Jalousien, Kunstholz, Schreib- und Zeichengeräte aller Art sowie Mal-, Kosmetik- und

Hobbyartikel, Spielwaren, Knöpfe, Schmuck, Toilettenartikel, Kämmen, Schuhabsätze, Schuhbo-denteile, Brillengestelle usw., auch wenn sie aus sonstigen Form- oder Schnitzstoffen hergestellt

werden, Betriebe zur Kunststoffaufarbeitung und Wertstoffsartierung.

### **7. Bautischlerei/schreinerei, Glaserei**

z. B. Fenster, Türen, Wintergärten, Treppen, Wand- und Deckenverkleidungen, Rollläden usw.

### **8. Fertighausbau**

z. B. Fertighäuser, -gebäude und Bauelemente aller Art, Holzhäuser, Hallen, Baracken, Wohncontainer, Gewächshäuser, Wintergärten, Silos, Mühlenbau.

### **9. Innenausbau**

z. B. Raumausstattungs- und Möbeleinrichtungshäuser, wenn sie Möbel oder Einbaumöbel ausliefern, aufstellen bzw. montieren, Raum- und sonstige Bestuhlung, Ladenbau, Messebau, Gaststättenbau, Kegelbahnbau, Laboreinrichtungen, sonstiger Innenausbau und Gebäude- /Objekteinrichtungen aller Art, Leisten, Rahmen (inklusive Glas), feststehende und flexible Wände aus Holz und anderen Werkstoffen sowie

Decken- und Heizkörperverkleidungen, Trockenbau und Akustikbau. Verlegung von Böden aus Holz, Textil- und Kunststoffen. Raumausstattung inklusive Tapezieren und Stoffverspannungen.

### **10. Musikinstrumente**

z. B. Streich-, Zupf- und Schlaginstrumente, Klaviere, Pianos, Flügel, Orgeln, Orchestrions, Harmoniken, Klarinetten, Okarinen und sonstige Blasinstrumente, sonstige Musikinstrumente aller Art, auch in Verbindung mit Elektronikbauteilen.

### **11. Sport- und Fitnessgeräte und Spielwaren**

z. B. Turn- und Wassersportgeräte, Boote, Surfbretter, Sport-, Segel- und

Leichtflugzeuge, Ski, Schlitten, Saunen, Solarien, Spielwaren aller Art.

### **12. Korb-, Flecht- und Korkwaren**

z. B. Kinderwagen, Behälter, Isolierungen, Dichtungen, Korkmehl, Korkmehlerzeugnisse, Korkschrot, Flaschenverschlüsse.

### **13. Haar- und Borstenverarbeitung**

z. B. Pinsel, Bürsten, Besen, Borstenzurichtereien.

### **14. Karosserie- und Fahrzeugbau, -ausbau und -zubehör**

z. B. Kfz- Aufbauten, Zubehör- und Zulieferteile, Formteile und Verkleidungen aus Holz oder Kunststoff, Wohnwagen, Wohnmobile, Bauwagen, Stellmachereien, Autosattlereien.

### **15. Modellbau und Formenbau**

### **16. Kulturwaren, z. B. Schmuck**

(B)

Zum Organisationsbereich der IG Metall gehören auch

- alle selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe anderer Unternehmen, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, wenn sie der Produktion nach unter den vorstehenden Katalog fallen;
- alle selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer und Betriebe, die zur Herstellung der im vorstehenden Organisationskatalog beispielhaft genannten Produkte anstelle von oder in Verbindung mit Holz oder Kunststoff andere Werkstoffe und/oder erneuerbare Rohstoffe verwenden und
- alle Betriebe, selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, deren Zweck überwiegend darauf gerichtet ist, die unter diesen Organisationskatalog fallenden Betriebe bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung zu unterstützen (z. B. Vor-, End- und Teilefertigung, Teilefertigung, Zulieferung, Weiterver- und -bearbeitung, Erbringung von Dienstleistungen jeder Art, z. B. Transport, Logistik, Montage, Reparatur, Reinigung, Bewachung, Energieerzeugung und -bereitstellung, Kantinen, Versorgungseinrichtungen jeder Art, EDV, Finanzen, Vermögen, Personalwesen, Verwaltung jeder Art, Vertrieb, Handel, Marketing). Dies gilt insbesondere auch für solche Betriebe, selbstständigen Betriebsabteilungen bzw. Nebenbetriebe, Heimarbeiter, Zwischenmeister und Subunternehmer, die aufgrund von Auf- und Abspaltungen, Ausgliederungen und/oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer und/oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind oder entstehen bzw. tätig sind oder werden.

**Beschluss: Annahme**



## Entschließung 1: Gesellschaftspolitik

### GESELLSCHAFTSPOLITIK

#### E1.001 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

#### **1 Für eine freie, solidarische und gerechte Gesellschaft**

Die IG Metall setzt sich für eine freie, gerechte und solidarische Gesellschaft ein, in der demokratische Teilhabe und Selbstbestimmung für alle Menschen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Alter – gesichert sind. Wir kämpfen für eine Gesellschaft, die allen Menschen ein gutes Leben ermöglicht und in der wirtschaftliche Wertschöpfung nicht nur wenigen nutzt, sondern in soziale Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt für alle verwandelt wird.

Das Ziel unserer gewerkschaftlichen Politik ist das Gute Leben. Wir wollen die Lebenschancen und die Lebensqualität jedes Einzelnen verbessern. In unserer heutigen Gesellschaft steht Arbeit im Zentrum der sozialen Frage: Die Arbeitswelt prägt unser Leben und unseren Alltag und definiert den sozialen Status der Menschen.

Ein Gutes Leben ist ohne Gute Arbeit nicht denkbar. Denn Gute Arbeit ist die Voraussetzung für die Integration in die Gesellschaft. Gute Arbeit ist sinnstiftend, verleiht Selbstachtung und ist Quelle von Anerkennung. Gute Arbeit eröffnet Chancen für die Planung der eigenen Zukunft. Sie ist die Grundlage dafür, dass Menschen sich engagieren und die Gesellschaft mitgestalten wollen. Für eine fortschrittliche Gesellschaft gilt deshalb: Wohlstand, Innovationen und Wachstum gibt es nur mit Guter Arbeit.

Als Gestaltungskraft vertritt die IG Metall die Interessen ihrer Mitglieder sowohl in der Betriebs- und Tarifpolitik als auch in der Gesellschafts-, Sozial- und Wirtschaftspolitik. Wir schöpfen unsere Konflikt- und Mobilisierungsfähigkeit aus unserer betrieblichen Verankerung. Gleichzeitig sind wir ein politischer Akteur. Dieses Profil gilt es zu schärfen. Dafür müssen wir unsere Verankerung in den Betrieben festigen und ausbauen, unsere tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit stärken und unseren Einfluss in den politischen Arenen ausbauen.

Die IG Metall engagiert sich auf regionaler, nationaler sowie internationaler Ebene mit anderen Gewerkschaften, gesellschaftlichen Gruppen und sozialen Bewegungen für diese Ziele und Werte. In der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik, im

Kampf gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung jeder Art, im Kampf für gleichwertige Lebensbedingungen und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und Generationen, im Einsatz für ein friedliches, soziales und demokratisches Europa sowie im Engagement für eine sozial und ökologisch gerechte Weltwirtschaftsordnung.

#### **1.1 Herausforderungen erkennen und gestalten**

Deutschland ist ein lebenswertes und wirtschaftlich erfolgreiches Land. Unsere Wirtschaft wächst, die Arbeitslosigkeit sinkt und die Mehrheit der Menschen schaut optimistisch in die Zukunft. Dieser Erfolg basiert auf einer leistungsfähigen und innovativen Industrie, guter beruflicher Ausbildung und der hohen Motivation von Belegschaften im Austausch mit sozialer Sicherheit, Mitbestimmung und gerechter Entlohnung. Dem entgegen steht jedoch eine zunehmende Ungleichheit in der Einkommens-, Vermögens- und Lebenschancenverteilung, was auf eine sich vertiefende soziale Spaltung der Gesellschaft verweist.

In den nächsten Jahren stehen wir vor richtungsweisenden Herausforderungen: Globalisierung, Digitalisierung und Industrie 4.0, der demografische Wandel, die Energiewende und der Klimawandel sind Megatrends, die unsere Wirtschafts- und Arbeitswelt nachhaltig verändern. Diese Trends prägen den wirtschaftlichen Wandel und beschleunigen die Abfolge der technischen Innovationen. Das wirkt sich auf die Arbeitswelt aus. Qualifikation und Wissen werden immer wichtiger. Der Niedriglohnsektor und prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit und Werkverträge breiten sich aus, Arbeitsverdichtung und die Entgrenzung von Arbeitszeiten nehmen zu. Das Normalarbeitsverhältnis ist zwar noch die Norm, gerät aber durch eine ganze Reihe von flexibilisierten, unsicheren, ungeschützten und schlecht bezahlten Arbeitsformen unter Druck. Brüche und Risse in unserem Sozialstaatsmodell sind inzwischen unübersehbar: Soziale Leistungen werden um- und abgebaut und von einem sozialen Europa sind wir weit entfernt. Auf den globalisierten Märkten nimmt der Wettbewerb zu. Gleichzeitig verändern sich Produktionsprozesse und durch Outsourcing lösen sich teilweise bekannte Betriebszusammenhänge auf, die bisher wichtige Ankerpunkte für die Organisation von Beschäftigten und die Mitbestimmung waren. Dies führt zu einer schleichenden Erosion des Flächentarifvertragssystems und geht zumindest in einigen Sektoren mit einem spürbar abnehmenden ordnungspolitischen Einfluss von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einher. Flankiert wird diese Entwicklung durch zum Teil systematische Tarif-, Gewerkschafts- und Mitbestimmungsvermeidung (Union Busting).

Die Arbeitsgesellschaft der Zukunft muss demokratisch gestaltet, sozial gerecht und ökologisch nachhaltig sein. Die Arbeit muss so gestaltet sein, dass sie dem Leitbild der Guten Arbeit folgt. Dazu gehören u.a. menschenwürdige Arbeits- und Leistungsbedingungen, Entgelte, von denen man leben kann, Selbstbestimmung und Entscheidungsspielräume im Arbeitsalltag, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter.

## **2 Wirtschafts-, Finanz- und Industriepolitik für Gute Arbeit**

Die Industrie ist das Fundament für Wachstum und Wohlstand in Deutschland. Etwa ein Viertel unserer Wertschöpfung wird in der Industrie erwirtschaftet. Jeder dritte Arbeitsplatz kommt aus dem industriellen Sektor. Zusammen mit den produktionsnahen Dienstleistungen hängen sogar knapp 60% direkt oder indirekt von der industriellen Produktion ab. Die industrielle Wertschöpfung ist damit für den Wohlstand und die politische Stabilität in Deutschland von größter Bedeutung. 86% der Ausgaben für Forschung und Entwicklung kommen aus der Industrie. Deutschland verfügt als einzige Nation über eine komplette industrielle Wertschöpfungskette. Damit der industrielle Sektor auch in Zukunft der Kern der deutschen Wirtschaft bleibt, muss die Industriepolitik angesichts der strukturellen Transformationsprozesse neu gestaltet werden. Notwendig ist eine pro-aktive Industriepolitik, mit dem primären Ziel, die vorhandenen Stärken der deutschen Industrie weiterzuentwickeln und zuverlässige Rahmenbedingungen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene zu etablieren. Beschäftigung und Gute Arbeit sollen nicht nur erhalten bleiben, sondern über alle Wertschöpfungsstufen hinweg ausgebaut werden. Industriepolitik kann dabei nur erfolgreich sein, wenn sie sich nicht auf einzelne Teilbranchen und Sektoren beschränkt, sondern die Wertschöpfungsketten umfassend gestaltet. Deshalb ist eine umfassende Perspektive auf die gesamte Breite und Vielfalt der deutschen Industrie – und damit auf Technologien und Innovationen, auf Investitionen und Modernisierung der Infrastruktur, auf eine bezahlbare und nachhaltige Versorgung durch erneuerbare Energien, auf Bildung und Qualifizierung zur Fachkräftesicherung – dringend notwendig. Darüber hinaus brauchen wir eine Wirtschafts- und Finanzpolitik, die auf sozial nachhaltiges Wachstum ausgerichtet ist, um der Gefahr einer langfristigen Stagnation in Deutschland und Europa zu begegnen.

## **2.1 Rahmenbedingungen und Herausforderungen für ein sozial nachhaltiges Wachstum**

Die Finanz- und Wirtschaftskrise, die Europa seit 2007 in Atem hält, war das Ergebnis eines Wirtschaftsmodells, in dem die Finanzmärkte zum Dreh- und Angelpunkt geworden sind. Die politischen, ökonomischen und sozialen Folgen der Krise sind bis heute spürbar. Die Wirtschafts- und Finanzpolitik steht vor der Herausforderung, für ein ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltiges Wachstum die richtigen Leitplanken zu setzen.

Wenig erfolgreich war die Politik hinsichtlich ihres Ziels eines außenwirtschaftlichen Gleichgewichts. Nach wie vor weist die deutsche Leistungsbilanz einen erheblichen Überschuss in Höhe von etwa 7% des Bruttoinlandsprodukts aus, maßgeblich getrieben durch die Exportdynamik. Der Exporterfolg bedeutet aber Abhängigkeit und hohe Risiken, weil Krisen in den Zielländern der Exporte hierzulande schnell zu einem massiven Produktionseinbruch führen können und damit Beschäftigung gefährden. Deutschland baut vor allem gegenüber Ländern außerhalb der Währungsunion zunehmend Überschüsse auf. Gleichzeitig kommt es zu einem enormen Kapitalexport in internationale Finanzmärkte und Direktinvestitionen im Ausland. Das bedeutet: Investitionen in die deutschen Industriestandorte werden zurückgefahren. Dieser Entwicklung muss entgegengewirkt werden. Das erreichen wir durch eine Stärkung der Binnennachfrage.

Auch wenn Deutschland schnell aus der Krise herausgewachsen ist, gehen vom außenwirtschaftlichen Umfeld weiterhin Verunsicherungen aus. Die Europäische Währungsunion hat bezogen auf ihre Wirtschaftsleistung das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht. In einzelnen Ländern hält die Rezession an. Die Haushaltskonsolidierung steht im Mittelpunkt der europäischen Politik und erschwert damit eine rasche Rückkehr auf den Wachstumspfad. Die Ausgabenkürzung in den öffentlichen Haushalten macht eine auf Wachstum ausgerichtete Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) nahezu wirkungslos. Die „Niedrigzinspolitik“ und die Flutung des Finanzsystems mit Liquidität konnten nicht verhindern, dass die Währungsunion Ende 2014 wieder in die Deflation abrutschte. Auch in Deutschland ist die Preissteigerung weit von der Zielinflationsrate entfernt. Die Gefahr einer anhaltenden Stagnation droht auch Deutschland und muss abgewendet werden.

Es gilt, die Niedrigzinspolitik der EZB zur Stabilisierung der Europäischen Währungsunion durch einen Kurswechsel in der Fiskalpolitik zu flankieren. Andernfalls droht der Euroraum und mit ihm auch Deutschland in eine Phase lang anhaltender

wirtschaftlicher Stagnation abzugleiten. Damit würde es zunehmend schwierig, Standorte und Beschäftigung zu sichern.

## **2.2 Investitionsschwäche in Deutschland überwinden**

Für eine erfolgreiche Industriepolitik ist eine nachhaltige Investitionspolitik ein entscheidender Bestandteil. In Deutschland fehlen jedoch Investitionen in Höhe von 80 bis 100 Milliarden Euro pro Jahr. Deutschland braucht deshalb eine Offensive für private und öffentliche Investitionen in die Realwirtschaft und in die öffentliche Infrastruktur. Notwendig ist ein nachhaltiges, ökologisches und sozial ausgewogenes Investitionsprogramm, durch die Schaffung eines „Europäischen Zukunftsfonds“. Benötigt werden Investitionen in nachhaltige Stromerzeugung und -netze, in die energetische Gebäudesanierung, in eine moderne Verkehrsinfrastruktur, in die Energie- und Ressourceneffizienz, in einen flächendeckenden Ausbau der Breitbandnetze und in Bildung- und Ausbildung.

Um Wachstumsimpulse setzen zu können, bedarf es einer Umorientierung in der Fiskal- und der Steuerpolitik sowie einer konsequenten Finanzmarktregulierung. Die IG Metall fordert vor allem fiskalpolitische Wachstumsimpulse durch öffentliche Investitionen:

- Trotz der durch die IG Metall weiterhin abgelehnten Schuldenbremse existieren Finanzierungsspielräume für öffentliche Investitionen, die ausgenutzt werden müssen. Die Investitionsquote ist zu erhöhen.
- Öffentliche Investitionen müssen von der Schuldenbremse ausgenommen werden, da sie Wachstum erzeugen und somit die Staatsschuldenquote senken.

Die IG Metall spricht sich dabei grundsätzlich für eine öffentliche Finanzierung von Infrastrukturprojekten aus. Private Finanzierungsquellen (z.B. durch öffentlich-private Partnerschaften) sind nur dann sinnvoll, wenn sie keine unsoziale Umverteilung mit sich bringen.

Weiterhin fordert die IG Metall eine Steuerpolitik, die auf eine sozial ausgewogene Verteilung der Lasten, eine erhöhte Kaufkraft und eine ausreichende Finanzierungsbasis von öffentlichen Aufgaben ausgerichtet ist:

- Dazu gehört eine angemessene Besteuerung großer Vermögen, hoher Einkommen und von Kapitalerträgen.

- Die Absenkung des Körperschaftsteuersatzes von 25 auf 15% ist rückgängig zu machen.
- Eine Neuregelung der Erbschaftsteuer ist für eine gerechte Lastenverteilung ebenso erforderlich wie die Abschaffung der kalten Progression für untere und mittlere Einkommensklassen.
- Das Austrocknen von Steueroasen sowie die Einführung der Finanztransaktionssteuer schaffen Steuergerechtigkeit in einer globalisierten Ökonomie, stabilisieren die Finanzmärkte und wirken krisenvorbeugend. Darüber hinaus müssen Schattenbanken strenger reguliert und ein „Finanz-TÜV“ für Finanzprodukte muss eingeführt werden.

## **2.3 Innovationen für einen nachhaltigen Umbau der Industrie**

Wachstum und Ressourcenverbrauch müssen entkoppelt werden. Die Unternehmen müssen in innovative Effizienztechnologien investieren, Rohstoffe viel effizienter genutzt und Materialkreisläufe geschlossen werden. Ökoeffizienz erfordert von den Unternehmen nicht nur innovative Produkte, sondern auch stetig verbesserte Produktionsverfahren. Mit einem effizienten Einsatz von Material und Energie können die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit im globalen Wettbewerb verbessern, ohne Arbeitsplätze zu gefährden und Gute Arbeit zu vernachlässigen. Die IG Metall unterstützt solche Innovationsprozesse im Betrieb.

### **2.3.1 Internationales Klimaschutzabkommen verabschieden**

Der Klimawandel und die zunehmende Ressourcenknappheit gehören zu den zentralen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die IG Metall sieht in einer anspruchsvollen Klimapolitik, entlang der Zielvorgaben des Weltklimarates, eine wesentliche Aufgabe zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.

Mit Blick auf den Weltklimagipfel der Vereinten Nationen Ende 2015 fordert die IG Metall nach Jahren des Stillstands in der Klimapolitik die Verabschiedung eines neuen internationalen Klimaschutzabkommens. Wir brauchen weltweit verbindliche und überprüfbare Vereinbarungen nationaler Klimaziele für einen verlässlichen Prozess zur Reduzierung von Treibhausgasen.

### **2.3.2 Zukunftsprojekte Energiewende und nachhaltige Mobilität**

Der Umbau unseres Energiesystems hin zu einer sicheren, bezahlbaren und nachhaltigen Versor-

gung durch erneuerbare Energien ist eine gesamtgesellschaftliche Herkulesaufgabe für die nächsten Jahrzehnte. Damit die Energiewende ökologisch und industriell ein Erfolg wird, sind stabile Rahmenbedingungen notwendig, die eine zuverlässige, wettbewerbsfähige, kosteneffiziente und umweltverträgliche Energieversorgung gewährleisten. Gleichzeitig geht es aber auch um den Erhalt industrieller Wertschöpfungsketten in Deutschland durch eine Absicherung energieintensiver Industriezweige mit hohem internationalen Wettbewerbsdruck. Die Energiewende muss so ausgestaltet werden, dass die gesamte industrielle Wertschöpfungskette in Deutschland – vom Stahl bis zu den weiterverarbeitenden Branchen – erhalten bleibt. Die Politik muss dafür eine konsistente Strategie entwickeln.

Die IG Metall hält einen grundlegenden Wandel hin zu kohlenstoffarmen Technologien für den richtigen Weg. Die Energiewende und neue Mobilitätskonzepte sind technologisch machbar. Heute geht es nicht mehr um das „ob“, sondern das „wie“. Die Voraussetzungen für die deutsche Industrie sind dabei aufgrund ihres breiten Green-Tech-Produktspektrums sehr gut. Investitionen in die Energiewende können mehr industrielle Beschäftigung schaffen – von den erneuerbaren Energien über Effizienztechnologien und Elektromobilität bis zu neuen Werkstoffen. Leitlinien für die IG Metall sind:

- Vorrang für eine klimaschonende Energieerzeugung und Mobilität. Den Transfer in ein neues System auf Basis von erneuerbaren Energien gestalten.
- Verlässliche politische Rahmenbedingungen für Investitionen in den Umbau und damit für industrielle Beschäftigung.
- Erhalt der industriellen Wertschöpfungsketten durch die Sicherung wettbewerbsfähiger Strompreise für energieintensive Industrien.

### **2.3.3 Beschäftigte in den Mittelpunkt der Industriepolitik stellen**

Vorhandene Potenziale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zunehmend weniger genutzt. Mit ihrer kurzfristigen Renditeorientierung untergraben viele Unternehmen die Motivation der Beschäftigten und lassen ihre Fähigkeiten und ihr Wissen brachliegen. Einem Geschäftsmodell der kurzfristigen Renditeorientierung („low road“) stellen wir das Konzept mittel- und langfristiger Beschäftigungssicherung im Sinne von „Guter Arbeit“ („high road“) entgegen. Industriepolitisches Handeln ist deshalb an Kriterien von „Besser statt billiger“ und von „Guter Arbeit“ auszurichten. Die Vergabe von Unternehmenssubventionen

sowie öffentlicher Aufträge muss hieran gebunden werden.

### **2.4 Industriellen Strukturwandel politisch gestalten**

Die Bedeutung des produzierenden Sektors für die Gesamtwirtschaft wurde in den letzten 20 Jahren systematisch unterschätzt. Die exportorientierte Industrie bildet nach wie vor das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Eine erfolgreiche Industriepolitik muss die Kräfte aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden bündeln und intensive Dialoge auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene sowie in den Branchen ermöglichen.

Die IG Metall engagiert sich auf Bundesebene im „Bündnis für Industrie“, in den verschiedenen Plattformen (Investitionsstrategie, Elektromobilität und Industrie 4.0) und den Branchendialogen (u.a. Elektro- und Autoindustrie, Maschinenbau, Luft- und Raumfahrtindustrie usw.). Unter dem Dach des „Bündnisses für Industrie“ sollen die bestehenden Dialogforen und Branchendialoge koordiniert und revitalisiert werden. Die Erwartung an das „Bündnis“ ist, dass ein Beitrag für verlässliche Rahmenbedingungen für den industriell-ökologischen Strukturwandel geleistet wird. Gemeinsames Vorgehen und tripartistische Vereinbarungen können eine gute Basis für eine bessere Vermittlung von neuen Industrieprojekten sein. Wir brauchen einen neuen gesellschaftlichen Konsens über die Modernisierung unserer industriellen Basis. Das „Bündnis“ soll u.a. die Akzeptanz von notwendigen industriellen Großprojekten steigern, indem die Bedeutung der Industrie für Arbeitsplätze, Wohlstand und Fortschritt besser vermittelt wird.

Die von der IG Metall angestoßene und mitgetragene „Nationale Plattform Elektromobilität“ zeigt, dass gemeinsame Anstrengungen notwendig sind, um Kernkompetenzen der deutschen Industrie im Sinne der Beschäftigten und Standorte nachhaltig zu gestalten.

Eine regelmäßige Strukturberichterstattung, die Handlungsbedarfe aufzeigt, ist die wissenschaftliche Grundlage für die Entwicklung konkreter Programme zur Förderung einzelner Branchen, zur Entwicklung ressourcensparender Technologien und Produktionssysteme sowie zur Energiewende. Die IG Metall bringt sich hier ein.

### **2.5 Gute digitale Arbeit**

Die Industrie steht vor einem Umbruch, der Produktion und Arbeit grundlegend verändern wird. Dieser Umbruch ist vor allem technologisch getrieben. Seine neue Qualität bezieht er nicht aus einer



einzelnen Technologie, sondern aus der Kombination paralleler Entwicklungen und Innovationen: neue Industriesoftware, digitale Vernetzung und eine weiterentwickelte Sensorik-, Speicher- und Automatisierungstechnologie sind Triebkräfte einer vierten industriellen Revolution, die auch als Industrie 4.0 bezeichnet wird. Dieser neue Technologieschub bedeutet nicht das Ende der Industriearbeit, aber er wird sie verändern und alle Beschäftigtengruppen betreffen. Die Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren, Facharbeiterinnen und Facharbeitern und Angelernten verändern sich. Ein aktuelles Beispiel dafür ist u.a. Crowdsourcing. Damit stellt sich auch die Frage der Arbeitsplatzsicherheit neu.

Die weitere Digitalisierung und Automatisierung der Industriearbeit beinhaltet Chancen und Risiken. Zwei Szenarien sind denkbar: Auf der einen Seite steht eine beruflich und sozial bereichernde Arbeit, die Kreativität und berufliche Entwicklung fördert. Roboter übernehmen körperlich belastende Tätigkeiten und Computer die Routineaufgaben. Das schafft Freiräume für Innovations-, Steuerungs- und Regulierungstätigkeiten. Auf der anderen Seite steht eine sozial und beruflich belastende Arbeit, die Beschäftigte zu „Vollzugsorganen“ vorgegebener digitaler Handlungszwänge macht, welche die Leistungsanforderungen erhöhen und die zeitliche Verfügbarkeit nahezu grenzenlos ausdehnen. In beiden Fällen wird Arbeit beschleunigt, weil Informationen zunehmend in Echtzeit übertragen werden. Arbeit wird zudem flexibler, weil sie weniger an Zeit und Ort gebunden ist und leichter über betriebliche und räumliche Grenzen hinweg organisiert werden kann. Nicht zuletzt erhalten Herrschaft und Kontrolle eine besondere Bedeutung, weil Arbeits- und Leistungsverhalten in neuer Qualität dokumentiert werden können.

Digitale Industriearbeit ist politisch gestaltbar. Die IG Metall ist entschlossen, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und ihre Risiken zu begrenzen. Die Gestaltungsaktivitäten der IG Metall zielen dabei auf die Umsetzung unseres Leitbilds von Guter Arbeit. Gemeinsam mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten setzen wir uns für technischen und gesellschaftlichen Fortschritt ein, bei dem die Bedürfnisse der Menschen im Vordergrund stehen. Um dies in der digitalisierten Arbeitswelt zu realisieren, brauchen wir eine neue Humanisierungspolitik. Auch in der neuen Arbeitswelt sind sichere Arbeitsplätze, tariflich geregeltes Entgelt, gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung von höchster Priorität.

## **2.6 Fachkräfte sichern**

Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit unserer Industrie beruht in erster Linie auf qualifizierten

Beschäftigten. Doch schon heute werden vielerorts Fachkräfte gesucht. Wenn nicht gegengesteuert wird, kann das langfristig zu einem Fachkräftemangel führen. Die nachhaltige Sicherung von Fachkräften ist damit eine der zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre.

Die Arbeitgeber nutzen die Fachkräftedebatte, um ihren Forderungen nach längeren Wochen- und Lebensarbeitszeiten (Rente mit 67) Nachdruck zu verleihen. Die IG Metall setzt sich demgegenüber dafür ein, dass aus dem wachsenden Bedarf an Fachkräften Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten für möglichst viele Beschäftigte entstehen.

### **2.6.1 Fachkräftesicherung braucht gute Bildung und bessere Qualifizierung**

Bildung definiert heute mehr denn je die Emanzipations- und Entwicklungschancen eines jeden Einzelnen. Eine erhöhte Durchlässigkeit des Bildungssystems bietet die Chance für eine Neuorganisation von Aufstiegsprozessen. Wer die Fachkräftebasis von morgen sichern will, muss bei den Jüngsten beginnen. Dafür brauchen wir ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot an vorschulischer Bildung und Betreuung sowie ein flächendeckendes und qualifiziertes Ganztagsangebot an Schulen. Die duale Ausbildung muss gestärkt und die Zahl der Ausbildungsplätze auch für schwächere Jugendliche erhöht werden. Fort- und Weiterbildung muss zum integralen Teil der Unternehmenspolitik werden. Die Unternehmen müssen stärker in Fort- und Weiterbildung investieren, die Bildungsteilzeit sowie vorhandene Qualifizierungstarifverträge müssen für eine systematische Qualifizierungspolitik genutzt werden.

### **2.6.2 Fachkräftesicherung braucht Gute Arbeit**

Stabile Arbeitsverhältnisse und gute Entgelte sind eine Grundvoraussetzung, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Der Flächentarifvertrag hat dabei eine herausragende Bedeutung. Tarifbindung ist ein Erfolgsfaktor für die Fachkräftesicherung. Zentral sind auch neue Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Frauen, ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte, An- und Ungelernte sowie Migranten besser in den Arbeitsmarkt integrieren. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss so verbessert werden, dass Menschen länger aktiv am Arbeitsleben teilhaben können. Dazu gehören altersgerechte Arbeitsplätze sowie passgenaue Weiterbildungsangebote für Ältere. Die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten muss langfristig gesichert und gefördert werden. Um den wachsenden psychischen Belastungen entgegenzuwirken, setzt sich die IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung ein. Um attraktiver für ausländische Fachkräfte zu werden, gilt es über die

vielbeschworene „Willkommenskultur“ hinaus auch die „Willkommensstrukturen“ vor Ort zu verbessern – durch Welcome Center, Patenprogramme und Integrationsangebote. Die Anerkennung von Kompetenzen, die im Ausland erworben wurden, muss erleichtert werden.

### **2.6.3 Fachkräftesicherung braucht eine bessere Balance von Beruf und Privatleben**

Betriebe und Unternehmen können Beschäftigte längerfristiger binden, wenn sie ihre unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigen. Die Politik muss dafür die gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen, die Arbeitgeber die Voraussetzungen in den Unternehmen. Die Politik muss Krippen- und Kitaplätze sowie Ganztagschulen ausbauen und ein gesetzlich abgesichertes Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz schaffen. Auf betrieblicher Ebene müssen durch klare Regelungen Möglichkeiten zur individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten, kurze Vollzeitmodelle mit verbindlicher Rückkehr auf Wunsch des Beschäftigten oder verbindliche Home-Office-Modelle geschaffen werden.

## **3 Den Sozialstaat stärken und reformieren**

Der Sozialstaat ist eine der größten Errungenschaften des 19. und 20. Jahrhunderts. Er ist die Voraussetzung dafür, dass alle Menschen ein selbstbestimmtes Leben in Würde führen können. Der Sozialstaat organisiert Solidarität zwischen den Starken und den Schwachen, den Jungen und den Alten, den Gesunden und den Kranken, den Arbeitenden und den Erwerbslosen. Die IG Metall setzt sich für den Erhalt des Sozialstaates sowie die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme ein und wendet sich gegen die Privatisierung sozialer Risiken und eine Umverteilung zum Nachteil der Beschäftigten.

Mit ihrem Engagement hat die IG Metall einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dass es nach Jahrzehnten des Sozialabbaus in der Rentenversicherung wieder einen Sozialaufbau gab. Gleichzeitig ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn in der Arbeitsmarktpolitik ein Damm gegen den ausufernden Niedriglohnsektor geschaffen worden. In den nächsten Jahren müssen weitere Sozialreformen folgen, die den veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt, den Verschiebungen im Altersaufbau der Gesellschaft und dem veränderten Erwerbsverhalten Rechnung tragen und das System der sozialen Sicherung neu justieren.

Die IG Metall setzt sich deshalb für eine reformpolitische Weiterentwicklung unserer Sozialsysteme ein: Nötig sind eine Ausweitung der Versicherungspflicht und des Versicherungsschutzes. Die Arbeit-

nehmersversicherungen sind zur universellen Bürger- und Erwerbstätigenversicherungen weiterzuentwickeln. Zugleich erfordern vor allem Veränderungen im Erwerbsverhalten und den Lebensentwürfen der Menschen eine sozialstaatliche Absicherung von flexiblen Erwerbsverläufen. So dürfen Konzepte der lebensphasenorientierten Arbeitszeitreduzierungen, die den Beschäftigten den Wechsel zwischen Phasen der Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung eröffnen, nicht zu unzumutbaren sozialen Risiken führen, sondern müssen sozialstaatlich flankiert werden.

Die IG Metall hält am Prinzip der paritätischen Beitragsfinanzierung fest und plädiert dafür, sie durch eine stärkere Finanzierung über Steuern zu ergänzen. Zur Absicherung ist deshalb eine Steuerpolitik erforderlich, die sozial gerecht ist und Mittel für Investitionen in präventive Sozialpolitik und soziale Infrastruktur bereitstellt.

## **3.1 Neuorientierung in der Arbeitsmarktpolitik**

Auf den ersten Blick befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt in einer guten Verfassung. Die Zahl der Beschäftigten liegt auf Rekordniveau und die Arbeitslosigkeit ist deutlich gesunken. Diese Entwicklung hat jedoch erhebliche Schattenseiten. Nach wie vor finden viele, insbesondere Langzeitarbeitslose, nicht den Weg in reguläre Beschäftigung. Der Weg ins Hartz-IV-System ist kurz und der Ausstieg oft nur vorübergehend oder ganz versperrt. Zudem haben atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie Leiharbeit und Werkverträge, in den letzten Jahren stark zugenommen. Der Niedriglohnsektor wächst, regionale Arbeitsmarktunterschiede nehmen zu und Leistungen sowie (Schutz-) Rechte für Arbeitslose werden abgebaut. Viele Menschen können von ihrer Arbeit nicht mehr leben. Das Ergebnis dieser Entwicklungen ist eine zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes.

Vor diesem Hintergrund plädiert die IG Metall für eine Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik. Die Leitlinie heißt: Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse vermeiden, Ein- und Aufstiegschancen und damit Sicherheit und Perspektiven schaffen. Um den Weg in die Niedriglohnfalle speziell für Frauen zu vermeiden, muss die Förderung von geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) beendet werden. Der gesetzliche Mindestlohn muss ohne Ausnahmen gelten und wirksam kontrolliert werden. Sachgrundlose Befristungen müssen abgeschafft werden. Leiharbeit (Equal Pay und Equal Treatment) und die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen müssen strenger reguliert und eingedämmt werden. Außerdem muss die Bundesagentur für Arbeit (BA) aufhören, die Leiharbeitsbranche als „Premiumkunde“ zu begreifen. Sie muss ihre Aufgaben bei der Erteilung von Genehmigungen an

Verleihfirmen und der regelmäßigen Kontrolle auf Einhaltung der Vorschriften konsequenter wahrnehmen.

Im Zentrum der Arbeitsförderung müssen längerfristige Maßnahmen stehen, die sozialversicherungspflichtig abgesichert sind, das Qualifikationsniveau erhöhen und auf eine nachhaltige Vermittlung und die Schaffung existenzsichernder Perspektiven zielen.

Notwendig sind zudem eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I auf bis zu 36 Monate und die Verlängerung der Rahmenfrist auf drei Jahre. Die IG Metall fordert eine deutliche Anhebung des Regelsatzes im ALG II und ein grundsätzlich bedarfsorientiertes Berechnungsmodell. Außerdem müssen einmalige Leistungen wieder eingeführt werden. Darüber hinaus bedarf es neuer Zumutbarkeitsregelungen, die Erwerbslose nicht zur Aufnahme einer Arbeit zwingen, die unterhalb ortsüblicher Entgelte bzw. untertariflich entlohnt wird. Bei öffentlich geförderter Beschäftigung muss es sich um längerfristige, tariflich oder ortsüblich bezahlte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handeln und das Kriterium der Zusätzlichkeit der Arbeit muss erfüllt sein.

Um eine solidarische Arbeitsmarktpolitik zu ermöglichen, muss die Finanzierung auf eine verlässliche und gerechte Grundlage gestellt werden. Hierzu bedarf es einer sachgerechten Kombination aus Beiträgen und Steuern, der Abschaffung des Eingliederungsbeitrags, der Wiedereinführung der Defizithaftung des Bundes und der Einführung eines regelgebundenen Bundeszuschusses zur BA.

### **3.2 Arbeitsrecht und Arbeitnehmerdatenschutz**

Durch politische Eingriffe sind Arbeitnehmerrechte abgebaut und atypische Beschäftigungsformen geschaffen worden. Die IG Metall wendet sich gegen jede Aushöhlung des Kündigungsschutzes: So müssen die Aufweichungen des Kündigungsschutzes älterer Beschäftigter rückgängig gemacht werden. Nötig ist zudem eine rechtliche Verbesserung des Bestandsschutzes, etwa durch einen allgemeinen gesetzlichen Weiterbeschäftigungsanspruch während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses und das Verbot von Verdachtskündigungen. Die sachgrundlose Befristung, die den Kündigungsschutz umgeht, muss gesetzlich abgeschafft werden.

Für mehr Übersichtlichkeit und Klarheit im Arbeitsrecht fordert die IG Metall ein Arbeitsvertragsgesetz, das Verbesserungen für Beschäftigte etwa bei Fragen des Kündigungsschutzes oder von Befristungen bringen muss. Zum Schutz der Beschäftig-

ten vor Bespitzelung, Überwachung und Kontrolle ist ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu schaffen, das im Hinblick auf die digitale Vernetzung und Industrie 4.0 noch wichtiger wird. Darin wäre etwa zu regeln, dass anlasslose Rasterfahndungen im Betrieb nicht zulässig sind. Bestrebungen, den in Deutschland erreichten Datenschutzstandard durch eine europäische Verordnung zu gefährden, sind entgegenzutreten.

Die IG Metall fordert Verbesserungen im Insolvenzrecht, um Unternehmen und Arbeitsplätze zu erhalten sowie Beschäftigtenrechte zu schützen. Großgläubiger sind stärker zur Sanierung heranzuziehen und Beteiligungsrechte der Gewerkschaften und Betriebsräte zu stärken. Für den Fall von Betriebsübergängen muss der Arbeitnehmerschutz des § 613a BGB auch während des Insolvenzverfahrens gewahrt bleiben.

In seiner Rechtsprechung hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) wiederholt den wirtschaftlichen Grundfreiheiten Vorrang gegenüber Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in den Mitgliedstaaten eingeräumt. Die generelle Bevorzugung von Binnenmarktinteressen vor den Schutzinteressen der Beschäftigten muss politisch und institutionell korrigiert werden. Eine institutionelle Korrektur sollte durch die Einführung von Fachkammern für Arbeits- und Sozialrecht beim EuGH erfolgen.

Insbesondere die Informations- und Kommunikationstechnik ist durch eine schnelle Änderungsrate gekennzeichnet. Mit Industrie 4.0 bricht dieser beschleunigte Prozess nicht ab. Die Datensicherheit in den digital vernetzten Fabriken erhält eine neue Qualität. Neue soziale Medien kehren neben Internet und E-Mail auch in den beruflichen Alltag ein. Big Data ermöglicht die Auswertung riesiger Datenmengen. Die wachsende Flut von Daten im Arbeitsverhältnis macht deutlich, dass die bisherigen Regelungen für einen wirksamen Schutz der Persönlichkeitsrechte nicht mehr ausreichen. Neben einer Verbesserung der Mitbestimmung der Betriebsräte muss der Arbeitnehmerdatenschutz weiterentwickelt werden, damit die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in Zukunft gewahrt bleiben.

### **3.3 Eine solidarische Bürgerversicherung für Gesundheit und Pflege**

Das Gesundheitssystem in Deutschland steht angesichts einer älter werdenden Gesellschaft und des medizinisch-technischen Fortschritts vor enormen Herausforderungen. Die IG Metall setzt sich für ein solidarisch finanziertes Gesundheitssystem ein, das qualitativ gute medizinische Versorgung für alle Menschen unabhängig von ihrem Einkom-

men, ihrem Alter und ihrem Wohnort bietet, zielgerichtete Präventionsangebote macht und die Teilhabe am medizinisch-technischen Fortschritt garantiert.

Eine nachhaltige und solidarische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist derzeit nicht gesichert. Die Schieflage bei der Finanzierung wächst: Die Versicherten bringen rund 60% der Mittel auf, während der Arbeitgeberanteil auf 40% abgeschmolzen ist. Gleichzeitig laufen die Ausgaben wegen steigender Kosten den Einnahmen davon.

Die IG Metall fordert eine Politik, die die Arbeitgeber an den Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung paritätisch beteiligt. Künftige Kostensteigerungen dürfen nicht einseitig den Versicherten aufgebürdet werden. Im Mittelpunkt muss eine gute Qualität der Versorgung für alle Versicherten stehen und nicht das Klientelinteresse von Ärzten, Pharmaindustrie und privater Versicherungswirtschaft. Die IG Metall wendet sich gegen den Zusatzbeitrag, der nur die Versicherten zusätzlich belastet und der aufgrund wachsender Ausgaben im Gesundheitssystem weiter steigen wird. Unsere Antwort ist die solidarische Bürgerversicherung, die alle Bürgerinnen und Bürger schrittweise in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung einbezieht.

Um die Beitragsbasis zu verbreitern, sollte die Beitragsbemessungsgrenze in einem ersten Schritt auf das Niveau der Rentenversicherung angehoben werden. Geprüft werden muss auch, ob und wie andere Einkunftsarten (z.B. Kapitaleinkünfte) – unter Berücksichtigung von Freigrenzen – einbezogen werden sollten. Zusatzbelastungen für Patienten und Versicherte müssen beseitigt werden. Der Mix aus Steuern und Beitragsmitteln ist neu zu justieren, der Zufluss aus Steuermitteln muss verlässlich sein.

Gute Gesundheitspolitik muss zielgerichtete Präventionsangebote und eine hohe Qualität der ärztlichen Leistungen sicherstellen. Arzneimittel müssen zu fairen Preisen verfügbar sein. Die ärztliche Versorgung und die Krankenhauslandschaft sind als Daseinsvorsorge bedarfsgerecht für alle Menschen bereitzustellen.

Für die Pflegeversicherung lehnen wir die ergänzende Kapitaldeckung und den Vorsorgefonds ab. Der wachsende Finanzbedarf kann durch die „Bürgerversicherung Pflege“ solidarisch aufgebracht werden. Wichtige Reformen sind ein erweitertes Verständnis der Pflegebedürftigkeit, die Dynamisierung der Leistungen, der Ausbau des Pflegeunterstützungsgeldes für pflegende Angehörige, die stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten bei der

Rente und ein „Pflege-TÜV“, der verlässliche Informationen über die Qualität der Einrichtungen und Dienste gibt.

### **3.4 Altersversorgung**

#### **3.4.1 Gesetzliche Rente stärken**

Von den Leistungen des im Jahr 2014 beschlossenen Rentenpaketes haben langjährig Versicherte, Erwerbsgeminderte und Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden einen Nutzen. Das sind Schritte in die richtige Richtung.

Grundlegende Probleme bleiben jedoch bestehen: Das Rentenniveau wird weiter sinken und die Regelaltersgrenzen steigen. Weder die betriebliche Altersversorgung noch die Modelle der Privatvorsorge werden diese Lücken schließen können. Die Lebensstandardsicherung rückt für viele in weite Ferne und Altersarmut wird zu einem bedeutenden Risiko. Zudem wird es für viele immer schwieriger, zu fairen Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Gleichzeitig nimmt die Belastung der Beschäftigten durch Rentenversicherungsbeiträge und private Vorsorgeleistungen auf längere Sicht zu und die reale Aufteilung der Tragelast zwischen Kapital und Arbeit wird immer ungerechter.

Die IG Metall plädiert deshalb für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung. Das System ist so umzugestalten, dass eine verlässliche und ausreichende Absicherung im Alter gewährleistet ist, ein flexibler Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglicht wird und die notwendigen Aufwendungen nachhaltig und gerecht finanziert werden.

Das Fundament eines zukunftstauglichen Alterssicherungssystems ist die Erwerbstätigenversicherung, die alle Erwerbstätigen in den Finanzierungs- und Solidarverband einbezieht. Die gesetzliche Rente muss wieder einen deutlich höheren Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten und die Entwicklung der Renten muss wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung gekoppelt werden.

Um der massenhaft drohenden Altersarmut entgegenzuwirken, sind eine verbesserte Absicherung bei Langzeitarbeitslosigkeit, eine Erhöhung von Niedrigentgelte und die Anhebung der Grundsicherung im Alter nötig. Zudem muss sichergestellt werden, dass im Erwerbsleben erworbene Anwartschaften in gewissem Umfang vor Anrechnung geschützt werden.

Um der Altersarmut von Frauen entgegenzuwirken, müssen Nachteile am Arbeitsmarkt und die Diskriminierung bei den Einkommen beseitigt, aber auch niedrige Rentenbeträge aufgewertet werden. Ob darüber hinaus die von der Bundesregierung für



2017 angekündigte solidarische Lebensleistungsrente tatsächlich einen Beitrag zur Bekämpfung der drohenden Altersarmut leisten kann, ist offen. Es wird die Aufgabe der IG Metall sein, Anforderungen zu formulieren und Einfluss auf die Ausgestaltung zu nehmen.

Mehr als 25 Jahre nach der Deutschen Einheit besteht zudem nach wie vor kein einheitliches Rentenrecht. Die nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen zwischen West- und Ostdeutschland, die ihren Ursprung in der ungleichen Entgeltentwicklung haben, müssen abgebaut werden. Gleichzeitig sind die Ziele der Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung in Ost und West zu realisieren.

Die IG Metall wendet sich darüber hinaus gegen die Rente mit 67 und alle Konzepte, die unter der Überschrift „Flexi-Rente“ mit Eingriffen in das Arbeits- und Sozialrecht Arbeit jenseits der Regelaltersgrenze zum Massenphänomen machen wollen. Statt „Arbeiten bis zum Ende“ sind flexible Wahlmöglichkeiten nötig, die denjenigen, die nicht mehr können oder wollen, einen Ausstieg zu fairen Bedingungen vor Erreichen der Regelaltersrente ermöglichen.

### **3.4.2 Eine Betriebsrente für alle**

Die IG Metall engagiert sich weiterhin für einen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung – als Ergänzung und nicht als Ersatz für die gesetzliche Rente. Dafür spricht auch, dass die betriebliche Altersversorgung der privaten deutlich überlegen ist: Ihre Vorteile liegen in den institutionellen Strukturen, den Traditionen einer anteiligen – zuweilen alleinigen – Arbeitgeberfinanzierung, den geringeren Kosten im Vergleich zur dritten Säule und der Möglichkeit zu internen Solidarausgleichen. Diese Stärken kann sie aber nur ausspielen, wenn es gelingt, für alle Beschäftigten Anwartschaften zu erwerben, die Mitfinanzierung durch den Arbeitgeber sicherzustellen, die rechtlichen Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretungen auszubauen und verbindliche Regelungen zu schaffen, die höchstmögliche Sicherheit der angesammelten Vermögen gewährleisten.

## **4 Gute Bildung**

Gute Bildung ist der Schlüssel zu einem selbstbestimmten und freien Leben und die entscheidende Voraussetzung für Teilhabe- und Lebenschancen jedes Einzelnen. Auch der Zugang zu Guter Arbeit und die Sicherung der Fachkräftebasis unserer Volkswirtschaft setzen mehr denn je gute Bildung voraus.

Die IG Metall setzt sich daher für ein leistungsfähiges und sozial gerechtes Bildungssystem ein, in dem individuelle Förderung gelebt wird, das Chancengleichheit für alle bietet und damit Aufstieg durch Bildung ermöglicht. Alle Menschen müssen von Anfang an die gleichen Chancen haben, ihre Potenziale zu entwickeln. Bildungschancen dürfen nicht von sozialer oder ethnischer Herkunft abhängig sein. Daher müssen die Rahmenbedingungen für die frühkindliche Erziehung verbessert und das Recht auf einen Kindergartenplatz in der Praxis durchgesetzt werden. Das Schulsystem ist so zu gestalten, dass niemand ausgegrenzt wird. Jede Schülerin/Jeder Schüler muss zu einem Schulabschluss geführt werden. Die IG Metall setzt sich für eine Schule des gemeinsamen Lernens bis einschließlich der 10. Klasse ein, in der die Schülerinnen und Schüler individuell gefördert und auf die künftige Arbeitswelt vorbereitet werden.

### **4.1 Wo ausgebildet wird, muss berufliche Handlungsfähigkeit entstehen**

Das Prinzip der Beruflichkeit von Arbeit und Qualifizierung ist von zentraler Bedeutung für Gute Arbeit und ein Gutes Leben. Berufe zielen auf die breite und fachliche Qualifizierung der Beschäftigten. Berufe geben Beschäftigten eine größere Sicherheit bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Sie tragen wesentlich zum Erhalt ihrer Qualifikation und ihrer Arbeitsplätze bei.

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist die duale Ausbildung unverzichtbar. Sie hat sich als Ausbildungsmodell bewährt. Um allen jungen Menschen einen Zugang in eine gute Ausbildung zu ermöglichen, setzt sich die IG Metall für eine stärkere Nutzung der Tarifverträge zur Einstiegsqualifizierung ein. Beim Fachkräftebedarf auf der mittleren Qualifikationsebene drohen Engpässe. Es müssen deshalb mehr qualifizierte Ausbildungsplätze geschaffen werden. Dabei darf die Qualität der Ausbildung nicht vernachlässigt werden. Die IG Metall lehnt eine Modularisierung der Ausbildungsgänge ab. Die duale Ausbildung muss sich zudem den verändernden Bedingungen anpassen und die Entwicklung zur Wissensarbeit und zur Digitalisierung der Arbeitsprozesse reflektieren und abbilden. Die Berufe der Zukunft erfordern Kompetenzen, die den rasanten Veränderungen der Technik und Arbeitsorganisation Rechnung tragen. Die IG Metall wird im Rahmen der Neuordnungsverfahren mit ihren Sachverständigen dafür sorgen, dass die Berufsbilder zukunftsfähig bleiben und, wo nötig, neu geschaffen werden. Die Bildungsteilzeit bietet Chancen zur Aufstiegsqualifikation und macht damit die duale Ausbildung attraktiver. Notwendig ist eine verbesserte Durchlässigkeit hin zu akademischen Abschlüssen.

Inzwischen beginnt mehr als die Hälfte der Jugendlichen nach Abschluss der Schule ein Studium. Die Hochschulen werden damit zunehmend zu einem Ort, an dem für die spätere berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft ausgebildet wird, obwohl in Zukunft eher die Qualifikationen der Facharbeit gefragt sein werden. Die IG Metall tritt dafür ein, Prinzipien von Beruflichkeit auf die hochschulische Bildung zu übertragen. Ein erweitertes Verständnis von Beruflichkeit muss dabei die Besonderheiten von dualer Ausbildung im Betrieb und Studium an der Hochschule respektieren. Es fußt auf dem Gedanken, dass die Entwicklung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz sowohl in der dualen Ausbildung wie im Studium möglich und sinnvoll, ja notwendig ist. Die IG Metall fordert gewerkschaftliche Mitbestimmung bei der Gestaltung der Studienordnungen und auch des Lernumfeldes.

Das duale Studium als Ausbildungsgang in den Unternehmen hat eine wachsende Bedeutung. Tarifverträge, die auch für dual Studierende gelten, sind jedoch immer noch die Ausnahme. Hier ist ein neues Handlungsfeld entstanden: Wir wollen, dass dual Studierende verlässliche, tarifliche Bedingungen für ihr Studium und ihre betrieblichen Praxisphasen haben. In zahlreichen Unternehmen gibt es bereits positive Beispiele. An diese sollte angeknüpft werden. Dieses Feld darf die IG Metall nicht dem Einflussbereich der Arbeitgeber überlassen. Wir wollen gemeinsam mit und für dual Studierende tarifliche Regelungen in der Fläche durchsetzen. Dafür organisieren wir sie verstärkt in unseren Betrieben und setzen das Thema auf die tarifpolitische Tagesordnung.

Darüber hinaus brauchen wir neue verbindliche Möglichkeiten, die den An- und Ungelernten Wege in die Beruflichkeit aufzeigen, die jungen Menschen nach Abschluss der Berufsausbildung die Chance auf weitere Abschlüsse, z.B. Studienabschlüsse, bieten und die Beschäftigten bei ihrem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung unterstützen. Dazu haben wir mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2015 zu Bildung und Bildungsteilzeit einen wichtigen ersten Schritt geleistet. Dies erfordert eine offensive Umsetzung der Bildungsteilzeit unterstützt mit Fördermitteln.

## **5 Europapolitik und globale Handlungsfelder der IG Metall**

### **5.1 Global agierendes Kapital braucht grenzüberschreitende gewerkschaftliche Gegenmacht**

Die Globalisierung hat die Machtbalance zugunsten von Unternehmen und zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändert. Kapital ist mobil, Arbeit sehr viel weniger. Grundsätzliche

Unternehmensentscheidungen finden auf zentraler und zunehmend auf internationaler Unternehmensebene statt. Wettbewerbsdruck, Konzernumstrukturierungen und Strukturwandel führen zu Standort- und Arbeitsplatzverlagerungen. Ziele sind oft Billiglohnländer, Steueroasen oder gewerkschaftsfreie Zonen. Das hat beträchtliche Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen an deutschen Standorten.

Die Verflechtung der deutschen Industrie in europäische und globale Wertschöpfungsketten führt für die IG Metall zu neuen Herausforderungen. Die Erschließung gewerkschaftsfreier Zonen kann nicht länger nur eine nationale Aufgabe sein. Die Erhöhung des globalen Organisationsgrades und die gewerkschaftliche Erschließung entlang der Wertschöpfungsketten deutscher Konzerne stellen sich als internationale Aufgabe, die im Eigeninteresse der IG Metall liegt. Deshalb werden wir in den kommenden Jahren transnationale Projekte aufbauen, die konkrete Arbeitszusammenhänge zwischen der IG Metall und Partnergewerkschaften in verschiedenen Regionen schaffen.

Auf globaler Ebene fehlen nach wie vor rechtsverbindliche soziale Mindeststandards. Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden häufig nicht in nationales Recht umgesetzt. Mit der Vereinbarung und Umsetzung globaler Rahmenvereinbarungen als zweitbeste Lösung leistet die IG Metall einen weiteren Beitrag auf der Ebene internationaler Konzerne, um Gewerkschaftsrechte, Arbeitsschutz und Gute Arbeit global durchzusetzen.

Diese sind auch durch die geplanten Handelsabkommen mit den USA (TTIP) bzw. mit Kanada (CETA) sowie durch das multilaterale Dienstleistungsabkommen (TISA) bedroht. Deutschland profitiert aufgrund seiner starken Exportorientierung wie kaum ein anderes Land vom globalen Welthandel. Das darf aber kein Freibrief für die Beseitigung von Schutzstandards sein. Investitionsschutzregeln und dabei insbesondere Investor-Staats-Klagemöglichkeiten würden das Recht der Staaten und ihrer demokratisch gewählten Parlamente beschränken, soziale oder ökologische Interessen durch eine Regulierung der Märkte durchzusetzen. Deshalb lehnt die IG Metall dieses Instrument als Bestandteil von Freihandelsabkommen prinzipiell ab. Es muss sichergestellt sein, dass Handelsabkommen weder Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz- noch Sozial- und Umweltstandards gefährden. Die ILO-Kernarbeitsnormen müssen vollständig ratifiziert und in die Gesetzgebung implementiert werden. Verstöße müssen sanktioniert werden können.

## 5.2 Für eine neue Politik in Europa: Das Spardiktat beenden und nachhaltiges Wachstum durchsetzen!

Die europäische Einigung ist eine Erfolgsgeschichte. Die Europäische Union (EU) ist heute eine Friedensgemeinschaft von 28 Mitgliedstaaten. Die EU war lange Zeit eine Wertegemeinschaft mit der gemeinsamen Vorstellung, dass die Marktwirtschaft immer auch soziale Leitplanken mit dem Ziel eines europäischen Sozialmodells braucht. Dieser Konsens ist nach über zwei Dekaden des Neoliberalismus den wirtschaftlichen Interessen untergeordnet worden.

Die europäische Krisen- und Sparpolitik hat die wirtschaftliche, soziale und politische Situation in der EU verschärft und unerträglich hohe soziale Kosten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, vor allem in Süd- und Südosteuropa, verursacht. In diesen Mitgliedsstaaten sind bis zu 20% der industriellen Arbeitsplätze verloren gegangen. Eine skandalös hohe Jugendarbeitslosigkeit verstetigt sich und vernichtet berufliche Chancen für eine ganze Generation. Euroskepsis und Nationalismus nehmen zu, was sich zusammen mit antiislamischen und xenophoben Gruppierungen zu einem gefährlichen politischen Gemisch innerhalb und außerhalb der Parlamente zusammengebraut hat.

Zugleich werden wesentliche Reformprojekte nicht oder nur unzureichend durchgesetzt. Eine koordinierte Industrie- und Investitionspolitik als wesentlicher Pfeiler für einen sozialen und ökologisch nachhaltigen Wachstumspfad ist nicht in Sicht. Zwar wird eine neue Investitionspolitik prominent im „Juncker-Plan“ der EU-Kommission angekündigt. Dieser Investitionsplan ist aber bei Weitem nicht ausreichend. Wie eine koordinierte und demokratisch legitimierte industrielle Renaissance im 21. Jahrhundert in Europa gestaltet werden kann, bleibt unklar.

Die IG Metall fordert deshalb von den europäischen Institutionen und nationalen Regierungen einen Kurswechsel für ein neues europäisches Projekt. Dafür bringt sich die IG Metall als Teil einer europäischen Bewegung für Demokratie und soziale Gerechtigkeit ein. Das europäische Projekt wird nicht durch Austeritätspolitik, Spardiktate und Angriffe auf die Tarifautonomie gestärkt, sondern nur durch die demokratische Initiative von unten – für wirtschaftlichen Wiederaufbau und mehr soziale Gerechtigkeit. Die IG Metall fordert deshalb die politischen Entscheider und Unternehmen in Europa auf,

- den sozialen Grundrechten, wie es die Grundrechtecharta im Vertrag von Lissabon festlegt,

endlich Vorrang vor den wirtschaftlichen Freiheiten zu geben. Die soziale Spaltung Europas gefährdet den sozialen Frieden und wird zunehmend zur Hypothek für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung unseres Kontinents. Die IG Metall fordert deshalb gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaften eine „Soziale Fortschrittsklausel“ für die Europäische Union, u.a. müssen gleiche Entgelte und gleiche Rechte für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort als Grundsatz festgeschrieben werden.

- die Jugendarbeitslosigkeit in Europa massiv und glaubwürdig zu bekämpfen, u.a. müssen eine beschleunigte und mit finanziellen Mitteln deutlich erhöhte Vorfinanzierung der „Beschäftigungsinitiative für junge Menschen“ (YEI), die „EU-Jugendgarantie“ und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente konsequent umgesetzt werden, um jungen Europäern endlich eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben.
- eine koordinierte europäische Industriepolitik zur Überwindung der Krise, insbesondere in Süd- und Südosteuropa, zu entwickeln und umzusetzen. Um die Zukunft Europas zu sichern, muss sich die Industrie dem sozialökologischen Wandel öffnen. Um die gesellschaftlichen Megatrends zu meistern, muss die europäische Industrie ressourceneffizienter werden, den demografischen Wandel einbeziehen, die Energiewende mit gestalten sowie nachhaltige Mobilitätskonzepte entwickeln.
- sich stärker für die europäischen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen zu engagieren mit einer erzwingbaren europäischen Mitbestimmung jenseits von Informations- und Konsultationsrechten. Insbesondere bei Restrukturierungen und anderen beschäftigungsrelevanten Unternehmensereignissen, z.B. Fusionen und Werkschließungen, müssen die Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften mitbestimmen können. Die IG Metall fordert außerdem eine gesetzliche Grundlage für Europäische Rahmenvereinbarungen auf Unternehmensebene unter zwingender Beteiligung der Gewerkschaften.

## 6 Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen

Die Verteilung von Chancen auf gute Bildung und Gute Arbeit, auf gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben sind in Deutschland nach wie vor ungleich verteilt und hängen stark vom sozialen Status bzw. der sozialen Herkunft ab. Es gibt gruppenspezifische, strukturelle Barrieren, die einer Gleichverteilung von Chancen im Wege stehen.

Frauen verdienen auch bei gleichen Voraussetzungen (Ausbildung, Erfahrung) deutlich weniger als Männer. Sie arbeiten häufig unterhalb ihrer Qualifikation und nehmen seltener an Weiterbildungen teil. Unter Führungskräften, Aufsichtsräten und Vorständen sind sie unterrepräsentiert. Altersarmut ist oft weiblich.

Wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen sind Entgeltgerechtigkeit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gerechte Teilhabe. Der Frauenanteil unter Führungskräften, Vorständen und Aufsichtsräten muss steigen und Auszeiten für Kindererziehung oder Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Zur Gleichstellung tragen wir mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei. Darüber hinaus brauchen wir mehr und besser vernetzte betriebliche Gleichstellungspromotorinnen und -promotoren sowie Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsausschüsse. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz muss weiterentwickelt werden.

Chancengleichheit brauchen wir auch für Migrantinnen und Migranten. In Deutschland leben über 16 Millionen Menschen mit einem Migrationshintergrund. Im Jahr 2030 werden über 40% der Berufsanfänger einen Migrationshintergrund haben. Auch in der IG Metall sind viele Menschen mit Migrationshintergrund organisiert. Eine öffentlich wahrnehmbare und wirkungsvolle Interessenvertretung für unsere Mitglieder, die in Gesellschaft und Arbeitswelt oft gravierende Nachteile erfahren, ist für uns selbstverständlich.

Deutschland ist ein Einwanderungsland und profitiert wirtschaftlich, sozial und kulturell von der Zuwanderung. Deshalb tritt die IG Metall für die Entwicklung eines zeitgemäßen, unbürokratischen und sozialen Gesamtkonzeptes für die Einwanderung nach Deutschland ein, das Einwanderern und ihren Familien

- eine langfristige und sichere Perspektive auf einen Aufenthalt in Deutschland ermöglicht;
- einen möglichst unkomplizierten und zügigen Zugang in das Bildungs- und Ausbildungssystem und den Arbeitsmarkt eröffnet;
- die Anerkennung ausländischer Berufs-(Bildungs-)Abschlüsse vereinfacht und
- Mehrstaatlichkeit generell zulässt.

Darüber hinaus setzen wir uns auch für ein menschenwürdiges Asylrecht sowie für die Rechte von Flüchtlingen ein.

Gleiche Rechte und Chancen brauchen wir auch für Menschen mit Behinderungen. In Deutschland leben fast 10 Millionen Menschen mit Behinderung. Das Risiko, arbeitslos zu sein, ist für sie besonders hoch. Die IG Metall setzt sich für die Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation ein und will die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen im Beruf und in der Gesellschaft erreichen. Wir kämpfen dafür, dass die Beschäftigungsquote von 5%, die nach SGB IX für alle Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt, nicht nur erfüllt wird, sondern auf 6% erhöht wird. Das von der Bundesregierung geplante Bundesteilhabegesetz begrüßen wir grundsätzlich als einen wichtigen Schritt. In diesem Reformprozess muss das SGB IX zu einem echten Teilhabegesetz weiterentwickelt werden.

## **7 Kampf gegen Rechtsextremismus**

Die IG Metall setzt sich für ein weltoffenes und tolerantes Land ein, in dem Menschen mit unterschiedlichen Herkunft, Lebensstilen und Glaubensbekenntnissen frei, respektvoll, sicher und fair miteinander leben und arbeiten können. Wir begrüßen, dass sich Deutschland in den letzten Jahren stärker gegenüber Zuwanderern geöffnet hat.

Rechtsextreme Einstellungen sind jedoch sowohl in Europa als auch in Deutschland keine Randerscheinung und bedrohen unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung. Der Kampf gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit ist und bleibt daher eine zentrale Aufgabe der IG Metall. Wir setzen uns deshalb konsequent für mehr Demokratie, Toleranz und Respekt ein und bekämpfen Rechtsextremismus in allen Facetten. Dazu gehört auch ein Verbot der NPD sowie aller faschistischen und neo-nationalsozialistischen Organisationen.

## **8 Für eine aktive Friedenspolitik**

Die IG Metall blickt mit Sorge auf die zunehmende Zahl von Kriegen, Gewaltkonflikten und Verbrechen gegen die Menschlichkeit in der Welt. Sie bringen nicht nur unendliches Leid über die betroffenen Menschen, sondern führen auch in nicht betroffenen Ländern und Regionen zu erheblicher Verunsicherung. Die Außen- und Sicherheitspolitik Deutschlands muss sich im Bewusstsein der historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und insbesondere in Europa einsetzen. Daher lehnen wir jegliche politischen Handlungen und Entscheidungen, die Konflikte und Kriege befördern, sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe ab und setzen uns für konfliktlösende Aktivitäten ein. Wir fordern deshalb auch eine transparente und restriktive Handhabung von Waffenexporten. Gleichwohl ist



die Realität von Widersprüchen geprägt. Die Beschäftigten der Wehr- und Sicherheitsindustrie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hier ist vor allem die Politik gefordert, alternative Projekte und die Erschließung ziviler Märkte voranzutreiben.

Jeder Konflikt kann aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet werden. Als Einheitsgewerkschaft organisiert die IG Metall Menschen, die sich in ihren politischen Präferenzen und Perspektiven unterscheiden. Dabei eint uns die Überzeugung, dass Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen keine Mittel zur Konfliktbewältigung sind. Gerade die katastrophalen Zustände in den verschiedenen Teilen der Welt belegen erneut: Militärische Interventionen setzen nur allzu oft eine Eskalationsspirale in Gang und leisten keinen Beitrag zu einer zivilen Konfliktlösung. Die Entscheidung, militärisch einzugreifen, kann nur als Ultima-Ratio-Prinzip durch den UN-Sicherheitsrat getroffen werden. Nur er ist dazu legitimiert, über Interventionen zu entscheiden.

Eine der Ursachen für Armut und internationale Konflikte liegt darin, dass an Finanzmärkten auch mit Nahrungsmitteln spekuliert wird. Die IG Metall tritt dafür ein, dass Finanzmarktspekulationen auf den Preis von Nahrungsmitteln verboten werden.

## 9 Fazit: Gesellschaftspolitische Schwerpunkte

- Standort- und Beschäftigungssicherung ist eines der wichtigsten Ziele der IG Metall. Bei anhaltendem Produktivitätsfortschritt und geringem Wachstum ist dieses Ziel gefährdet. Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass durch eine Umorientierung in der Fiskal- und Steuerpolitik Handlungsspielräume für Investitionen und öffentliche Aufgaben genutzt und geschaffen werden. Damit wird eine Wachstumsperspektive eröffnet. Darüber hinaus muss eine konsequente Finanzmarktregulierung und Steuerpolitik dazu beitragen, dass Investitionen in die Realökonomie gelenkt werden.
- Ohne einen leistungsstarken industriellen Sektor ist wirtschaftlicher Wohlstand auf Dauer nicht zu halten. Die IG Metall setzt sich deshalb auf allen Ebenen dafür ein, die industrielle Substanz im Rahmen einer aktiven Industriepolitik zu stärken. Gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und der notwendige ökologische Umbau haben dabei einen besonderen Stellenwert.
- Der Anspruch, die Lebensbedingungen für alle Menschen in Deutschland annähernd gleich zu gestalten, ist auch nach 25 Jahren deutscher Einheit noch nicht verwirklicht. Soziale Gerech-

tigkeit und gleichwertige Lebensbedingungen bleiben daher für die IG Metall Ziel und Aufgabe. Die IG Metall setzt sich dafür ein, die organisationspolitische Durchsetzungsfähigkeit zu stärken, die Tarifbindung auszubauen, Gute Arbeit in den Betrieben durchzusetzen, den demografischen Wandel mitzugestalten sowie industrie- und strukturpolitische Konzepte zu entwickeln.

- Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die IG Metall ist entschlossen, die Chancen, die sich daraus ergeben, zu nutzen und die Risiken zu begrenzen. Gemeinsam mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten setzen wir uns für technischen und gesellschaftlichen Fortschritt ein, bei dem die Bedürfnisse der Menschen und unser Leitbild von Guter Arbeit im Sinne einer neuen Humanisierungspolitik im Vordergrund stehen. Auch in der neuen Arbeitswelt sind sichere Arbeitsplätze, tariflich geregeltes Entgelt, gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung von höchster Priorität.
- Die IG Metall engagiert sich für den Erhalt und die Weiterentwicklung des Sozialstaates und der sozialen Sicherungssysteme. Im Zentrum stehen dabei die Anhebung des Rentenniveaus, flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt einer starren Rente mit 67 sowie die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, um prekäre Arbeit zurückzudrängen.
- Die IG Metall setzt sich für einen fairen Welthandel und den Abbau von Handelsbeschränkungen ein. Sie lehnt aber Investitionsschutzabkommen zwischen Staaten mit entwickelten Rechtssystemen ab, insbesondere Investor-Staats-Klagemöglichkeiten. Sie erwartet die vollumfängliche Ratifizierung der ILO-Kernarbeitsnormen und deren Umsetzung in die nationale Gesetzgebung der Handelspartner.
- Die IG Metall engagiert sich für ein soziales und demokratisches Europa, die Neuordnung des europäischen Arbeitsmarkts und stärkere Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter und ihrer Gewerkschaften.

ERGÄNZUNGSANTRAG ZU E1 -  
GESELLSCHAFTSPOLITIK: 8 FÜR EINE AKTIVE  
FRIEDENSPOLITIK

**E1.001 – EA1** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: ADRIAN WIEMER  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 067)

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

### **8 Für eine aktive Friedenspolitik**

Die IG Metall blickt mit Sorge auf die zunehmende Zahl von Kriegen, Gewaltkonflikten und Verbrechen gegen die Menschlichkeit in der Welt. Sie bringen nicht nur unendliches Leid über die betroffenen Menschen, sondern führen auch in nicht betroffenen Ländern und Regionen zu erheblicher Verunsicherung. Die Außen- und Sicherheitspolitik Deutschlands muss sich im Bewusstsein der historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und insbesondere in Europa einsetzen. Daher lehnen wir jegliche politischen Handlungen und Entscheidungen, die Konflikte und Kriege befördern, sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe ab und setzen uns für konfliktlösende Aktivitäten ein. Wir fordern deshalb auch eine transparente und restriktive Handhabung von Waffenexporten. Gleichwohl ist die Realität von Widersprüchen geprägt. Die Beschäftigten der Wehr- und Sicherheitsindustrie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hier ist vor allem die Politik gefordert, alternative Projekte und die Erschließung ziviler Märkte voranzutreiben.

Jeder Konflikt kann aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet werden. Als Einheitsgewerkschaft organisiert die IG Metall Menschen, die sich in ihren politischen Präferenzen und Perspektiven unterscheiden. Dabei eint uns die Überzeugung, dass Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen keine Mittel zur Konfliktbewältigung sind. Gerade die katastrophalen Zustände in den verschiedenen Teilen der Welt belegen erneut: Militärische Interventionen setzen nur allzu oft eine Eskalationsspirale in Gang und leisten keinen Beitrag zu einer zivilen Konfliktlösung. Die Entscheidung, militärisch einzugreifen, kann nur als Ultima-Ratio-Prinzip durch den UN-Sicherheitsrat getroffen werden. Nur er ist dazu legitimiert, über Interventionen zu entscheiden.

Eine der Ursachen für Armut und internationale Konflikte liegt darin, dass an Finanzmärkten auch mit Nahrungsmitteln spekuliert wird. Diese Finanzwetten auf den Preis von Agrarrohstoffen führen zu steigenden Preisen und damit zu Hunger in der Welt. Die IG Metall tritt dafür ein, dass Finanz-

marktspekulationen auf den Preis von Nahrungsmitteln verboten werden.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

### **8 Für eine aktive Friedenspolitik**

Die IG Metall blickt mit Sorge auf die zunehmende Zahl von Kriegen, Gewaltkonflikten und Verbrechen gegen die Menschlichkeit in der Welt. Sie bringen nicht nur unendliches Leid über die betroffenen Menschen, sondern führen auch in nicht betroffenen Ländern

und Regionen zu erheblicher Verunsicherung. Die Außen- und Sicherheitspolitik Deutschlands muss sich im Bewusstsein der historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und insbesondere in Europa einsetzen. Daher lehnen wir jegliche politischen Handlungen und Entscheidungen, die Konflikte und Kriege befördern, sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe ab und setzen uns für konfliktlösende Aktivitäten ein. Wir fordern deshalb auch eine transparente und restriktive Handhabung von Waffenexporten. Gleichwohl ist die Realität von Widersprüchen geprägt. Die Beschäftigten der Wehrund

Sicherheitsindustrie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hier ist vor allem die Politik gefordert, alternative Projekte und die Erschließung ziviler Märkte voranzutreiben.

Jeder Konflikt kann aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet werden. Als Einheitsgewerkschaft organisiert die IG Metall Menschen, die sich in ihren politischen Präferenzen und Perspektiven unterscheiden. Dabei eint uns die Überzeugung, dass Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen keine Mittel zur Konfliktbewältigung sind. Gerade die katastrophalen Zustände in den verschiedenen Teilen der Welt belegen erneut: Militärische Interventionen setzen nur allzu oft eine Eskalationsspirale in Gang und leisten keinen Beitrag zu einer zivilen Konfliktlösung. Die Entscheidung, militärisch einzugreifen, kann nur als Ultima-Ratio-Prinzip durch den UN-Sicherheitsrat getroffen werden. Nur er ist dazu legitimiert, über Interventionen zu entscheiden.

Eine der Ursachen für Armut und internationale Konflikte liegt darin, dass an Finanzmärkten auch mit Nahrungsmitteln spekuliert wird. Diese Finanzwetten auf den Preis von Agrarrohstoffen führen zu steigenden Preisen und damit zu Hunger in der Welt. Die IG Metall tritt dafür ein, dass Finanzmarktspekulationen auf den Preis von Nahrungsmitteln verboten werden.



## Wirtschafts- und Finanzpolitik

### AUSBAU DER ÖFFENTLICHEN INVESTITIONEN

**1.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In Deutschland wird immer weniger investiert. Die Investitionsquote sinkt seit Jahren, weil die öffentliche Hand viel zu wenig investiert und die privaten Ausrüstungsinvestitionen sowohl im internationalen als auch im historischen Vergleich rückläufig sind.

Die Liste notwendiger Investitionsfelder ist lang und das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) errechnet für Deutschland eine Investitionslücke von etwa 3% des Bruttoinlandsproduktes (BIP) jährlich (ca. 80 Milliarden Euro).

Die private Investitionsschwäche ist das Ergebnis einer unzureichenden gesamtwirtschaftlichen Nachfrage. Diese wurde primär durch die Ausweitung des Niedriglohnsektors verursacht, aber auch durch eine ungleiche Einkommensverteilung sowie steuerliche und sonstige Belastungen der privaten Haushalte.

Die Ursachen für den Rückgang der öffentlichen Investitionen liegen zum einen in einer restriktiven Ausgaben-/Haushaltspolitik. Im Zuge des Stabilitäts- und Wachstumspaktes von 1997 wurde festgeschrieben, dass das staatliche Budgetdefizit nicht über 3% des BIP anwachsen darf und die Staatsschuldenquote wurde auf 60% eingefroren.

Auf der anderen Seite ist sie Folge einer chronischen Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte. So führte die Anfang 2000 eingeleitete Steuerreform zu erheblichen Steuersenkungen durch die Senkung des Spitzensteuersatzes und der Körperschaftsteuer. Und die Vermögensteuer ist schon seit 1997 ausgesetzt.

Verschärfend kommt hinzu, dass durch die Schuldenbremse und den Fiskalpakt der Spielraum noch weiter eingeschränkt wurde. Gemäß Schuldenbremse ist die Nettokreditaufnahme beim Bund auf 0,35% und bei den Kommunen auf 0,15% des BIP beschränkt worden und bei den Bundesländern ist sie ganz ausgeschlossen. Und mit dem Fiskalpakt ist die Rückführung des Schuldenstandes auf 60% des BIP und eine Festlegung von europäischen Defizitgrenzen vorgenommen worden.

Um diese Investitionsschwäche zu überwinden, wurde vom Bundeswirtschaftsminister die Exper-

tenkommission „Investitionsstrategie“ berufen. Als Handlungsempfehlung schlägt diese Kommission die Schaffung einer „Bundes-Autobahnen Infrastrukturgesellschaft“ vor. Sie sieht eine langfristige und umfassende Lösung des Problems der ausreichenden Finanzierung der Bundesfernstraßen bzw. Bundesautobahnen in der Einbeziehung von privaten Investitionen durch die Schaffung einer Betreibergesellschaft.

Dafür sind unterschiedliche Modelle denkbar, aber unabhängig von dem Modell solch einer Gesellschaft lehnt die IG Metall die private Beteiligung ab, denn private Finanzierungen sind die teuerste Finanzierungsalternative. Sie haben zudem den Nachteil einer eingeschränkten öffentlichen Steuerung. Außerdem fände darüber eine gesellschaftspolitisch ungewollte Umverteilung statt. Nutznießer wären Besitzer von Lebensversicherungen, aber die Zinsen müssten alle Steuerzahler tragen. Prominente Beispiele für ineffizientes Wirtschaften sind öffentlich-private Partnerschaften und Wag-niskapitalfonds. Hier wurde in großem Umfang Steuergeld verschwendet.

Sollen die Nachteile einer privaten Finanzierung behoben werden, so kann dies über einen öffentlich gesteuerten Zukunftsfonds (wie beim DGB-Marshall-Plan vorgeschlagen) geschehen, der sowohl aus Steuergeldern (z.B. Reichensteuer, Vermögensabgabe und Finanztransaktionssteuer) als auch aus privatem Kapital gespeist wird.

Die Weiterentwicklung des sog. „Green Bond – Made by KfW“ für weitere Infrastrukturbereiche könnte eine Option darstellen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

### WEITERE VERWENDUNG DER MITTEL AUS SOLIDARITÄTSZUSCHLAG NACH 2019

**1.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SÜDBRANDENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Zukunft schwächerer Regionen in Fragen der vom Grundgesetz geforderten Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in den Bundesländern stärker in den Fokus zu nehmen.

Die Entwicklung Deutschlands ist regional sehr unterschiedlich: Auch wenn in den letzten 25 Jahren viele Fortschritte erzielt wurden, hat sich die Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse noch nicht vollzogen. Die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und die verfügbaren Einkommen sind dafür Maßstab. Neue Ideen und

strukturelle Ansätze sind gefragt. Auch im Westen der Bundesrepublik gibt es Regionen, deren Wirtschaftskraft deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Auch diese gilt es, genauer in den Blick zu nehmen, Ursachen zu ergründen, um zielgenauer die zukünftige Entwicklung zu gestalten.

2019 laufen die gesetzlichen Regelungen zum Bund-Länder-Finanzausgleich einschließlich des Solidarpaktes II aus. Deshalb steht eine Neuregelung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen an. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern, dass der Solidaritätszuschlag auch über 2019 hinaus erhalten bleibt, damit strukturschwache Regionen in ganz Deutschland unabhängig von der Himmelsrichtung unterstützt werden.

Benötigt werden zukunftsorientierte Konzepte für diese Regionen, basierend auf einem integrierten Politikansatz, der Wirtschafts- und Industriepolitik, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik umfasst und dabei die Interessen und Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt stellt. Die Entwicklung der Potenziale in den Branchen und Betrieben und der Beschäftigten muss dabei im Vordergrund stehen. Die Innovationspolitik der Regionen ist dahingehend zu reformieren, dass ihre technologieorientierte Ausrichtung um soziale Innovationen erweitert und die Beschäftigten stärker integriert werden. Um den Fachkräftebedarf zu sichern, sind gute Bildung und Qualifizierung sowie das Angebot guter Arbeitsplätze notwendig. Gute Arbeitsbeziehungen, die vor allem durch ein Bekenntnis zum Flächentarifvertrag und durch eine höhere Tarifbindung gekennzeichnet sind, sind eine Voraussetzung dafür. Forschungsinstitutionen müssen weiter in ihren Transfermöglichkeiten unterstützt werden, damit ihre Ergebnisse besser in den Unternehmen verwertet werden können.

### **Beschluss: Annahme**

STEUERLAST GERECHTER VERTEILEN

**1.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Zahlreiche Studien zeigen stets aufs Neue, dass die Trennung der Gesellschaft – in Deutschland wie auch weltweit – in Arm und Reich immer weiter voranschreitet.

Durch die Absenkung der Steuerpflicht auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen sowie auf sehr hohe Gehälter hat der Staat die Spaltung der Gesellschaft aktiv vorangetrieben.

Dieser Trend muss umgekehrt werden.

Die IG Metall fordert deshalb:

- die Anhebung des Spitzensteuersatzes auf wenigstens 50%
- die Versteuerung von Zinseinkünften mit dem persönlichen Einkommensteuersatz statt der pauschalen Abgeltungsteuer
- die Anhebung der Körperschaftsteuer
- die Wiedereinführung der Besteuerung von Gewinnen aus Beteiligungsverkäufen
- die steuerliche Gleichstellung von Unternehmenserben mit anderen Vermögenserben
- die Wiedereinführung einer Steuer auf hohe Vermögen
- die Einführung einer Finanztransaktionssteuer auf alle Börsengeschäfte

Darüber hinaus ist die Steuerhinterziehung aktiver zu bekämpfen, u.a. durch zwischenstaatliche Verträge zum Datenaustausch und einem Ausbau der Steuerfahndung.

Im unteren und mittleren Einkommensbereich sind Steuerentlastungen erforderlich, u.a. durch:

- Erhöhung des Grundfreibetrags bei der Einkommensteuer
- Abflachung der Steuerprogression im unteren Bereich
- regelmäßige Korrektur der „kalten Progression“
- Anhebung des Sparerfreibetrages

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

GEGEN ARMUT, AUSGRENZUNG UND SPALTUNG

**1.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland verletzt die Würde des Menschen.

Armut, Ausgrenzung, Perspektivlosigkeit und Unsicherheit einerseits und riesige Vermögen in wenigen Händen andererseits sind Ursachen einer tief greifenden Spaltung der deutschen Gesellschaft.

2007 besaßen nach verschiedenen Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) die reichsten 10% der Bevölkerung ab 17 Jahre zwischen 61 und 66% des Gesamtvermögens, die reichsten 0,1% (etwa 70.000 Personen) mit 1.627 Milliarden Euro fast ein Viertel des Gesamtvermögens. Die ärmere Hälfte der Bevölkerung (etwa 35 Millionen Personen) besaß mit 103 Milliarden Euro dagegen nur 1,4% des Gesamtvermögens und damit weniger als die zehn reichsten Deutschen im selben Jahr (113,7 Milliarden). Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung hatten 2007 kein oder nur geringeres Vermögen.

Innerhalb des Euroraums weist Deutschland eine der höchsten Ungleichverteilungen auf. Eine Untersuchung des DIW von 2014 konstatierte unter den Ländern der Eurozone für Deutschland die höchste Ungleichverteilung von Vermögen. Auch im internationalen Vergleich weist Deutschland eine hohe Ungleichheit der Vermögen auf.

Die Lohnquote – der Anteil der Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen Einkommen einer Volkswirtschaft – lag Mitte der 70er-Jahre bei 73%, bis 2000 schrumpfte sie auf 64% und verharrt seit dem auf diesem Stand.

Das Statistische Bundesamt hat im Dezember 2014 bekannt gegeben, dass in Deutschland insgesamt 16,2 Millionen Menschen von Armut oder sozialer Ausgrenzung betroffen sind.

Darunter:

- Menschen in registrierter oder versteckter Arbeitslosigkeit (stille Reserve),
- oft Alleinerziehende und deren Kinder,
- Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfänger,
- Menschen in Leiharbeit und Werkverträgen, also meistens in prekären Arbeitsverhältnissen,
- Menschen mit Migrationshintergrund,
- mehr als 2,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Hauptjob haben, der nicht zum Leben reicht und zusätzlich einen Minijob auf 450-Euro-Basis
- und Altersarmut dadurch zunehmen wird.

Zu dieser Entwicklung können und wollen wir nicht schweigen.

Die gesellschaftliche Spaltung erzeugt Neid. Neid verstärkt Ellenbogenmentalität und unsolidarische

Verhaltensweisen. Somit werden Missgunst, Hass und Gewalt mehr und mehr gesellschaftliche Wirklichkeit.

Das ist nicht die Gesellschaft, die wir mit gutem Leben verbinden. Zusammen mit allen, die guten Willens sind, müssen wir dafür sorgen, dass Würde, Solidarität, Chancengleichheit und Teilhabe wieder Prinzipien des gesellschaftlichen Zusammenlebens werden.

Gemeinsam schaffen wir das nur,

- wenn Beschäftigte von ihrer Arbeit gut leben können,
- wenn Ausbildung und Beschäftigung eine persönliche Perspektive darstellen,
- wenn flächendeckend der Mindestlohn auch tatsächlich umgesetzt wird,
- wenn Leiharbeit, Werkverträge und unsoziale Arbeitsverhältnisse zurückgedrängt werden,
- wenn Chancengleichheit besteht und die soziale Herkunft nicht den Bildungsweg bestimmt,
- wenn Beschäftigte gesund in Rente gehen können,
- wenn die Rente den Lebensstandard absichert.

Wir wollen uns für diese Ziele einsetzen und entschieden die gesellschaftliche Spaltung bekämpfen. Dazu müssen wir politischen Druck entwickeln, damit auch die Politik unsere Forderungen aufgreift und realisiert.

Der Schlüssel für eine andere Entwicklung liegt (neben der Re-Regulierung der Finanzmärkte) in der Verteilung von Einkommen und Vermögen. Ohne eine Steigerung der Masseneinkommen (Entgelte und Transfereinkommen) gibt es keine Ausweitung der privaten Konsumausgaben. Ohne eine bessere Finanzausstattung des Staates – auch durch eine neue Erbschafts- und Vermögensteuer werden die öffentlichen Investitionen nicht erhöht. Ohne eine stärkere Nachfrage werden auch die privaten Investitionen nicht gesteigert.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, durch entsprechende Aktivitäten das Dilemma der ungleichen Verteilung mit diesen gesellschaftlichen Entwicklungen anzuprangern und auf eine politische Korrektur hinzuwirken.

Für ein Gutes Leben in einer gerechten Gesellschaft!

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## NEUER VERTEILUNGSSCHLÜSSEL LOHNSTEUER

**1.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Parteien im Bundestag auf, den Verteilungsschlüssel der Lohnsteuer zugunsten der Gemeinden neu zu beschließen. Hierbei soll der derzeit geltende Satz von 15 v.H. zulasten des Bundes und der Länder erhöht werden, um eine gerechtere Finanzierung der Städte und Gemeinden zu erreichen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FÜR DIE STEUERFREIHEIT JEDES GESETZLICHEN  
MINDESTLOHNS!

FÜR EINE DRASTISCHE ANHEBUNG DES  
GRUNDFREIBETRAGS DER EINKOMMENSTEUER

**1.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SÜD-NIEDERSACHSEN-HARZ

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

dass die IG Metall die Steuerfreiheit jedes gesetzlichen Mindestlohns fordert. Die Steuerfreiheit des Monatsbruttolohns mit jeweils aktuellem gesetzlichen Mindestlohn als offiziellem Existenzminimum eines alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ist umzusetzen durch die entsprechende Anhebung des Grundfreibetrags der Einkommensteuer und die vollständige Steuerbefreiung der Sozialversicherungsbeiträge. Dadurch kämpft die IG Metall gegen die Überbesteuerung aller Erwerbstätigen.

### **Beschluss: Ablehnung**

POLITIK GESTALTEN

**1.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Arbeitswelt

Wir sind die Arbeits-Welt-Gestalter! Im Betrieb, im Tarifvertrag und in der Gesellschaft – z.B. durch gute Argumente und Kampagnen für gute Gesetze (Rente 63, Mindestlohn).

Wenn Maschinen den Menschen die Arbeit nehmen und Waren und Dienste für ein Gutes Leben

von weniger Menschen erbracht werden können, muss dies nicht zwangsläufig zu Wohlstandsverlusten führen:

- Arbeit, Einkommen, Gemeinschaft neu denken – mit Grundeinkommen, Arbeitszeitverkürzung und Neuaufstellung der öffentlichen Finanzen (Erbchaftsteuer, Vermögensteuer, „Tobin-Steuer“,...) die Systeme der sozialen Sicherung zukunftsfest machen und Lebensqualität gewinnen.
- Dem Grundgesetz Art. 14 neue Wirkung verleihen „Eigentum verpflichtet!“ – Arbeitsplatzvernichter nicht belohnen, sondern bestrafen – Managerhaftung statt Bonus und Abfindung.
- Wer Banken rettet, kann auch Unternehmen und Arbeitsplätze retten!

### **Beschluss: Ablehnung**

## Zukunft der Industrie

INDUSTRIELLE BASIS SICHERN UND AUSBAUEN

**1.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall bleibt dran: Kurswechsel für ein Gutes Leben! Gutes Leben braucht Gute Arbeit. Diese soll selbst- und mitbestimmt und tariflich geregelt sein. Wir brauchen eine europäische Wirtschaftsordnung, die diese Ideale teilt und rechtlich ordnet.

Damit es gelingt, wird die IG Metall in Kommune, Land, Bund und auf europäischer Ebene ihren Einfluss geltend machen:

- Vom Handwerk lernen! Für eine Neufassung des IHK-Gesetzes. Einführung der Arbeitsnehmerbeteiligung und Gemeinwohlverpflichtung.
- Für ein neues Standort-Beschäftigungs- und einkommenssicherndes Insolvenzrecht.
- Für die Stärkung unserer industriellen Basis. Energie-, Rohstoff- und Umweltkosten dürfen nicht zu einer Deindustrialisierung führen. Verbände, Politik und Wissenschaft sollen gemeinsam eine möglichst grüne Industriepolitik vortreiben. Strukturwandel muss abgefedert und begleitet werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Industriepolitik wird bisher zu sehr als Bundes- und EU-Politik verstanden und praktiziert. Der Erfolg der Industriegesellschaft Deutschland ist vor allem der Erfolg branchenbezogener, industrieller Cluster (z.B. Automobilindustrie oder Maschinenbau). Regionale Alleinstellungsmerkmale müssen dabei berücksichtigt werden. Eine wesentliche Grundlage des Erfolgs von Industrieregionen, wie Wolfsburg-Braunschweig-Salzgitter, Stuttgart-Mittlerer Neckar und Rhein-Main, ist das Zusammenwirken der regionalen Akteure (Unternehmen, Politik, Gewerkschaften u.a.) z.B. in Form regionaler Mobilitätskonferenzen. Die Zukunftschancen solcher Regionen müssen aktiv gestaltet werden.

Deshalb muss die IG Metall in regionalen Entwicklungsprozessen sichtbarer werden und eine aktive Gestaltungsrolle einnehmen. Die IG Metall versteht sich als ein wichtiger regionalpolitischer Akteur. Sie muss sich stärker als bisher in Entwicklungskonzepte für Industrieregionen einbringen, schon bestehende Initiativen weiterentwickeln und eigene Konzepte vorantreiben. Dafür müssen inhaltliche Anforderungen und Strategien entwickelt werden. Diese müssen durch den Vorstand angestoßen, koordiniert und konzeptionell begleitet werden. Dafür ist auch die Kooperation mit Politik und Wissenschaft zu suchen. Über Ergebnisse wird regelmäßig auf Workshops und Tagungen berichtet. Ziel solcher regionalen Konzepte muss die Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit von Industrieregionen und die stärkere Berücksichtigung von Arbeits- und Lebensbedingungen in regionalen Entwicklungsprozessen sein.

**Beschluss: Annahme****Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Durch die Erfahrungen der letzten Jahre ist nochmals klarer geworden: Die Industrie hat eine Schlüsselrolle für Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand in unserem Land. In der Stadt Frankfurt haben wir Anfang 2008 gemeinsam mit den anderen Industriegewerkschaften und dem DGB eine Initiative zur Renaissance der Industriepolitik

gestartet. Aufbauend auf dem industriepolitischen Leitbild der Stadt Frankfurt aus dem Jahre 1994 haben wir unsere Vorstellungen verstärkt in die politische Diskussion und die Gremien eingebracht. In Kooperation mit anderen regionalen Akteuren aus Arbeitgeberverband, IHK, Wirtschaftsförderung u.a. brachten wir industriepolitische Erklärungen der Stadt mit auf den Weg. Diese flossen auch in den aktuellen „Masterplan Industrie“ ein, den alle Akteure derzeit miteinander verabreden. Das Ziel ist die langfristige Stärkung der Industrie in der Region.

Dabei stellen wir unsere industriepolitischen Interessen nicht gegen unsere Forderung nach mehr bezahlbarem Wohnraum in Frankfurt. Uns geht es um Gute Arbeit mit gutem Einkommen in zukunftsfähigen Industriebetrieben, die hochproduktive Fertigung mit innovativer Entwicklung, erfolgreichem Vertrieb und moderner Verwaltung sowie industrienahen Dienstleistungen verbindet.

Wir wissen aber auch: Das ist kein Selbstläufer und den Handlungsmöglichkeiten in Regionen und erst recht in einer Stadt sind Grenzen gesetzt. Wenn national bzw. global die Richtung nicht stimmt, dann bleibt eine noch so gute regionale Politik zugunsten der Industrie folgenlos.

Insgesamt müssen wir feststellen, dass von einem nachhaltigen Strukturwandel in der Industrie im Sinne einer positiven ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung immer noch keine Rede sein kann. Im Gegenteil: Die zunehmende Ungleichheit in der Einkommens- und Vermögensverteilung sowie die massiven Defizite in der öffentlichen Infrastruktur und bei gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen wie z.B. Gesundheit und Mobilität weisen auf gravierende Fehlentwicklungen hin.

Um die Ziele einer wirtschaftlich produktiven, ressourcenschonenden und sozial gerechten Entwicklung zu erreichen, ist ein Politikwechsel erforderlich. Das primäre Setzen auf die Marktkräfte in der Vergangenheit hat sich als ein folgenschwerer Irrtum erwiesen. Ein neuer Anlauf in der Industriepolitik zur Gestaltung nachhaltiger Strukturen ist notwendig. Hierfür muss sich die IG Metall in allen Gliederungen der Organisation einsetzen. Dafür braucht es eine Koordinierung. Diese Koordinierungsaufgabe muss die Vorstandsverwaltung übernehmen.

Der DGB kann auf regionaler und überregionaler Ebene eine gute Plattform sein, um Initiativen zur regionalen Industriepolitik zu unterstützen. Nicht hilfreich sind die zunehmenden Streitigkeiten unter den DGB-Gewerkschaften um Zuständigkeit. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, im



DGB-Bundesvorstand geeignete Initiativen zu ergreifen, um diese Probleme anzugehen.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.009**

AKTIVE INDUSTRIE- UND STRUKTURPOLITIK ZUR FÖRDERUNG REGIONALER TECHNOLOGIE- UND INNOVATIONSENTWICKLUNG UND ZUR GESTALTUNG NACHHALTIGER STRUKTUREN

**1.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HOMBURG-SAARPFALZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wie anfällig eine Ökonomie, die auf Spekulation und Börsengeschehen basiert, sein kann, hat uns die Finanz- und Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre drastisch deutlich gemacht. Damit wurde die Bedeutung einer soliden und leistungsfähigen Industrieproduktion in und für Deutschland klar sichtbar. Die wichtige Säule „Produzierendes Gewerbe“ unserer Realwirtschaft gilt es, durch eine langfristig angelegte Industrie- und Strukturpolitik regional, national und auch europäisch zu stärken. Neue und auf Dauer angelegte wirtschaftliche Dynamik ist die Voraussetzung für den gesellschaftlich mehr denn je notwendigen sozialen Zusammenhalt. Die Gesichter ganzer Regionen wurden und werden auch heute noch von deren Arbeit geprägt. Gerade für von traditionsreicher Industrieproduktion geprägte Regionen sind zielgenaue Fördermaßnahmen, die die Stärken vor Ort zum erfolgreichen industriellen Wandel nutzen, dringend nötig. Die IG Metall ist unverzichtbarer industriepolitischer Akteur und bringt ihre Kompetenz und das fachliche Know-how in eine aktive Industriepolitik ein. Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und der IG Metall sind dazu wichtige Elemente.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren aus Verbänden, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltungen Initiativen zum Erhalt und Ausbau der heimischen Industrie zu entwickeln und zu fördern. Es geht uns um Gute Arbeit mit gutem Einkommen in zukunftsfähigen Industriebetrieben, die hochproduktive Fertigung mit innovativer Forschung und Entwicklung, erfolgreichem Vertrieb und Verwaltung sowie industrienahen Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette verbindet.

Die Energiewende mit dem Ausstieg aus der Kernenergie sowie der Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energien sehen wir als einen wichtigen Schritt in eine nachhaltigere industrielle Zukunft: Umweltlasten können reduziert und Ressourcen geschont werden. Gleichzeitig entstehen

neue Möglichkeiten, zukunftsfähige Innovationen zu realisieren, Beschäftigung zu sichern und auszubauen.

Dem Energieanlagen- und Kraftwerkbau mit seinen Zulieferern fällt beim Umbau des Energieversorgungssystems eine Schlüsselrolle zu. Dies gilt sowohl für die Erforschung, Entwicklung und Produktion regenerativer Energieanlagen als auch für die Optimierung konventioneller Kraftwerkstechnologien, die auch an unserem regionalen Standort bestehen.

Die bestehenden mit fossilen Energieträgern betriebenen Kraftwerke müssen dazu flexibler, die Erzeugung von Strom und Wärme stärker vernetzt und mit Verbrauchsmanagement auf der Nachfrageseite verbunden werden.

Die Branche des konventionellen Energieanlagenbaus steht in nationaler als auch internationaler Perspektive vor der gewaltigen Herausforderung, regenerative und fossile Energieerzeugungstechnologien vorzuhalten, weiterzuentwickeln und in neuer Qualität in das Stromsystem einzubinden. Die Energiewende hat mit dem EEG 3.0 ebenso wie mit den Änderungen im Strommarktdesign Auswirkungen auf die Branche Energieanlagenbau und somit direkten Einfluss auf die wirtschaftliche Situation und auch auf die Beschäftigungssituation. Kohle und Gas werden noch über Jahrzehnte gebraucht, sie müssen aber ihre klimaschädlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen deutlich reduzieren. Dazu ist eine Übergangstechnologie erforderlich, d.h. an einer grundlegenden Modernisierung und dem Neubau hocheffizienter Kohle- und Gaskraftwerke kommt keiner vorbei. Es muss sich deshalb aus unserer Sicht verstärkt um moderne und effiziente Kraftwerkneubauten in anderen Ländern und Kontinenten gekümmert werden, aber gerade auch der Umbau (Retrofit) des bestehenden Kraftwerksparks in Deutschland muss dringend erfolgen. Dazu ist erheblich zu investieren. Das wird nur mit verlässlichen Rahmenbedingungen funktionieren, sonst bleiben die Investitionen aus.

Ob dies gelingt, wird wesentlich davon abhängen, ob die Branche ihre langjährig gewachsene Innovations- und Technologieführerschaft in einem schwieriger werdenden Marktumfeld behaupten und neue Geschäftsfelder erschließen kann. Die IG Metall hat sich deshalb verstärkt in diese industriepolitischen Diskussionen mit eigenen Konzepten und Vorschlägen einzumischen und muss in unterschiedlichen Netzwerken wichtige industrielle und regionalpolitische Impulse setzen.

Dazu ist eine aktive Industrie- und Strukturpolitik zur Gestaltung nachhaltiger Strukturen notwendig. Hierfür muss sich die IG Metall in allen Gliederun-



gen der Organisation einsetzen. Dafür braucht es eine Koordinierung. Diese Koordinierungsaufgabe muss die Vorstandsverwaltung übernehmen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

AKTIVE INDUSTRIEPOLITIK ALS VORAUSSETZUNG  
FÜR EINE ERFOLGREICHE BESCHÄFTIGUNGS-  
UND STRUKTURPOLITIK

**1.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall bekennt sich ausdrücklich zu ihrer Rolle als unverzichtbarer industriepolitischer Akteur. Die IG Metall wird weiterhin ihre Kompetenz und ihr fachliches Know-how in eine aktive Industriepolitik einbringen. Die IG Metall setzt sich weiterhin dafür ein, dass unsere Realwirtschaft durch eine langfristig angelegte Industrie- und Strukturpolitik regional, national und europäisch gesichert bleibt.

Gerade in den Regionen mit traditionsreichen Produkten und Unternehmen, wie z.B. im Ruhrgebiet, sind die Sorgen um die Zukunft der Industriestandorte besonders groß. Gerade diese Standorte haben sich in der Wirtschafts- und Finanzkrise als solide und stabilisierend erwiesen. Sie sind keine "Altindustrien – sie sind zukunftsweisend!".

Die immer noch hohe Zahl der Arbeitsplätze macht die wirtschafts- und beschäftigungspolitische und damit hohe gesamtgesellschaftliche Relevanz der Industrie in den traditionellen Standorten in Deutschland aus. Die Stahl-, Gießerei- und Schmiedeindustrie wird in den Medien immer noch als ein Wirtschaftszweig mit Bildern schwer arbeitender Menschen, die anspruchslöse Tätigkeiten ausführen, dargestellt. Die Arbeit in diesen industriellen Branchen hat sich deutlich verändert und ihre Bedingungen haben sich nachhaltig verbessert. Die hier gefertigten Produkte sind Teil der Wertschöpfungskette der sog. High-Tech-Branchen wie Elektronik, Mechatronik, Biotechnologie, Luft- und Raumfahrtindustrie, Automotive usw.

Die IG Metall weist die Zuweisung der Rolle dieser Industrien als wirtschaftspolitische Dinosaurier und Modernisierungsblockierer, der ganze Regionen durch nicht vorhandene Flexibilität und dem Verharren auf tradierten Produktions- und Funktionsweisen in den Niedergang treibt, mit aller Entschiedenheit zurück.

Tatsache ist, dass traditionelle Wertschöpfungsketten immer noch eine herausragende Rolle in der

Stabilisierung der Arbeitsmärkte darstellen; die stattfindende Entwicklung hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft kann nur dann erfolgreich sein, wenn industriell produzierte Produkte den Funktionalitätsanspruch der sich wandelnden Wirtschaft und Gesellschaft absichern.

Diesen Weg unterstützen die klassischen Industrieformen, z.B. der Eisen- und Stahlindustrie, Schmieden und Gießereien in Sachen Produktvielfalt und Produktqualität durch ein hochmodernes und innovatives Produktangebot, welches ständig im Sinne von High-Tech-Produktion und ökologisch sinnvollen Produkten weiterentwickelt wird. Somit gehören die „Altindustrien“, die in Deutschland produzieren, hinsichtlich ihres Innovationsgehaltes und der Qualität zur Weltspitze.

Ökologische, wiederverwertbare Werkstoffe, wie z.B. Stahl, bieten bei der Erfüllung dieses Anspruchs hervorragende Voraussetzungen und müssen konsequent im Zusammenwirken von industrieller Produktion, Wissenschaft und Dienstleistung weiterentwickelt werden.

Nicht die einseitige Hinwendung zu sog. Leuchtturmprojekten der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft durch die wirtschaftspolitischen Akteure des (Struktur-)Wandels ist zielführend, sondern die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft muss sinnvoll zur Weiterentwicklung der industriellen Produktion einbezogen werden.

Zum Erhalt der industriellen Wertschöpfungskette ist es von Bedeutung, dass die Produkte der Grundstoffindustrien um den Faktor besser sein müssen, als andere Standorte im weltweiten Wettbewerb diese kostengünstiger anbieten können.

Auch aus diesem Grunde können wettbewerbsfähige Industrieprodukte nur durch Wissensmanagement in den Betrieben, dem Forschungstransfer aus der Wissenschaft und in Kombination mit innovativen Dienstleistungen hergestellt werden.

Hierbei spielt auch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt eine große Rolle und kann sinnvoll dazu beitragen, konkurrenzfähiger zu sein.

Forschung und Entwicklung erfordern eine aktive Bildungs- und Qualifizierungsoffensive, die nicht nur von der öffentlichen Hand, sondern vor allem von den Betrieben zu leisten ist. Nur gute Bildung schafft Gute Arbeit und gut ausgebildete Fachkräfte sind Grundvoraussetzung für eine wettbewerbsfähige Industrie und Sicherung für Beschäftigung. Bildung und Ausbildung in der Region sind so voranzutreiben, dass der nötige Fachkräftebedarf bei der Weiterentwicklung der Industrieregionen

gedeckt werden kann und die Menschen faire und sichere Beschäftigung finden können.

Die IG Metall fordert alle politisch Verantwortlichen auf, auch regional alles dafür zu tun, Industriestandorte zu sichern und auszubauen.

Die IG Metall fordert ein deutliches Bekenntnis zu einer produzierenden Industrie in der jeweiligen Region. Es ist alles dafür zu tun, dass sich, auch durch eine Verbesserung des Images, die Industrie an den Standorten weiterentwickeln kann.

Politik, Verwaltung und Unternehmen werden aufgefordert, diese Prozesse zu koordinieren und voranzutreiben. Politik und Verwaltung sind hier besonders gefordert, insbesondere bei der Sicherung alter und der Bereitstellung neuer Industrie­flächen sowie der Realisierung der damit verbundenen notwendigen Infrastrukturmaßnahmen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschlie­bung**

ORIENTIERUNG AUF INTERESSENORIENTIERTE  
GEWERKSCHAFTSPOLITIK

**1.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANAU-FULDA

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Aufgabe der IG Metall ist in erster Linie, im Interesse ihrer Mitglieder die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen zu fördern. Dies steht in § 2 der Satzung der IG Metall.

Dies kann nur gegen den Widerstand der Unternehmer erfolgen. Die Darstellung in dem „Debattenpapier zum Gewerkschaftstag 2015“ in dem sich die IG Metall als ein Partner darstellt, ist weltfremd. Der erneute Beginn einer Debatte für ein neues „Bündnis“ zur Industrie ist desorientierend und weist in die falsche Richtung. Die negativen Erfahrungen mit dem Bündnis für Arbeit dürfen dabei nicht ignoriert werden.

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand der IG Metall auf, die Interessen der Mitglieder stärker in den Vordergrund zu stellen. Aufklärung und Mobilisierung, dass nachhaltige Fortschritte nur kämpferisch gegen die Arbeitgeber durchzusetzen sind, sind voranzutreiben.

Wir fordern den Vorstand auf, eine Kampagne im Sinne des § 2 unserer Satzung nach Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten anzustoßen. Innerhalb der Gewerkschaft sollte eine Diskussion orga-

nisiert werden, welche Inhalte und Formen diese Wirtschafts- und Sozialräte haben können.

#### **Beschluss: Ablehnung**

BRANCHENARBEIT STÄRKEN

**1.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BRAUNSCHWEIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wo staatliche Steuergelder fließen, sind die Lobbyisten der Unternehmen und ihrer Verbände nicht weit. Die Realwirtschaft durch Konjunkturprogramme und durch Strukturpolitik zu stärken, ist selbst für eine konservative Politik kein Tabu mehr.

Damit deren Interessen nicht dominieren, sondern das Interesse an neuen Jobs und Guter Arbeit zum Tragen kommt, ist die Branchenarbeit der IG Metall gefragt. Branchenarbeit ist Teil unserer Einmischung in die staatliche Industriepolitik. Die branchenpolitischen Aktivitäten der IG Metall, besonders in den Branchen der Stahlindustrie und der Bahnindustrie, sind zielführend und auszubauen.

Europa spielt für unsere Industrien eine immer größere Bedeutung. Deshalb ist es unumgänglich, die europäische Handlungsebene zu stärken. Einen Schritt hat die IG Metall mit der Eröffnung des Brüsseler Büros getan. Gerade unser Engagement in den Sektorausschüssen und Hauptausschüssen von IndustriALL Europe lotet die Chancen für gemeinsame Strategien der Standortsicherung in Europa aus. Die Aufgabe der Ausschüsse ist es, die Beschäftigteninteressen in die europäische Politik einzubringen. Brüssel als Eldorado für Lobbyisten aller Art darf für Gewerkschaften kein unbekanntes Gebiet sein.

Die IG Metall muss ihr industriepolitisches Engagement auf allen Ebenen (Länder/Bund-Europa) ausbauen. Als Unterstützung brauchen wir eine Branchenpolitik aus einem Guss, die mit den industriepolitischen Aktivitäten eng verzahnt wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschlie­bung**

FÜR EINE SOZIAL-ÖKOLOGISCHE  
INDUSTRIEPOLITIK, DIE DIE CHANCEN DER  
ENERGIEWENDE NUTZT

**1.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SCHWEINFURT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, den mit dem ökologischen Umbau unserer Industrien einhergehenden Strukturwandel mit bundesweit zu implementierenden regionalen sozial-ökologischen Modellprojekten aktiv zu begleiten. Ausgehend von der örtlichen Verwaltungsstellenarbeit sollen anhand spezifischer regionaler Ansätze und Aktivitäten beispielhaft bestmögliche Wege (Leuchttürme) umgesetzt werden.

**Beschluss: Annahme**

FORTFÜHRUNG DER ENERGIEWENDE

**1.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EMDEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass folgende wesentliche Voraussetzungen zum Gelingen der Energiewende durchgesetzt werden:

- Stabile Rahmenbedingungen im Erneuerbare-Energien-Gesetz
- Verlässliche Vergütungen für eingespeisten Strom
- Investitionssicherheit für Unternehmen beim Bau von On-Offshore-Parks
- Erhalt des Einspeisevorrangs aus erneuerbaren Energien
- Auf- und Ausbau von Windtechnologie, Know-how durch Zusammenarbeit Hersteller, Zulieferer, Werften, Forschungseinrichtungen, Universitäten
- Schaffung bzw. Erhaltung von öffentlich-rechtlichen, auf das Gemeinwohl orientierten Strukturen; die Infrastruktur, z.B. die der Netze, darf nicht privat finanziert sein
- Die hohe öffentliche Förderung erfordert soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit.

Bei den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen:

- Weiterentwicklung von Erstausbildung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen
- Faire Arbeitsbedingungen, Gute Arbeit und Tarifverträge, betriebliche Mitbestimmung

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FORTFÜHRUNG DER ENERGIEWENDE

**1.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMERHAVEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass folgende wesentliche Voraussetzungen zum Gelingen der Energiewende durchgesetzt werden:

- Stabile Rahmenbedingungen im EEG
- Verlässliche Vergütungen für eingespeisten Strom
- Investitionssicherheit für UN beim Bau von On-Offshore-Parks
- Erhalt des Einspeisevorrangs aus EE
- Auf-/Ausbau von Windtechnologie, Know-how durch Zusammenarbeit Hersteller, Zulieferer, Werften, Forschungseinrichtungen, Universitäten
- Weiterentwicklung von Erstausbildung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen
- Faire Arbeitsbedingungen, Gute Arbeit und TV, betriebliche Mitbestimmung
- Die hohe öffentliche Förderung der EE erfordert soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.016**

UMWELTPOLITIK STÄRKEN

**1.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für eine konsequente Umweltpolitik zum Schutz der Lebensgrundlagen der Menschheit ein. Die IG Metall und ihre Mitglieder sind sich ihrer Verantwortung für die kommen-

den Generationen bewusst und geben daher dem Kampf für den Schutz der Natur hohe Priorität. Wir weisen alle Versuche zurück, Umweltschutz gegen Arbeitsplätze auszuspielen und nur dann zuzulassen, wenn die Profite der Konzerne und Banken nicht beeinträchtigt werden. Arbeitnehmer und ihre Familien brauchen nicht nur ein gutes Entgelt, sondern auch gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen. Wo durch umweltpolitisch bedingte Umstellung der Produktion Arbeitsplätze gefährdet werden, sind auf Kosten der Industrie Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Unser Engagement für die Erhaltung der Umwelt umfasst u.a. den Kampf für folgende Forderungen:

- Schnelle Umstellung der Energieerzeugung auf regenerative Energien!
- Für eine Wende zu einem Verkehrssystem ohne fossile Verbrennung und ohne schädliche Emissionen!
- Verbot von Fracking!
- Stopp der Vernichtung des tropischen Regenwaldes!
- Umfassendes Recycling von Abfallstoffen und Verbot der Müllverbrennung!
- Stilllegung aller Atomanlagen!
- Verbot genmanipulierter Lebensmittel!

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

##### VERBOT VON FRACKING

**1.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GÖPPINGEN-GEISLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall hat als eine der größten Gewerkschaften eine Verpflichtung, sich für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen der Menschheit einzubringen. Beim Fracking werden Gesteinsschichten zertrümmert, um Öl oder Gas zugänglich zu machen, das in feinsten Klüften des Gesteins eingeschlossen ist. Dazu werden über der Lagerstätte ganze Felder senkrechter Tiefbohrungen angelegt. Anschließend wird computergesteuert ein Netz horizontaler Bohrungen in die gasführenden Schichten eingebracht. Ein mit Drücken bis zu 700 bar dort eingepresstes Gemisch aus Wasser und Sand sprengt dann das Gestein auf. Das Frackwasser enthält giftige Chemikalien, die Mikroorganismen abtöten, damit diese nicht die aufgesprengten Klüfte wieder schließen. Trotzdem las-

sen sich beim Fracking nicht mehr als 25% des in einer Lagerstätte gebundenen Gases auffangen. Verglichen mit dem stofflichen Gehalt eines Kohleflözes liegt der Ertrag beim Fracking bei gerade 5%. Auch über die angeblich abgedichteten Bohrlöcher gelangen Gifte in die natürlichen Kreisläufe. Schlumberger, eines der weltweit führenden Unternehmen für Bohrungen, gab zu, dass 43% seiner 6.692 Bohrlöcher im Golf von Mexiko undicht sind. Fracking bedeutet eine Zerstörung der teilweise nur zehn Kilometer dicken Erdkruste in Tiefen bis zu sechs Kilometern, wie sie die Geschichte der Menschheit bisher nicht kannte. Zusammenhängende Gesteinsschichten werden großflächig ihrer Stabilität beraubt. Deshalb treten in Fracking-Gebieten gehäuft Erdbeben auf. Fracking gefährdet in hohem Maß die menschliche Gesundheit:

- Stark überhöhte Konzentrationen von Siliziumstaub aus dem Quarzsand erhöhen die Lungenkrebsrate unter den Arbeitern und der Bevölkerung in der Nähe der Bohrstellen.
- Radioaktive Stoffe, die aus der Tiefe gehoben wurden, wirken über lange Zeit krebserregend.
- Stoffe, die Fruchtbarkeit und Erbgut schädigen, geraten in natürliche Kreisläufe und bedrohen die Fortpflanzungsfähigkeit von Menschen und Tieren.
- Wenn Nervengifte in die Umwelt gelangen, können sie zu Lähmungen führen und Hirnschäden hervorrufen.
- Millionen Menschen und Tieren wird der Zugang zu sauberem Trinkwasser abgeschnitten.
- Der IG Metall Gewerkschaftstag beschließt, sich eindeutig gegen Fracking zu positionieren und Initiativen in und aus den Betrieben zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu unterstützen und zu fördern – besonders gegen das Gas-Fracking. Dazu macht die IG Metall eine Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung und Förderung solcher Initiativen und spricht sich für das Verbot von Gas-Fracking aus.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## UMWELT

### 1.020 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Der Gewerkschaftstag soll eine Initiative der IG Metall für den Schutz der natürlichen Umwelt beschließen.
2. Die IG Metall soll sich für das Verbot von Fracking in der EU einsetzen!
3. Die IG Metall soll sich dafür einsetzen, dass international Umweltschutzmaßnahmen auf dem höchsten Niveau durchgesetzt werden!

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.019**

## VERBOT VON FRACKING

### 1.021 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS DORTMUND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich politisch für ein grundsätzliches Verbot der umweltschädlichen Förderung fossiler Brennstoffe durch Fracking einzusetzen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.019**

## INVESTITIONEN IN DIE SCHIENEN- INFRASTRUKTUR

### 1.022 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BERLIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern von der Bundes- und den Landesregierungen und der Deutschen Bahn mehr Investitionen in die Bahninfrastruktur.

Um eine zukunftsorientierte Ausgestaltung des Bahnverkehrs zu realisieren, sind deutlich mehr Mittel notwendig, als jetzt bereitgestellt werden. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern die Deutsche Bahn auf, mehr Mittel für Investitionen in das deutsche Bahnnetz und in die Modernisierung der Züge einzusetzen. Jahrelang hat die Bahn Investitionen vernachlässigt und es gibt eine lange Mängelliste: veraltete Züge mit technischen Defekten, fehlende Reservezüge und zu lange Reparaturzeiten. Gewinne, die

aus dem Schienennetz erzielt werden, müssen wieder in die technischen Anlagen, Züge und in das Fahrangebot investiert werden.

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern außerdem, dass der Bund den Ländern mehr Mittel für den regionalen Schienenverkehr (Regionalisierungsmittel) gibt. Eine Aufstockung ist dringend notwendig, damit sich Nutzer von Straßen- und U-Bahnen sowie Regionalzügen nicht auf ein deutlich schlechteres Angebot in den kommenden Jahren einstellen müssen. Es ist ein deutlich umfassenderes Angebot als Alternative zum Individualverkehr erforderlich.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## STELLENWERT DER BAHNINDUSTRIE UND IHRER ZULIEFERER IN DEN INDUSTRIEPOLITISCHEN AKTIVITÄTEN DER BUNDESREGIERUNG ERHÖHEN

### 1.023 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS ERLANGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie und besonders auch ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur als auch die Erarbeitung und Umsetzung einer langfristigen Fachkräftestrategie. Durch die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung muss die Entwicklung der Technologiekompetenzen von Unternehmen und Beschäftigten ein Schwerpunkt sein. Wir brauchen ein europaweites Konzept, um neue Märkte zu erschließen.

Zur Konkretisierung der strukturpolitischen Ziele und zur Abstimmung der Zuständigkeiten auf europäischer Ebene, der Bundes- und der Länderebenen fordern die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages den Einsatz eines Bahnkoordinators auf Bundesebene.

Dieser hat die Funktion, die auf Ebene der Bundesländer auf den Weg gebrachten Initiativen sowie Cluster zu vernetzen und die Aktivitäten der regionalen Akteure zu koordinieren und zu unterstützen.



Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das Thema „Gute Arbeit“ – Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in die Bundes- und Landesaktivitäten dauerhaft verankert werden.

**Beschluss: Annahme**

STELLENWERT DER BAHNINDUSTRIE UND IHRER ZULIEFERER IN DEN INDUSTRIEPOLITISCHEN AKTIVITÄTEN DER BUNDESREGIERUNG ERHÖHEN  
**1.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie und besonders auch ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden.

Der Branchenausschuss Bahnindustrie der IG Metall hat hierbei eine bedeutende Rolle. Er begleitet und gestaltet den strukturellen Wandel von Branchen und Regionen seit Jahren aktiv mit – im Interesse einer nachhaltigen und beschäftigungsfördernden wirtschaftlichen Entwicklung.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur als auch die Erarbeitung und Umsetzung einer langfristigen Fachkräftestrategie. Durch die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung muss die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung diesbezüglich vorangetrieben werden.

Zur Konkretisierung der strukturpolitischen Ziele und zur Abstimmung der Zuständigkeiten auf europäischer Ebene, der Bundes- und der Länderebenen fordern die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages den Einsatz eines Bahnkoordinators, analog dieser Funktion im Luftfahrt- und maritimen Bereich.

Auf Ebene der Bundesländer gibt es Initiativen sowie Cluster, die eingerichtet wurden, um die Vernetzung der Akteure zu unterstützen. In Berlin-Brandenburg gibt es das Cluster Verkehr, Mobilität und Logistik mit dem Teilbereich Schienenverkehrstechnik, in Sachsen die Verbundinitiative Bahntechnik.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das Thema „Gute Arbeit“ – Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in die Bundes- und Landesaktivitäten dauerhaft verankert werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.023**

STELLENWERT DER BAHNINDUSTRIE UND IHRER ZULIEFERER IN DEN INDUSTRIEPOLITISCHEN AKTIVITÄTEN DER BUNDESREGIERUNG ERHÖHEN  
**1.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BAUTZEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie und besonders auch ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden. Der Branchenausschuss Bahn der IG Metall hat hierbei eine bedeutende Rolle. Er begleitet und gestaltet den strukturellen Wandel von Branchen und Regionen seit Jahren aktiv mit – im Interesse einer nachhaltigen und beschäftigungsfördernden wirtschaftlichen Entwicklung. Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur als auch die Erarbeitung und Umsetzung einer langfristigen Fachkräftestrategie. Durch die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung muss die Entwicklung der Technologiekompetenzen von Unternehmen und Beschäftigten ein Schwerpunkt sein. Wir brauchen ein europaweites Konzept, um neue Märkte zu erschließen und um wettbewerbsfähig mit der chinesischen Konkurrenz zu bleiben. Zur Konkretisierung der strukturpolitischen Ziele und zur Abstimmung der Zuständigkeiten auf europäischer Ebene, der Bundes- und der Länderebenen fordern die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages den Einsatz eines Bahnkoordinators.

Auf Ebene der Bundesländer gibt es Initiativen sowie Cluster, die eingerichtet wurden, um die Vernetzung der Akteure zu unterstützen. In Berlin-Brandenburg gibt es das Cluster Verkehr, Mobilität und Logistik mit dem Teilbereich Schienenverkehrstechnik, in Sachsen die Verbundinitiative Bahntechnik.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das Thema „Gute Arbeit“ – Stärkung der Tarifbindung und der



Mitbestimmung sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in die Bundes- und Landesaktivitäten dauerhaft verankert werden.

Die Bahnindustrie gehört zu den Kernkompetenzen am Wirtschaftsstandort Deutschland mit seiner Fähigkeit zur Fertigung komplexer Systeme und seiner Innovationskraft. Die Branche leistet einen wichtigen Beitrag zu hoher Mobilität, sowohl im Personen- als auch im Güterverkehr. Sie nimmt eine große Rolle bei der Gestaltung einer nachhaltigen Verkehrspolitik ein.

Steigende Herausforderungen am Markt sind die zunehmende Internationalisierung mit neuen Wettbewerbs- und Konkurrenzsituationen, die Veränderungen in der Wertschöpfungskette, die Fachkräftesicherung und komplexer werdende Entscheidungsstrukturen auf europäischer, bundes- und landespolitischer Ebene. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, den Standort und die Beschäftigung zu sichern und auszubauen, sind die oben genannten Maßnahmen dringend notwendig.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.023**

BAHNINDUSTRIE UND BAHN-ZULIEFERER –  
INDUSTRIEPOLITISCHE AKTIVITÄTEN DER  
BUNDESREGIERUNG

**1.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BRAUNSCHWEIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie und besonders auch ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden. Der Branchenausschuss Bahn der IG Metall hat hierbei eine bedeutende Rolle. Er begleitet und gestaltet den strukturellen Wandel von Branchen und Regionen seit Jahren aktiv mit – im Interesse einer nachhaltigen und beschäftigungsfördernden wirtschaftlichen Entwicklung.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur als auch die Erarbeitung und Umsetzung einer langfristigen Fachkräftestrategie. Durch die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung muss die Entwicklung der Technolo-

giekompetenzen von Unternehmen und Beschäftigten ein Schwerpunkt sein.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das Thema „Gute Arbeit“ – Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in die Bundes- und Landesaktivitäten sowie auf europäischer Ebene dauerhaft verankert werden.

Die (industriepolitischen und) beschäftigungssichernden Aktivitäten in Deutschland und auch in Europa, insbesondere im Hinblick auf die asiatischen Aktivitäten, im Bahnbereich müssen abgesichert und wirkungsvoll umgesetzt werden.

Zur Konkretisierung der strukturpolitischen Ziele sowie zur Abstimmung der Zuständigkeiten auf europäischer Ebene und der Bundes- und Länderebenen erwarten die Delegierten Initiativen und Aktivitäten des IG Metall Vorstandes zur Einsetzung eines Koordinators für die Bahnpolitik.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.023**

STELLENWERT DER BAHNINDUSTRIE UND IHRER  
ZULIEFERER IN DEN INDUSTRIEPOLITISCHEN  
AKTIVITÄTEN DER BUNDESREGIERUNG ERHÖHEN

**1.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie, besonders auch ihre Zulieferer, einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur als auch die Erarbeitung und Umsetzung einer langfristigen Fachkräftestrategie. Durch die Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung muss die Entwicklung der Technologiekompetenzen von Unternehmen und Beschäftigten ein Schwerpunkt sein. Wir brauchen ein europaweites Konzept, um neue Märkte zu erschließen und um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Zur Konkretisierung der strukturpolitischen Ziele und zur Abstimmung der Zuständigkeiten auf europäischer Ebene, der Bundes- und der Länderebenen fordern die Delegierten des 23. Ordentlichen

Gewerkschaftstages den Einsatz eines Bahnkoordinators.

Auf Ebene der Bundesländer gibt es Initiativen sowie Cluster, die eingerichtet wurden, um die Vernetzung der Akteure zu unterstützen. In Berlin-Brandenburg gibt es das Cluster Verkehr, Mobilität und Logistik mit dem Teilbereich Schienenverkehrstechnik, in Sachsen die Verbundinitiative Bahntechnik.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das Thema „Gute Arbeit“ – Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in die Bundes- und Landesaktivitäten dauerhaft verankert werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.023**

DIE BAHN MUSS ÖFFENTLICHES EIGENTUM BLEIBEN

**1.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall lehnt eine Kapitalprivatisierung der Deutschen Bahn AG – auch in Form einer Teilprivatisierung – ab. Die Deutsche Bahn AG muss als integriertes Unternehmen vollständig in öffentlichem Eigentum verbleiben. Das ist aus wirtschafts-, verkehrs-, industrie-, umwelt- und gesellschaftspolitischen Erwägungen erforderlich (Beschluss der IG Metall 7/2007).

Die Bundesregierung als Eignerin der Bahn muss sicherstellen, dass der Artikel § 87e Abs. 4 des Grundgesetzes, der die Deutsche Bahn auf das Wohl der Allgemeinheit bei der Befriedigung der Verkehrsbedürfnisse verpflichtet, umgesetzt wird.

Die IG Metall setzt sich weiter intensiv dafür ein, dass die Bahnindustrie und ihre Zulieferer einen höheren Stellenwert in den industriepolitischen Aktivitäten der Bundesregierung bekommen und diese mit den landespolitischen Initiativen verknüpft werden.

Für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung der deutschen Bahnindustrie sind strukturpolitische Leitziele für die Stärkung und Sicherung der Standorte und der Beschäftigung dringend notwendig. Hierzu zählen sowohl höhere Investitionen in die Infrastruktur, ein verlässliches Zusammenwirken zwischen der bundeseigenen DBAG und der Bahnindustrie gerade auch in Hinblick auf die Finanzierung großer Beschaffungsprojekte.

Der Branchenausschuss Bahnindustrie ist und bleibt ein wichtiger Bestandteil der industriepolitischen Arbeit innerhalb der IG Metall. Im Branchenausschuss werden gewerkschaftliche Positionen erarbeitet und daraus gewerkschaftliche Forderungen formuliert.

#### **Beschluss: Annahme**

MOBILITÄT DER ZUKUNFT

**1.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NÜRNBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Automobilindustrie mit ihren Zulieferern ist nicht nur einer der wichtigsten Industriebereiche im Organisationsbereich der IG Metall, sondern auch eine der wichtigsten Säulen der deutschen Wirtschaft. Gleichzeitig sind beinahe alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und damit natürlich auch unsere Mitglieder, Nutzer des fast zu 100% von Fahrzeugen mit klassischem Verbrennungsmotor dominierten Individualverkehrs.

Aufgrund endlicher Energieressourcen, steigender Umweltaforderungen, technologischer Veränderungen, aber auch geänderter Wertvorstellungen (Zugang zu Mobilität wird wichtiger als Besitz eines Fahrzeugs) steht die Mobilität der Zukunft vor gravierenden Veränderungen mit möglicherweise drastischen Auswirkungen auf die in diesem Bereich beschäftigten Mitglieder.

Das betrifft nicht nur die wie auch immer geartete Elektrifizierung des Antriebsstranges, sondern geht weit darüber hinaus. Stichworte hierzu sind neben den bereits bekannten Themen auch neue Fertigungsverfahren (Leichtbau, 3-D-Druck, Kleben), die Verschiebung der Wertschöpfung vom klassischen „Metallbau“ hin zu Informations- und Kommunikationstechnik („autonomes Fahren“/ „google-car“, Kommunikation/Vernetzung, Assistenzsysteme) oder die intelligente Verknüpfung der verschiedensten Verkehrsträger (vom E-Bike, über Car-sharing bis zum ÖPNV).

Deshalb wird es, unabhängig davon, welche Antriebs- oder Fertigungssysteme sich letztendlich durchsetzen, in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie zu einem gravierenden Strukturwandel kommen. Die Erfahrungen aus den vergangenen Strukturkrisen zeigen, dass der gewerkschaftliche Handlungsspielraum, wenn die Strukturkrise da ist, nur noch sehr eingeschränkt ist. Industrielle Gestaltungspolitik ist dann faktisch nicht mehr möglich.

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag fordert deshalb den Vorstand der IG Metall auf, einen breiten Diskussionsprozess über die „Zukunft der Mobilität“ zu initiieren.

Diese Initiative der IG Metall muss thematisch deutlich über die bisherigen Aktivitäten zur „Elektrifizierung des Antriebsstranges“ hinaus verbreitert werden. Strukturwandel ist sowohl eine technologische als auch eine gesellschaftspolitische Herausforderung. Dies gilt sowohl für die Automobilhersteller und deren Standorte als auch für die gesamte Wertschöpfungskette. Ziel dieser Initiative muss deshalb sein, Antworten zu finden, wie Beschäftigung und Mobilität der Zukunft gestaltet werden können, und „Werkzeuge“ zu entwickeln, die in diesem Umbruchprozess unsere Mitglieder absichern und auf dem Weg zu neuer Beschäftigung begleiten und führen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

STRUKTURWANDEL IN DER  
AUTOMOBILINDUSTRIE GESTALTEN

**1.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GAGGENAU

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird sich auf allen Ebenen dafür einsetzen, dass der durch Elektromobilität ausgelöste Strukturwandel in der Automobilindustrie den Beschäftigten neue Zukunftschancen eröffnet und die Beschäftigung in Deutschland gesichert wird. Diesen Gestaltungsauftrag sieht die IG Metall ebenso für die Politik und die Unternehmen der Automobilindustrie. Deutschland steht vor einer immensen industriepolitischen Herausforderung und das nicht nur technologisch, sondern vor allem auch sozial und ökologisch.

Weniger Emissionen und steigende Urbanisierung werden die Anforderungen an Mobilität nachhaltig verändern. Alternative Antriebe und neue Werkstoffe werden eine wesentliche Rolle spielen, wenn es darum geht, die Klimaschutzziele umzusetzen. Für das Jahr 2020 steht in Europa als Emissionsziel 95 Gramm CO<sub>2</sub>/Kilometer im Flottendurchschnitt fest. Die deutschen Automobilhersteller sowie die Zulieferer werden dieses Ziel nur mit hohen Investitionen in Effizienztechnologien und durch eine Elektrifizierung der konventionellen Antriebe erreichen. Bei der Einführung der Elektromobilität ist besondere Sorgfalt geboten, da hiermit massive Auswirkungen auf die Arbeitsplätze, die Wertschöpfungsstrukturen und -ketten sowie auf die Arbeitsteilung zwischen Automobilherstellern und -zulieferern einhergehen. Die Beschäftigten in der

Automobilindustrie müssen darauf vertrauen können, dass der Strukturwandel für sie nicht zum Risiko wird. Dafür ist entscheidend, dass die Produktion der neuen Technologien auch in Deutschland angesiedelt wird. Dies gilt speziell für die Batterieherstellung, deren Wertschöpfungsanteil bei E-Fahrzeugen Experten mit über 30% veranschlagen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## **Neuorientierung in der Arbeitsmarktpolitik**

NEUORDNUNG AUF DEM ARBEITSMARKT:  
WEITERE REGULIERUNG VON PREKÄRER  
BESCHÄFTIGUNG

**1.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AUGSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert weiterhin eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Die Bemühungen zur Regulierung von prekärer Beschäftigung wie Leiharbeit und Werkverträge müssen fortgesetzt werden. Hier ist die Politik gefordert.

In vielen Betrieben gibt es keine leiharbeitsfreie Zone mehr. Leiharbeit ist tief in alle betrieblichen Abläufe vorgedrungen, die Fremdvergabe durch Werkverträge steigt und die Beschäftigungsform der Befristung wird massiv eingesetzt. Die Unordnung auf dem Arbeitsmarkt wird schneller als jede demografische Entwicklung dazu führen, dass unser Rentensystem kollabiert.

Die 2012 von der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzten Regelungen zur Leiharbeit haben für Beschäftigte in Leiharbeit deutliche Verbesserungen bei der Bezahlung und Übernahme in Festanstellung gebracht. Wie Leiharbeit kommt die Fremdvergabe von Aufträgen in allen Betriebs- und Produktionsbereichen vor. Leiharbeit und Werkverträge beschränken sich nicht auf einfache Tätigkeiten oder interne Dienstleistungsbereiche. Externe Beschäftigte werden zunehmend auch für die Kernaufgaben in einem Betriebsablauf eingesetzt.

Auch die Leiharbeit hat heute eine andere Funktion. Früher wurde sie in erster Linie dazu eingesetzt, Produktionsspitzen aufzufangen. Doch mittlerweile setzen sogar im Bereich von Forschung und Entwicklung Betriebe auf Leihbeschäftigte.

Als weitere atypische Beschäftigungsform werden befristete Arbeitsverhältnisse genutzt, knapp die

Hälfte der Befristungen läuft länger als zwölf Monate. Damit ist das nichts anderes als eine verkappte Probezeit.

Statt reguläre und sichere Jobs zu schaffen, werden neue Arbeitsplätze vor allem in unsicherer Beschäftigung geschaffen. Die Unternehmen befreien sich so von ihrer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und verschaffen sich Freiräume auf Kosten der Menschen. Dem gilt es entgegenzuwirken.

Die IG Metall fordert daher weiterhin eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Konkret fordert die IG Metall die Bundesregierung auf, die im Koalitionsvertrag vereinbarten gesetzlichen Maßnahmen zur weiteren Regulierung der Leiharbeit und der Werkverträge umzusetzen und darüber hinaus prekäre Beschäftigung durch weitere Gesetzesinitiativen z.B. beim Thema Befristungen einzudämmen. Die IG Metall begrüßt die neuen gesetzlichen Regelungen zum Thema Mindestlohn, fordert gleichzeitig aber keine weiteren Ausnahmen zuzulassen und insbesondere die wichtigen Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber beizubehalten.

Gleichzeitig fordert die IG Metall die Überwachung dieser und weiterer Arbeitnehmerschutzgesetze durch eine effektive Überwachung sicherzustellen. Hierzu sind neue Arbeitsplätze beim Hauptzollamt zu schaffen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

DEN KAMPF GEGEN DIE ARMUT IM LANDE  
FÜHREN

**1.032** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert von Regierung und Parlament wirksame sozialpolitische Gesetze und Verordnungen, um die Zunahme der Armut in bestimmten gesellschaftlichen Gruppen zu verhindern bzw. diese abzubauen.

Die dramatische Höhe und die aktuelle Zunahme der Armut betreffen u.a. die Gruppen der Arbeitslosen, der alleinerziehenden Menschen und die der Rentner.

Die IG Metall wird über ihre Kommunikationsmöglichkeiten insbesondere in den Betrieben deutlich machen, dass von der jetzigen Sozialpolitik (und der der vergangenen Jahre) große Teile der Beschäftigten in ihrem Lebensstandard bis hin zum Abstieg in die Armut bedroht sind.

Die IG Metall wird zusammen mit den DGB-Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Verbänden, wie z.B. Kirchen, Bündnisse eingehen mit dem Ziel

- geeignete Forderungen und Gesetzesvorschläge auszuarbeiten bzw. zu präzisieren und
- vielfältige und wirkungsvolle Formen des Protests gegen die Armut und deren Zunahme zu entwickeln und zu praktizieren, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Die IG Metall wird selbst Kampagnen starten bzw. intensivieren, um Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben zur Teilnahme an den Protesten zu mobilisieren.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT AKTIVER  
BEKÄMPFEN

**1.033** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Trotz des erfreulichen mehrjährigen Sinkens der Arbeitslosenquote vergrößert sich der Sockel von Langzeitarbeitslosen.

Es ist nicht akzeptabel, dass eine wachsende Zahl von Menschen in dieser Gesellschaft keine Erwerbsperspektive hat.

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Maßnahmen zur Integration und Weiterbildung von Arbeitslosen zurückgefahren.

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere auf Langzeitarbeitslose zugeschnittene Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungschancen weitergeführt und ausgebaut werden.

Priorität hat die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Für Menschen in strukturschwachen Regionen oder mit Vermittlungshemmnissen ist auch ein Sektor von sinnvollen Arbeitstätigkeiten im zweiten Arbeitsmarkt vorzuhalten. Dabei ist jedoch gezielt die Rückvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt anzustreben.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

ARBEITSLOSENGELDBEZUGSDAUER  
VERLÄNGERN

**1.034** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS CHEMNITZ

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Kürzung der Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld I hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Niedriglohnsektor ausweiten konnte.

Einerseits sind arbeitslos gewordene Kolleginnen und Kollegen durch die Verschärfung gesetzlicher Regelungen im SGB III faktisch gezwungen, schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen. Andererseits wirkt der Absturz in Hartz IV bereits nach zwölf Monaten Arbeitslosigkeit wie ein Damoklesschwert bei Verhandlungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Das erhöhte oftmals den Druck, erreichte tarifliche oder betriebliche Standards teilweise oder ganz aufzugeben.

Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld I in Abhängigkeit vom Lebensalter wieder auf das Niveau, das vor dem 1. Februar 2006 galt, welches mit dem Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 und mit dem dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt geändert wurde, gestellt wird.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

EINFÜHRUNG EINES BEDINGUNGSLOSEN  
GRUNDEINKOMMENS

**1.035** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SÜDBRANDENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein bedingungsloses Grundeinkommen vorzubereiten. Der gesellschaftlichen Entwicklung (zunehmende Altersarmut, unterbrochene Erwerbsbiografien, Formen der Abweichung vom sog. Normalarbeitsverhältnis durch Leiharbeit/Werkverträge, Minijobs usw.) ist durch eine, dem Grundgesetz entsprechende Regelung, Rechnung zu tragen.

Eine menschliche Existenz muss in einer Solidargemeinschaft auch gewährleistet sein, wenn es nicht möglich ist, dem Primat der abhängigen Arbeit zu entsprechen. Deshalb wird die Bundesregierung aufgefordert, durch die Beauftragung einer Expertenkommission die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens vorzubereiten.

**Beschluss: Ablehnung**

ANHEBUNG UND NEUBERECHNUNG DER SOG.  
HARTZ-IV-REGELSÄTZE

**1.036** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SÜDBRANDENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall soll sich für eine Anhebung und Neuberechnung der sog. Hartz-IV-Regelsätze einsetzen.

Die Qualität von Gesundheitsvorsorgemöglichkeiten und Bildungschancen sind einkommensabhängig. Auch deshalb erreicht Kinderarmut ungeahnte Höhen – in Deutschland! Bezieherinnen und Bezieher von Lohnersatzleistungen sowie deren Familienangehörigen sind in diesen gesellschaftlich tragenden Fragen besonders benachteiligt, da sie nicht über die nötigen Einkommen verfügen.

Sowohl eine unselige Mixtur der Berechnungsgrundlage der sog. Hartz-IV-Leistungshöhe (Mischung von Statistik- und Warenkorbmethode) als auch das Ergebnis, das nicht auskömmliche Existenzminimum, verlangen zum einen eine Systemveränderung, zum anderen eine unmittelbare jährliche Anhebung der Regelsätze, die den jeweiligen Lebensbedingungen angepasst sind. Dabei ist die Nachvollziehbarkeit für die Leistungsbezieher zu gewährleisten.

Bessere Bildung, gute Gesundheit und positive Lebensperspektiven vor allem für Kinder und Jugendliche sind Faktoren, die dazu beitragen, freierwerdende Arbeitsplätze qualifiziert besetzen zu können und die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland zu erhalten. Dies unverzüglich anzugehen wird der Bundesregierung aufgegeben.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

GEGEN SANKTIONSMANAGEMENT ZULASTEN VON  
HARTZ-IV-EMPFÄNGERN

**1.037** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BIELEFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 in Frankfurt/Main lehnt Sanktionen des grundgesetzlich garantierten Existenzminimums und die darüber hinaus bestehenden schärferen Sanktionsregelungen zulasten von Hartz-IV-Empfängern unter 25 Jahren ab. Er fordert die Bundesregierung zu einer entsprechenden Änderung der §§ 22 (5), 31, 31a, 31b SGB II auf.

**Beschluss: Annahme**



ABLEHNUNG VON SANKTIONEN; ÄNDERUNG DER §§ 31, 31A, 31B, SGB II

**1.038** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GÜTERSLOH - OELDE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 in Frankfurt/Main lehnt Sanktionen des grundgesetzlich garantierten Existenzminimums ab. Er fordert die Bundesregierung zu einer entsprechenden Änderung der §§ 31, 31a, 31b Sozialgesetzbuch II (SGB) auf.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.037**

JUNGE ERWACHSENE/  
BEDARFSGEMEINSCHAFTEN

**1.039** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS CHEMNITZ

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die gegenwärtige Praxis im SGB II § 22 (5), welche es unter 25-jährigen Familienmitgliedern (Kindern) finanziell unmöglich macht, aus der elterlichen Wohnung auszuziehen, wenn sie noch in einer Bedarfsgemeinschaft mit den Eltern leben, muss geändert werden. Diese Verfahrensweise ist gegen die Würde des Menschen, gegen die freie Entfaltung der Persönlichkeit und diskriminiert diese jungen Erwachsenen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für eine Gesetzesänderung stark zu machen.

**Beschluss: Annahme**

DAS MENSCHENRECHT AUF VERHÜTUNG DARF  
NICHT AM GELDBEUTEL SCHEITERN

**1.040** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, die Forderung von pro familia, die im Rahmen der öffentlichen Bundestagspetition (Zeichnungsfrist 30. März 15) aufgestellt wurde, zu unterstützen und auf eine gesetzliche Regelung hinzuwirken. Mit der Petition wird eine dauerhafte und bundesweit einheitliche Regelung mit Rechtsanspruch gefordert, durch die Leistungsberechtigte nach dem Sozialgesetzbuch II, weitere berechnete Personengruppen (Leistungsberechtigte nach SGB XII, nach § 6a BKGG, nach

dem BAföG und WohngeldG, Bezieherinnen/Bezieher von Berufsausbildungsbeihilfe und Leistungsempfängerinnen/Leistungsempfänger nach dem AsylbLG) und Personen mit vergleichbar geringem Einkommen von den Kosten für ärztlich verordnete Mittel zur Empfängnisverhütung vollständig entlastet werden. Dabei soll berücksichtigt werden, dass die real anfallenden Kosten für Verhütungsmittel übernommen werden. Der Zugang zur Kostenübernahme soll möglichst unbürokratisch und niederschwellig sein.

**Beschluss: Annahme**

DAS MENSCHENRECHT AUF VERHÜTUNG DARF  
NICHT AM GELDBEUTEL SCHEITERN

**1.041** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HERBORN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten fordern den Vorstand der IG Metall auf, auf eine dauerhafte und bundesweit einheitliche gesetzliche Regelung mit Rechtsanspruch hinzuwirken, durch die Leistungsberechtigte nach dem Sozialgesetzbuch II, weitere berechnete Personengruppen (Leistungsberechtigte nach SGB XII, nach § 6a BKGG, nach dem BAföG und WohngeldG, Bezieherinnen und Bezieher von Berufsausbildungsbeihilfe und Leistungsempfängerinnen/Leistungsempfänger nach dem AsylbLG) und Personen mit vergleichbar geringem Einkommen von den Kosten für ärztlich verordnete Mittel zur Empfängnisverhütung vollständig entlastet werden. Die real anfallenden Kosten für Verhütungsmittel sollen übernommen werden. Der Zugang zur Kostenübernahme soll möglichst unbürokratisch und niederschwellig sein.

Menschen mit geringem Einkommen können sich Verhütung oft nicht leisten. Die Kosten von Verhütungsmitteln für Menschen, die wenig Geld haben, müssen wieder übernommen werden. Eine bundesweit gültige Gesetzesänderung ist dringend notwendig und längst überfällig.

Mehrere aktuelle Studien belegen, dass immer mehr Frauen auf unsichere Methoden ausweichen oder gar nicht verhüten, weil das Geld für Pille oder Spirale nicht reicht. Einzelne Kommunen haben das Problem erkannt und Projekte zur Kostenübernahme ins Leben gerufen („Verhütungsmittelfonds“). Bei schlechter Haushaltslage bzw. in Zeiten einer „Schuldenbremse“-Politik sind sie allerdings schnell wieder vom Tisch. Das Recht auf Familienplanung muss aber für alle gelten, ob Arm oder Reich, ob in Flensburg oder in Kempten.



Für die Vereinten Nationen ist Familienplanung ein Menschenrecht. Die Vereinten Nationen haben auf der Weltbevölkerungskonferenz in Kairo 1994 festgeschrieben, dass alle Frauen und Männer das Recht auf ungehinderten Zugang zu möglichst sicheren, verträglichen und erschwinglichen Verhütungsmethoden haben müssen.

Und in Deutschland? Bis 2004 gab es im Sozialgesetz eine sog. „Hilfe zur Familienplanung“. Das Sozialamt übernahm die Kosten für Verhütungsmittel, die der Arzt oder die Ärztin verschrieb. Durch die Hartz-IV-Gesetzgebung ist diese Möglichkeit weggefallen. Betroffen sind Frauen und Männer, die Arbeitslosengeld II oder Grundsicherung erhalten. Anstatt dass die realen Kosten übernommen werden, bekommen die Menschen seit 2004 einen Regelsatz, der eine Pauschale für den Posten „Gesundheitspflege“ von 17 Euro enthält. Der Gesetzgeber hält es für vertretbar, dass Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfänger in anderen Bereichen sparen, falls diese Pauschale nicht ausreicht, um neben allen anderen benötigten nicht verschreibungspflichtigen Arznei- und Heilmitteln, z.B. Kopfschmerztabletten und Heuschnupfenmitteln, die Pille zu bezahlen. Der Hartz-IV-Regelsatz für einen Erwachsenen beträgt derzeit 399 Euro pro Monat. Eine monatliche Pillenpackung kostet zwischen 4,50 Euro und 22 Euro, der Verhütungsring 16 bis 22 Euro pro Monat. Spiralen und Implantate sichern die Verhütung für mehrere Jahre und sind auf lange Sicht kostengünstiger. Die einmaligen Kosten von 300 bis 400 Euro können Hartz-IV-Empfängerinnen aber nicht aus dem Regelsatzbetrag bestreiten.

Auch die alleinerziehende Studentin mit BAföG, der Azubi mit Bundesausbildungsbeihilfe sowie Menschen, die Wohngeld erhalten, können Verhütungsmittel oft nicht mehr bezahlen. Eine Sterilisation, die 400 bis 800 Euro kostet, ist für Männer und Frauen mit geringem Einkommen überhaupt nicht umsetzbar.

Menschen mit wenig Geld brauchen eine Kostenübernahme. Die Politik muss eine Lösung finden, die in ganz Deutschland gilt. Sie spart am falschen Ende, wenn sie zulässt, dass Menschen aus Geldnot auf Verhütung verzichten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.040**

## Arbeitsrecht

ABSCHAFFUNG SACHGRUNDLOSER  
BEFRISTUNGEN

**1.042** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich in der Öffentlichkeit und beim Gesetzgeber dafür ein, sachgrundlose Befristungen abzuschaffen. Dabei wäre bereits eine deutliche Einschränkung der aktuellen Rechtslage ein richtiger Schritt.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

ABSCHAFFUNG SACHGRUNDLOSER  
BEFRISTUNGEN

**1.043** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich in der Öffentlichkeit und beim Gesetzgeber dafür ein, sachgrundlose Befristungen abzuschaffen. Dabei wäre bereits eine deutliche Einschränkung der aktuellen Rechtslage ein richtiger Schritt.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG ABSCHAFFEN – §  
14 ABS. 2A TZBFG STREICHEN

**1.044** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 war das Kernstück einer arbeitsrechtlichen Deregulierungspolitik der Regierung Kohl mit der erklärten Absicht, Beschäftigung durch den Abbau von Schutzvorschriften zu fördern. Dieses geltende Gesetz war am 31. Dezember 2000 ausgelaufen.

Es wurde über das Teilzeit- und Befristungsgesetz abgelöst.

Durch das Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde der § 14 TzBfG mit Wirkung vom 1. Januar 2004, um einen Abs. 2a erweitert.

In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung dieser kalendermäßigen Befristung zulässig.

Die IG Metall fordert, dass die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden soll – zumindest muss der § 14 Abs. 2a TzBfG ersatzlos gestrichen werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNGEN

**1.045** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen ufert immer weiter aus. Immer mehr und immer häufiger sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon betroffen. Eine vernünftige Planung des Lebens ist für die Betroffenen nicht mehr möglich. Den Arbeitgebern stehen zu viele Möglichkeiten offen, um unbefristete Arbeitsverhältnisse zu umgehen. Das ist nicht mehr hinnehmbar.

Deswegen setzt sich die IG Metall dafür ein, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse nur noch über maximal zwölf Monate möglich sind. Nach dieser Zeit muss das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### SCHUTZ VON ARBEITNEHMERINTERESSEN IN INSOLVENZVERFAHREN

**1.046** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NEUWIED

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, darauf hinzuwirken, dass in der deutschen Rechtsordnung ein verbesserter Schutz von Arbeitnehmerinteressen bei Unternehmensinsolvenzen verankert wird. Hierzu zählen insbesondere:

1. In die Insolvenzordnung muss in § 1 als Zieldefinition die Fortführung von Unternehmen mit Erhalt der größtmöglichen Anzahl von Arbeitsplätzen integriert werden.

2. § 112a Abs. 2 BetrVG Sozialplanprivileg darf bei einer übertragenden Sanierung aus der Insolvenz heraus keine Anwendung finden. Der § 112a Abs. 2 BetrVG muss auf seine ursprüngliche Zweckrichtung, Schutz von Neugründungen auf der „grünen Wiese“ zurückgeführt werden.

3. Unternehmensaufspaltungen direkt aus der übertragenden Sanierung aus dem Insolvenzverfahren heraus müssen für unzulässig erklärt werden.

Das deutsche Insolvenzrecht ist auf den Schutz von Gläubigerinteressen ausgerichtet. Dies schränkt die Handlungsfähigkeit von Gläubigerausschüssen und Insolvenzverwaltern ein, wenn es darum geht, Fortführungskonzepte unter Erhalt der Arbeitsplätze zu entwickeln und dafür passende Investoren zu suchen. Diese Zieldefinition fehlt aber komplett in der deutschen Insolvenzordnung. In anderen europäischen und in der amerikanischen Rechtsordnung ist es anders. Gerade dies führt aber dazu, dass geldgierige, ohne Rücksicht auf irgendwelche deutschen Unternehmenswerte ausgerichtete, ausländische Investoren bewusst und gezielt die Lücken der deutschen Rechtsordnung nutzen, um den größtmöglichen Profit in kürzester Zeit zu erwirtschaften, um dann die Unternehmen wieder zu verlassen. Alle Arbeitsplätze bleiben dabei auf der Strecke und damit die Existenzen unserer Kolleginnen und Kollegen, die langjährig in solchen Unternehmen beschäftigt waren. Aufgrund des bestehenden Sozialplanprivilegs, dass vier Jahre nach Neugründung eines Unternehmens keine Sozialplanpflicht besteht, erhalten sie nach langjähriger Beschäftigung im Unternehmen keine Abfindung. Die übertragende Sanierung aus der Insolvenz heraus fällt derzeit noch unter die Regelung des § 112a Abs. 2 BetrVG. Zum Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen besteht hier dringender Handlungsbedarf.

Die radikale auf Profit und auf Zerstörung ausgerichtete Unternehmenspolitik der Investoren wird dadurch erleichtert, dass sie selbst durch eine erneute Insolvenz keinerlei unternehmerisches Risiko tragen. Durch eine Aufspaltung des zu übertragenden Unternehmens in Gesellschaften, wo einerseits die Beschäftigten und andererseits die Vermögenswerte wie Maschinen, Anlagen und Grundstücke in getrennte Unternehmen gebracht werden, behalten die Investoren im Fall einer erneuten Insolvenz ihr Vermögen. Es ist nur notwendig, die faktisch vermögenslose Gesellschaft mit den Beschäftigten in die Insolvenz zu bringen. So sichern sich die Investoren, nachdem sie maximalen Profit unter der Zerstörung des Unternehmens herausgezogen haben, noch ihre Vermögenswerte. Die dann tätige Insolvenzverwaltung hat nahezu keine Chance auf die Vermögenswerte

zugreifen und das Unternehmen fortzuführen bzw. an einen seriösen Investor zu verkaufen. Dies gilt es gesellschaftsrechtlich zu verhindern.

Zum Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen gilt es die bestehenden Lücken in der deutschen Rechtsordnung zu schließen.

### **Beschluss: Annahme**

UNTERNEHMENSKRISEN ERFOLGREICH,  
NACHHALTIG UND BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERT  
ÜBERWINDEN

**1.047** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Unternehmenskrisen, Insolvenzverfahren, aber auch einfache Unternehmensübernahmen gestalten sich für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter immer schwieriger. Vielfach sind Investoren an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung interessiert, dies sicherlich auch mit einer berechtigten Renditeerwartung, letztendlich aber mit dem Ergebnis nachhaltiger Arbeitsplätze zu sichern.

Es finden sich allerdings immer häufiger Beispiele von Investoren (sog. Heuschrecken), die mit kurzfristigen Profitinteressen, ohne Rücksicht auf Regionen, Betriebe und Beschäftigte, die Nachhaltigkeit von Unternehmen und damit die Zukunftsfähigkeit von Standorten und Arbeitsplätzen gefährden.

Ohne Werte und Moral agieren diese Investoren nach dem Motto: „Alles was nicht verboten ist, ist erlaubt.“ Mit solch einer Strategie werden alle Werte einer sozial ausgewogenen Industriepolitik auf den Kopf gestellt. Profite werden maximiert und die betroffenen Beschäftigten tragen die Nachteile. Auf Investoren, die bewusst und gezielt die Lücken der deutschen Rechtsordnung nutzen, um den größtmöglichen Profit in kürzester Zeit zu erwirtschaften, um dann wieder die Unternehmen zu verlassen, muss unser Rechtsstaat zum Wohle der Allgemeinheit reagieren. Beschäftigte müssen besser geschützt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Expertengruppe einzusetzen, um die Nachteile für Beschäftigte bei Insolvenz und Übernahme aufzulisten und zu prüfen, wie in der deutschen Rechtsordnung, insbesondere der Insolvenzordnung und dem Betriebsverfassungsgesetz, ein verbesserter Schutz von Arbeitnehmerinteressen aus der Insolvenz heraus verankert werden kann. Daraus kann sich eine gewerkschaftliche Debatte entwickeln,

die in eine Gesetzesinitiative münden muss. In die Insolvenzordnung muss in § 1 als Zieldefinition die Fortführung von Unternehmen mit Erhalt der größtmöglichen Anzahl von Arbeitsplätzen integriert werden. Unternehmensaufspaltungen direkt aus der übertragenden Sanierung aus dem Insolvenzverfahren heraus müssen für unzulässig erklärt werden. Die betroffenen Beschäftigten müssen besser vor Zerschlagungsstrategien durch Investoren geschützt werden.

Beispiele der Nachteile für Beschäftigte sind die Befreiung von Sozialplänen bei der Neugründung eines Unternehmens oder die erschwerte Durchgriffshaftung des Insolvenzverwalters auf Immobilien und Maschinen, wenn diese in einer eigenen Gesellschaft im Ausland angesiedelt sind.

Unternehmenskonstruktionen, die auf eine gesellschafts- und damit haftungsrechtliche Trennung von Betriebsvermögen und Arbeitsplatz abzielen, müssen durch konsequente Regelungen zur Durchgriffshaftung auch auf internationale Verflechtungen erweitert werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

NOVELLIERUNG DES INSOLVENZRECHTS

**1.048** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für eine deutliche Verbesserung der Regelungen für von Insolvenz des Unternehmens betroffener Beschäftigter ein.

Unternehmensinsolvenzen gehören zum Alltag des Kapitalismus. Dass auch die Beschäftigten eines Unternehmens, das in die Insolvenz geht, als Ware „Arbeitskraft“ so behandelt werden, wie der Lieferant jeder beliebigen Ware, sollte den Gesetzgeber zum Handeln zwingen. Einige dringend zu ändernde Regelungen sind:

- Der Erhalt des Arbeitsplatzes und damit der Erhalt des Einkommens müssen durch die Insolvenzordnung besonders hervorgehobene und geschützte Positionen werden.
- Auch bei einer Insolvenz in der Insolvenz müssen die Beschäftigten einen Anspruch auf Insolvenzgeld haben, statt dass sie ihre Ansprüche auf Entgelt für geleistete Arbeit als niederrangige Forderung hintanstellen müssen.
- Arbeitszeitkonten aus der Zeit vor der Insolvenzeröffnung dürfen nicht behandelt werden wie

beliebige gelieferte Waren. Die geleistete menschliche Arbeit muss vorrangig vergütet werden.

- Die Vergütung von Insolvenzverwaltern muss überprüft und, der Situation angemessen, neu geregelt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unter Beteiligung von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten, die Erfahrungen mit Insolvenzen machen mussten, einen Anforderungskatalog für ein zu novellierendes Insolvenzrecht zu erarbeiten und entsprechend auf den Gesetzgeber und die Parteien Einfluss zu nehmen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

GESETZ ZUM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

**1.049** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HALLE-DESSAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird sich auf politischer Ebene dafür einsetzen, dass ein neues Datenschutzgesetz erarbeitet und verabschiedet wird, das sowohl dem Beschäftigtendatenschutz einen höheren Stellenwert beimisst, als auch die Einflussmöglichkeiten der betrieblichen Akteure, insbesondere den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern und Datenschutzbeauftragten, verbessert.

Der Entwurf der Bundesregierung, einen Paragraphen zum Beschäftigtenschutz in das bestehende Bundesdatenschutzgesetz aufzunehmen, ist zurückgezogen worden. Der Trend zu größeren Datensammlungen setzt sich aber ungehindert fort.

Den betrieblichen Akteuren, insbesondere den Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern und Datenschutzbeauftragten, werden die Einflussmöglichkeiten durch die aktuelle Gesetzeslage sehr erschwert. Im Streitfall müssen sich die handelnden Personen auf vorhandene Gerichtsurteile beziehen, was eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enorm erschwert.

Zur Erreichung dieser Aufgabe soll der Vorstand der IG Metall mit anderen Gewerkschaften innerhalb des DGB zusammenarbeiten.

#### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## **Eine solidarische Bürgerversicherung für Gesundheit und Pflege**

BÜRGERVERSICHERUNG EINFÜHREN

**1.050** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall hält am Ziel fest, die gesetzliche und die private Krankenversicherung in einer allgemeinen Bürgerversicherung zusammenzuführen.

Die gesetzliche Krankenversicherung ist in der Lage, eine zuverlässige Finanzierung des Gesundheitssystems abzusichern – jedenfalls solange die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und deren Einkommen ausreichend groß ist.

Die private Krankenversicherung arbeitet gewinnorientiert und privilegiert „gute Risiken“, während sie „schlechte Risiken“ aussortiert. Dies zeigt sich in einer steigenden Zahl von Menschen ohne Krankenversicherung.

Diese bleiben sich selbst und der Sozialfürsorge überlassen.

Die allgemeine Bürgerversicherung finanziert sich neben dem Einkommen aus Erwerbsarbeit durch eine Beitragspflicht aller Arten von Kapitaleinkommen.

Die Finanzierung des Gesundheitssystems wird damit gerecht und zukunftsfest.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

PARITÄTISCHE FINANZIERUNG DER  
KRANKENVERSICHERUNG WIEDERHERSTELLEN

**1.051** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Große Koalition hat die Chance verpasst, im Koalitionsvertrag die Wiederherstellung der paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen zu vereinbaren.

Stattdessen bleiben die Arbeitgeberbeiträge konstant bei 7,3% des beitragspflichtigen Einkommens, während die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein die Mehrkosten des Gesundheitssystems durch Zusatzbeiträge zu finanzieren haben.

Die IG Metall fordert den Gesetzgeber auf, zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen zurückzukehren.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

PARITÄTISCHE FINANZIERUNG DER  
GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG

**1.052** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Ab dem 1. Januar 2015 wurden in der gesetzlichen Krankenversicherung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil in Höhe von 7,3% festgeschrieben. Durch den gleichzeitig eingeführten Zusatzbeitrag werden ausschließlich die Versicherten, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Rentnerinnen und Rentner, belastet. Die Arbeitgeber müssen mit der jetzigen Gesetzgebung zukünftig steigende Kosten im Gesundheitswesen nun nicht mehr mitfinanzieren. Das widerspricht dem ursprünglichen Prinzip der paritätischen Finanzierung. Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, dass der ab dem 1. Januar 2015 eingeführte Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung wieder abgeschafft und die paritätische Finanzierung der Krankenversicherung (durch Arbeitgeber und Beschäftigte) wieder hergestellt wird.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

PARITÄTISCHE FINANZIERUNG DER  
KRANKENVERSICHERUNG

**1.053** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall setzt sich aktiv dafür ein, dass die Kosten für die Gesundheit zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmer bezahlt werden. Durch die Senkung der Krankenkassenbeiträge sind die Anteile wieder gleich, aber jede Krankenkasse kann einen Zusatzbeitrag nur für die Arbeitnehmer/den Arbeitnehmer erheben. Auch wenn man im Krankenhaus ist oder Medikamente nimmt, gibt es eine Zuzahlung, die nur von der Arbeitnehmerschaft bezahlt wird. Die Leistungen der Krankenkassen werden gesenkt, sodass man für notwendige Vorsorgeuntersuchungen extra zahlen muss. Das alles ist eine

schleichende Aushöhlung der paritätischen Beitragszahlung.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

WEITERENTWICKLUNG DES PFLEGEZEIT- UND DES  
FAMILIENPFLEGEZEITGESETZES

**1.054** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz weiterentwickelt werden:

1. Statt des geplanten zinslosen Darlehens gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz verlangen wir, Entgeltersatzleistungen analog zum Elterngeld zu schaffen. Damit sollen Anreize geschaffen werden, um das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft einer Pflege Tätigkeit zu ändern.
2. Notwendig ist außerdem, dass der Kündigungsschutz auch in der Phase der Rückzahlung des Darlehens für die pflegenden Beschäftigten gilt.
3. Es bedarf der gesetzlichen Absicherung von Langzeitfolgen, die durch eine Unterbrechung oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit entstehen, z.B. durch die Sicherstellung von Rentenanwartschaften, Regelungen zum Wiedereinstieg nach der Pflege oder dem Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz.
4. Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten muss aufgehoben werden.
5. Wir fordern, dass bei vollständiger Freistellung gemäß Pflegezeitgesetz die Pflegekasse des Pflegebedürftigen den Krankenversicherungsschutz des Pflegenden sicherstellt und finanziert.
6. Die Leistungen gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz sollen Beschäftigte für Pflegebedürftige unabhängig vom Verwandtschaftsgrad in Anspruch nehmen können.
7. Um dem wechselnden Pflegeaufwand während der Pflege gerecht zu werden, sollen Möglichkeiten zur flexiblen Ausgestaltung der Teilzeitarbeit während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit geschaffen werden.



8. Anreize schaffen, damit sich das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft einer Pfl egetätigkeit ändert.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand wird beauftragt, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz vereinheitlicht und weiterentwickelt werden:

1. Statt des geplanten zinslosen Darlehens gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz verlangen wir, Entgeltersatzleistungen analog zum Elterngeld zu schaffen. Damit sollen Anreize geschaffen werden, um das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft einer Pfl egetätigkeit zu ändern.

2. Notwendig ist außerdem, dass der Kündigungsschutz auch in der Phase der Rückzahlung des Darlehens für die pflegenden Beschäftigten gilt.

3. 2. Es bedarf der gesetzlichen Absicherung von Langzeitfolgen, die durch eine Unterbrechung oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit entstehen, z.B. durch die Sicherstellung von Rentenanwartschaften, Regelungen zum Wiedereinstieg nach der Pflege oder dem Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz.

4. 3. Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit und Pflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 25 bzw. 15 Beschäftigten muss aufgehoben werden.

5. 4. Wir fordern, dass bei vollständiger Freistellung gemäß Pflegezeitgesetz die Pflegekasse des Pflegebedürftigen den Krankenversicherungsschutz des Pflegenden sicherstellt und finanziert.

6. 5. Die Leistungen gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz sollen Beschäftigte für Pflegebedürftige unabhängig vom Verwandtschaftsgrad in Anspruch nehmen können.

7. 6. Um dem wechselnden Pflegeaufwand während der Pflege gerecht zu werden, sollen Möglichkeiten zur flexiblen Ausgestaltung der Teilzeitarbeit während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit geschaffen werden.

8. 7. Anreize schaffen, damit sich das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft einer Pfl egetätigkeit ändert.

WEITERENTWICKLUNG PFLEGEZEITGESETZ

**1.055** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, sich beim Gesetzgeber dafür einzusetzen, dass das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz weiterentwickelt werden:

1. Statt des geplanten zinslosen Darlehens gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz verlangen wir, Entgeltersatzleistungen analog zum Elterngeld zu schaffen.

2. Um dem wechselnden Pflegeaufwand während der Pflege gerecht zu werden, sollen Möglichkeiten zur flexiblen Ausgestaltung der Teilzeitarbeit während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit geschaffen werden.

3. Wir fordern, dass bei vollständiger Freistellung gemäß Pflegezeitgesetz die Pflegekasse des Pflegebedürftigen den Krankenversicherungsschutz des Pflegenden sicherstellt und finanziert.

4. Die Leistungen gemäß Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz sollen Beschäftigte für Pflegebedürftige unabhängig vom Verwandtschaftsgrad in Anspruch nehmen können.

Auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag wurde bereits beschlossen, auf den Gesetzgeber einzuwirken, das damals geltende Pflegezeitgesetz weiterzuentwickeln. Zu den Forderungen gehörten u.a.: Bezahlung während der zehntägigen Freistellung, Rechtsanspruch auf alle Leistungen unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter in einem Unternehmen und Einführung einer Entgeltersatzleistung analog dem Elterngeld.

Mit der geplanten Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes ist die Forderung nach bezahlter Freistellung während der zehntägigen Freistellung erfüllt. Auch soll mit der geplanten Novellierung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes ein Rechtsanspruch auf alle Leistungen geschaffen werden, allerdings nur in Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern.

zu 1. Statt einer Entgeltersatzleistung während der Pflege- bzw. Familienpflegezeit sollen Beschäftigte zukünftig Anspruch auf ein zinsloses Darlehen haben, um ihren Lebensunterhalt besser bestreiten zu können. Das heißt, der Gesetzgeber hat erkannt, dass gerade Bezieher geringer Einkom-

men Leistungen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes nicht in Anspruch nehmen, da sie nicht auf Teile ihres Einkommens verzichten können. Aus unserer Sicht ist es aber weiter dringend erforderlich, eine Entgeltersatzleistung analog dem Elterngeld zu schaffen. Denn gerade die Bezieher geringer Einkommen werden davor zurückschrecken, Schulden zu machen, um Pflegezeit in Anspruch nehmen zu können.

zu 2. Pflege ist nicht planbar, dazu gehört insbesondere auch der zeitliche Aufwand für die Pflege. In der Regel wird dieser mit zunehmender Dauer der Pflege wachsen, aber sich ändernde persönliche Lebensumstände können auch zu einem geringeren Zeitbedarf führen, z.B. weil ein Pflegedienst in Anspruch genommen wird oder sich weitere Personen finden, die einen Teil der Pflege leisten können. Daher ist es aus unserer Sicht dringend erforderlich, die Teilzeitarbeit während der in Anspruch genommenen Pflegezeit flexibel gestalten zu können.

zu 3. Beschäftigte, die andere pflegen, müssen während der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, wenn sie sich vollständig von der Arbeit freistellen lassen, ihre eigene Krankenversicherung selbst regeln. Ist eine beitragsfreie Familienversicherung nicht möglich, besteht die Möglichkeit der freiwilligen Krankenversicherung. Auf Antrag bezuschusst die Pflegekasse die Mindestbeiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung:

- wenn nur freiwillige Krankenversicherung möglich ist,
- bei der Inanspruchnahme der vollen Pflegezeit,
- wenn Pflegenden einer geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) nachgehen.

Wir fordern, dass der Krankenversicherungsschutz ohne Vorbedingungen von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen sichergestellt und finanziert wird, dabei ist der Verbleib in der bisherigen Krankenversicherung zu bevorzugen.

zu 4. Beschäftigte, die andere pflegen und dafür Pflegezeit in Anspruch nehmen, leisten eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie tragen zudem zu einer Entlastung der Sozialkassen bei, da die Kosten für die häusliche Pflege deutlich unter denen der Pflege in Heimen liegen. Die gesellschaftliche Wirklichkeit weist zunehmend Beispiele auf, bei denen Pflege nicht mehr von Familienmitgliedern geleistet werden kann (z.B. Umzug aus beruflichen Gründen unmöglich, aufgelöste familiäre Strukturen, zunehmende Anzahl von Singlehaushalten). Diesem Wandel muss Rechnung getragen werden. Daher fordern wir den

Personenkreis der Anspruchsberechtigten auszuweiten, um auch auf die Hilfe aus dem Freundeskreis/der Nachbarschaft als Pflegenden zurückgreifen zu können.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.054**

##### WEITERENTWICKLUNG DES PFLEGESETZES

**1.056** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KAISERSLAUTERN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern den Vorstand der IG Metall auf, seinen politischen Einfluss gegenüber den Parteien, Verbänden und Ministerien geltend zu machen, um das Pflegegesetz an folgenden Punkten weiterzuentwickeln:

1. Entgeltersatzleistung während der sechsmonatigen Freistellung zur Organisation der Pflege für die Angehörige/den Angehörigen
2. Gesetzliche Absicherung von Langzeitfolgen, die durch eine Unterbrechung oder Einschränkung entstehen, z.B. Rentenanwartschaften oder Wiedereinstieg nach der Pflege, Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz
3. Kündigungsschutz auch in der Phase der Rückzahlung des Darlehens für die pflegenden Beschäftigten
4. Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten muss aufgehoben werden.
5. Der Arbeitgeber hat den Wünschen der Beschäftigten zur teilweisen Freistellung zu entsprechen, es sei denn, dass sehr dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
6. Anreize schaffen, damit sich das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft einer Pflege Tätigkeit ändert

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.054**

## SOZIALWAHLEN 2017

**1.057** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen der Organisation für eine Stärkung der Selbstverwaltung in den Sozialversicherungsträgern ein. Der Vorstand der IG Metall verstärkt seine Aktivitäten im Hinblick auf eine erfolgreiche Beteiligung der IG Metall an den Sozialwahlen im Jahr 2017. Das sollte insbesondere erfolgen durch:

- eine enge Einbindung der Verwaltungsstellen und Bezirke, um die Beteiligung unserer Mitglieder zu erhöhen;
- Informationen an unsere Mitglieder über die Möglichkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung in den Sozialversicherungen und die Bedeutung der Sozialwahl sowie die Bedeutung der sozialen Selbstverwaltung;
- die gezielte Ansprache und Werbung von Kolleginnen und Kollegen als Kandidatinnen und Kandidaten zur Sozialwahl 2017 in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen. Vor allem Frauen und jüngere Kolleginnen und Kollegen sollten dabei gewonnen werden. Als Kandidatinnen und Kandidaten sollten nur solche Kolleginnen und Kollegen benannt werden, die mindestens die Hälfte der neuen Wahlperiode ab 2017 im aktiven Erwerbsleben verbleiben.
- die aktive Abstimmung der Vorschlagslisten in den Sozialversicherungsträgern mit dem DGB und weiteren Partnern, und nur wenn dies nicht möglich ist, die Aufstellung eigener Listen durch die IG Metall;
- Unterstützung der in die Gremien der sozialen Selbstverwaltung bei der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung gewählten Kolleginnen und Kollegen durch Qualifizierung, Austausch und fachliche Begleitung.

### **Beschluss: Annahme**

## SOZIALVERSICHERUNGSWAHLEN

**1.058** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, für die nächsten Sozialversicherungswahlen rechtzeitig geeignete

Kandidatinnen und Kandidaten für die Selbstverwaltung zu suchen.

Das sollen Kolleginnen und Kollegen sein, die Interesse an der Sozialpolitik haben und bereit sind, sich vor den Wahlen schulen zu lassen. Für den Fall, dass sie gewählt werden, müssen sie auf ihre Aufgaben vorbereitet sein. Dazu gehört das Wissen, welche Aufgaben die Selbstverwaltung generell hat und welche bei dem entsprechenden Versicherungsträger liegen.

Wer nicht bereit ist, an den Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, kann kein Kandidat/keine Kandidatin der IG Metall werden.

Diese Bildungsmaßnahmen hat die IG Metall anzubieten.

Weiterhin muss die IG Metall in Verbindung mit dem DGB und evtl. mit anderen DGB-Gewerkschaften ein gutes Werbekonzept entwickeln und Werbung für die Wahl unserer Kandidaten/Kandidatinnen machen.

Das ist unabhängig davon, ob bei Versicherungsträgern die Urnen- oder eine Friedenswahl stattfindet.

Während der Legislaturperiode sind regelmäßig Zusammenkünfte mit Informationen über neue Bestimmungen im Sozialrecht, über die sozialpolitischen Vorstellungen der IG Metall und zum Erfahrungsaustausch anzubieten. Es muss erwartet werden, dass die Selbstverwaltungsmitglieder an den Zusammenkünften teilnehmen.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

~~Der Vorstand~~ Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass ~~wird aufgefordert,~~ für die nächsten Sozialversicherungswahlen rechtzeitig geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Selbstverwaltung zu ~~suchen~~ gesucht werden.

Das sollen Kolleginnen und Kollegen sein, die Interesse an der Sozialpolitik haben und bereit sind, sich vor den Wahlen schulen zu lassen. Für den Fall, dass sie gewählt werden, müssen sie auf ihre Aufgaben vorbereitet sein. Dazu gehört das Wissen, welche Aufgaben die Selbstverwaltung generell hat und welche bei dem entsprechenden Versicherungsträger liegen.

Wer nicht bereit ist, an den Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, kann kein Kandidat/keine Kandidatin der IG Metall werden.

Diese Bildungsmaßnahmen hat die IG Metall anzubieten.

Weiterhin muss die IG Metall in Verbindung mit dem DGB und evtl. mit anderen DGB-Gewerkschaften ein gutes Werbekonzept entwickeln und Werbung für die Wahl unserer Kandidaten/Kandidatinnen machen.

Das ist unabhängig davon, ~~ob bei Versicherungsträgern die Urnen- oder eine Friedenswahl stattfindet, in welcher Form die Wahl beim jeweiligen Träger durchgeführt wird.~~

Während der Legislaturperiode sind regelmäßig Zusammenkünfte mit Informationen über neue Bestimmungen im Sozialrecht, über die sozialpolitischen Vorstellungen der IG Metall und zum Erfahrungsaustausch anzubieten. Es muss erwartet werden, dass die Selbstverwaltungsmitglieder an den Zusammenkünften teilnehmen.

## Altersversorgung

### RENTENPOLITIK

**1.059** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit dem Rentenpaket des Jahres 2014 hat die Bundesregierung einige Leistungsverbesserungen beschlossen. Davon profitieren langjährig Versicherte, Erwerbsgeminderte und Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden. Das sind Schritte in die richtige Richtung und ein Erfolg der IG Metall und ihrer Kampagne „Gute Arbeit – gute Rente“. Aber die Weichen bleiben in der Rentenpolitik nach wie vor falsch gestellt: Das Rentenniveau wird weiter sinken und die Regelaltersgrenze steigen. Die private Vorsorge ist nicht in der Lage, die in der gesetzlichen Rente gerissenen Lücken zu schließen. Die Folgen sind absehbar: Lebensstandardsicherung im Alter ist für viele unserer Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zu erreichen und Altersarmut wird wieder zu einem bedeutenden Risiko.

Es wundert nicht, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen angesichts dieser Situation an ihrer Altersversorgung zweifeln. Das zeigt auch die große Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Aus Sorge um ihre Sicherheit im Alter wenden sich fast 90% der Befragten gegen die *Absenkung des Rentenniveaus* und über 90% wollen, dass die *Rente mit 67* zurückgenommen wird.

Daher muss die IG Metall ihr Engagement für mehr Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang und für Renten, von denen man leben kann, fortsetzen:

- Statt der Rente mit 67 fordert die IG Metall mehr Wahlmöglichkeiten beim Altersausstieg. Dazu gehört ein abschlagsfreier Rentenzugang für langjährig Versicherte, die abschlagsfreie Rente für Schwerbehinderte ab dem 62. Lebensjahr, eine neue, öffentlich geförderte Altersteilzeit sowie ein verbesserter Zugang zur Erwerbsminderungsrente und die Streichung der Abschläge.
- Statt der weiteren Absenkung des Rentenniveaus fordert die IG Metall die Anhebung des Rentenniveaus.
- Die IG Metall fordert die Wiederankopplung der Renten an die Lohnentwicklung. Statt die Lasten der Alterssicherung durch Privatisierung einseitig den Beschäftigten aufzubürden, fordert die IG Metall, die gesetzliche Rente zu stärken und die paritätische Finanzierung der Alters- und Erwerbssicherungsrente wieder sicherzustellen.
- Alle Beschäftigten sind in die solidarische Altersversorgung einzubeziehen.
- Weiterhin soll zur Stabilisierung der betrieblichen Säule der Altersversorgung die Regelung des § 1b BetrAVG insoweit rückwirkend geändert werden, dass die Fristen zur Erreichung der Unverfallbarkeit von Betriebsrenten von fünf Jahren auf ein Jahr reduziert und die Altersgrenze von 25 Jahren auf 20 Jahre abgesenkt wird. Dies erscheint aufgrund der häufiger werdenden Befristungen zu Beginn des Arbeitslebens bzw. der generell immer kürzer werdenden Betriebszugehörigkeiten angebracht, um die angebotenen betrieblichen Altersversorgungen nicht wirkungslos werden zu lassen.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, für diese Forderungen eine bundesweite Kampagne zu organisieren.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

### SOZIALVERSICHERUNG

**1.060** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Verarmung ein:

- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse

- Aufwertung von niedrigen 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 860 Euro mit jährlicher Anpassung
- Die paritätische Finanzierung (Krankenkasse) durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen wird uneingeschränkt wieder eingeführt.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

##### ANGLEICHUNG RENTENRECHT OST AN WEST

**1.061** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BAUTZEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Angleichung des aktuellen Rentenwertes Ost an den Rentenwert West schneller erreicht wird, als es sich durch die Entwicklung der Einkommensverhältnisse in den neuen Bundesländern derzeit vollzieht.

Die Angleichung der Lebensverhältnisse Ost an West ist auch im Jahre 25 der deutschen Einheit noch nicht abgeschlossen.

Zugleich ist die IG Metall aufgrund der Altersstruktur ihrer Mitglieder mit einer Zunahme der nicht mehr beschäftigten Mitglieder, die eine Rente beziehen werden, konfrontiert.

Diesen Mitgliedern ist es nicht zu vermitteln, dass die IG Metall einerseits die Angleichung der Arbeitszeit Ost an West als tarifpolitisches Ziel definiert, andererseits die Angleichung der Renten bei der Politik nicht einfordert.

Dazu soll ein steuerfinanzierter, stufenweise steigender Zuschlag eingeführt werden.

Damit soll bei bis zu diesem Zeitpunkt im Osten erworbenen Rentenansprüchen der Wertunterschied zwischen den Rentenwerten in Ost und

West bis zum Jahr 2020 sukzessive ausgeglichen werden.

Indem nicht in die sonstigen Rechengrößen wie den Höherbewertungsfaktor der Anlage 10 zum SGB VI eingegriffen wird, wird auch eine Schlechterstellung künftiger Rentnergenerationen vermieden.

Mit der weiteren Angleichung der Entgelte ist der Ausgleichszuschlag entsprechend zu berechnen und zu reduzieren.

#### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

##### GEGEN DIE RENTE MIT 67

**1.062** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall spricht sich weiterhin ausdrücklich gegen die Rente mit 67 aus und bleibt gegen die Rente mit 67 aktiv und bezieht dabei alle Mitglieder ein.

#### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

##### Bildung

##### NEUSTART FÜR AUSBILDUNGSPLATZUMLAGE

**1.063** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die Diskussion um die 2004 gescheiterte Ausbildungsplatzumlage auf allen Ebenen wieder aktiv aufgenommen wird.

#### **Beschluss: Annahme**

##### GESELLSCHAFTSPOLITISCHE BILDUNG AN SCHULEN

**1.064** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass gesellschaftspolitische Bildung an Schulen weiter ausgebaut wird. Das schließt die Einflussnahme auf Politik ebenso ein wie die Verstärkung eigener Akti-



vitäten an Schulen. Bevor junge Menschen in Ausbildung, ob im Betrieb oder in der Hochschule, einmünden, sollten ihnen Begriffe wie Gewerkschaft, Tarifvertrag, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie deren Bedeutung in der Arbeitswelt bekannt sein. Ziel muss sein, dass bei der Entscheidung über den Ausbildungsplatz zunehmend auch entsprechend der betriebsverfassungsrechtlichen und tarifpolitischen Gegebenheiten entschieden wird.

### **Beschluss: Annahme**

BILDUNGSREPUBLIK VERWIRKLICHEN

**1.065** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gute Bildung

Zukunft sichern. Teilhabe ermöglichen. Dem Recht auf freie Berufswahl eine Grundlage bieten. Revolution Bildung verwirklichen, durch kostenfreie Bildung von Anfang an. Keine Kita-Gebühren, keine Kosten für die berufliche und hochschulische Erstausbildung. Da die Selbstverpflichtung der Wirtschaft für gutes und ausreichendes Ausbildungsplatzangebot nicht funktioniert, wird eine gesetzliche Umlagefinanzierung eingeführt.

Die Kompetenz in Sachen Berufliche Bildung der IG Metall muss gesichert und ausgebaut werden. Das ehrenamtliche Engagement von Ausbildern und Prüfern muss tariflich/gesetzlich besser geschützt und gefördert werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

BILDUNG

**1.066** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OSTBRANDENBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall setzt sich auf allen Ebenen politischen Handelns für eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), mit dem Ziel eine Mitbestimmung von betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsschule gesetzlich festzuschreiben, ein.

Ferner stellt der Vorstand der IG Metall zusätzliche finanzielle Mittel bereit, um personelle Ressourcen zu schaffen, die dazu dienen, das Thema Bildung mit dem besonderen Fokus beruflicher Bildung in den Verwaltungsstellen in Zusammenarbeit mit

den jeweiligen Bezirksleitungen vor Ort strukturiert und nachhaltig bearbeiten zu können. Weiterhin stellt der Vorstand in Zusammenarbeit mit den Bezirksleitungen finanzielle Ressourcen zur Verfügung, um zusätzliche Seminare im Kontext vorhandener Einwirkungsmöglichkeiten für die IG Metall an allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen anzubieten. Zielgruppe dieser Seminare sollen in erster Linie betriebliche Interessenvertretungen und Klassen- sowie Schulsprecher/-sprecherinnen an den Schulen sein. Die Koordination erfolgt dabei auf zentraler Ebene für die berufliche Bildung sowie auf bezirklicher Ebene im Zusammenhang mit den Landesschulgesetzen. Der Vorstand wirkt über die Bezirksleitungen auf die jeweiligen Landesregierungen ein, um eine bessere finanzielle Ausstattung aller Schulen in staatlicher Trägerschaft zu erzielen. Die finanzielle Besserstellung soll in erster Linie fünf Zielen dienen:

1. Um Unterrichtsausfall zu verhindern, durch das Einstellen von neuen qualifizierten Lehrkräften
2. Unterrichtsmaterialien den gewachsenen Anforderungen anpassen, insbesondere Materialien auf dem neuesten Stand
3. Regelmäßige Fortbildungen für Lehrkräfte
4. Zusammenlegung von Oberstufenzentren und anderen Schulformen stoppen und kein weiterer Ausbau von Landesfachklassen
5. Mindestklassengrößen auf zwölf Schüler absenken

In künftigen Tarifrunden setzt sich die IG Metall aktiv dafür ein, dass in allen Tarifgebieten und Branchen die Lern- und Lehrmittelfreiheit tariflich festgeschrieben wird.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

WEITERENTWICKLUNG DER BERUFLICHEN  
BILDUNG

**1.067** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GAGGENAU

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die rasanten Veränderungen, Entwicklungen und Umbrüche in der Arbeitswelt (Industrie 4.0, demografischer Wandel, Energiewende, Globalisierung,...) wirken sich unmittelbar auf sich ändernde Qualifikationen und Kompetenzen aus. Somit werden die Weiterentwicklung von Berufsbildern und Weiterbildung zentrale Themen der betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Auf allen Ebenen, in denen sich die IG Metall hierzu einbringen kann, muss der Gestaltungsanspruch genutzt werden, die IG Metall somit Motor für innovative und zukunftsgerechte Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung) werden. Je nach Zielgruppen müssen auch neue Modelle der Angebote (gerade im Hinblick auf Weiterbildung) entwickelt werden:

1. Die berufliche Erstausbildung soll grundsätzlich als eine vollwertig anerkannte, europaweit geltende Berufsausbildung mit einem Gesamtzeitrahmen von 3 bis 3,5 Jahren Ausbildungszeit stattfinden.
2. Die Berufsbilder müssen so ausgestaltet werden, dass auch „schwächere“ Menschen einen Zugang zur qualifizierten Berufsausbildung mit entsprechendem anerkanntem Abschluss haben. Hierbei ist es notwendig, die normale Ausbildungsdauer von 3 bis 3,5 Jahren individuell zu verlängern.
3. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Berufsausbildung nicht zwingend zusammenhängend stattfinden muss, sondern auf die individuellen Lebenslagen der Menschen angepasst werden kann. Im Grundsatz ist eine zusammenhängende Berufsausbildung anzustreben.
4. Aktuelle und neue Berufsbilder müssen Perspektive für die Zukunft bieten und auf die jeweiligen Entwicklungen eingehen. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass Verwaltungsarbeit zunehmend in den Industriebetrieben zurückgeht und sich die klassische gewerbliche Arbeit vermehrt durch administrative und technische Aufgaben verändert.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Auf allen Ebenen, in denen sich die IG Metall hierzu einbringen kann, muss der Gestaltungsanspruch genutzt werden, die IG Metall somit Motor für innovative und zukunftsgerechte Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung) werden. Je nach Zielgruppen müssen auch neue Modelle der Angebote (gerade im Hinblick auf Weiterbildung) entwickelt werden:

1. Die berufliche Erstausbildung soll grundsätzlich als eine vollwertig anerkannte, europaweit geltende Berufsausbildung mit einem Gesamtzeitrahmen von 3 bis 3,5 Jahren Ausbildungszeit stattfinden.
2. Die Berufsbilder müssen so ausgestaltet werden, dass auch „schwächere“ Menschen einen Zugang zur qualifizierten Berufsausbildung mit

entsprechendem anerkanntem Abschluss haben. Hierbei ist es notwendig, die normale Ausbildungsdauer von 3 bis 3,5 Jahren individuell zu verlängern.

~~3. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Berufsausbildung nicht zwingend zusammenhängend stattfinden muss, sondern auf die individuellen Lebenslagen der Menschen angepasst werden kann. Im Grundsatz ist eine zusammenhängende Berufsausbildung anzustreben.~~

~~4.~~ 3. Aktuelle und neue Berufsbilder müssen Perspektive für die Zukunft bieten und auf die jeweiligen Entwicklungen eingehen. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass Verwaltungsarbeit zunehmend in den Industriebetrieben zurückgeht und sich die klassische gewerbliche Arbeit vermehrt durch administrative und technische Aufgaben verändert

SPONSORING AN SCHULEN NUR NOCH MIT VERBINDLICHEN STANDARDS

1.068 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS COTTBUS

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall soll auf die Bundesregierung und die Kultusministerkonferenz einwirken, um verbindliche Regelungen zum Sponsoring an Schulen zu schaffen.

Viele Firmen, Konzerne und Stiftungen drängen mit verschiedenen Produkten an Schulen und nicht immer sind ihre Ziele transparent. Produktwerbung, Markenbindung, wirtschaftsnahe Unterrichtsmaterialien, Rekrutierung von Nachwuchskräften, politische Propaganda und Greenwashing sind nur einige Aspekte, die gegen die theoretischen Grundlagen der politischen Bildung verstoßen. Diese sind 1976 formuliert worden in einem kleinen Ort in Süddeutschland. Im „Beutelsbacher Konsens“ wurden drei Leitgedanken entwickelt: Überwältigungsverbot (keine Indoktrination), Beachtung kontroverser Positionen in Wissenschaft und Politik im Unterricht, Befähigung der Schüler, in politischen Situationen ihre eigenen Interessen zu analysieren.

Die Forderungen der GEW sollen auch Maßstab für die politische Auseinandersetzung der IG Metall sein:

- Einrichtung einer staatlich verantworteten Prüfstelle für kostenfreie Unterrichtsmaterialien, die die Materialien auf ihre fachliche und didaktische Qualität prüft.

- Öffentliche Förderung von wirtschaftsnahen Unterrichtsmaterialien müssen gestoppt werden. Auch Schulbehörden und Kultusministerien dürfen derartige Materialien durch Kooperationsverträge nicht mehr unterstützen.
- Keine Einrichtung eines zusätzlichen, monodisziplinären Unterrichtsfaches Wirtschaft, wie es von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden gefordert wird.

Schulen haben die Aufgabe, umfassend zu bilden. Dies leistet am besten eine sozioökonomische Bildung, die verschiedene Disziplinen miteinander verzahnt.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## **Europapolitik und globale Handlungsfelder der IG Metall**

STÄRKUNG UND DARSTELLUNG DER INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSARBEIT

**1.069** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DARMSTADT

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Zur Stärkung der internationalen Gewerkschaftsarbeit, des Bewusstseins der Zusammengehörigkeit unter den arbeitenden Menschen in der ganzen Welt und zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenhass verstärkt die IG Metall ihre internationale Gewerkschaftsarbeit. Gerade im Zusammenhang mit Diskreditierungskampagnen gegenüber souveränen Staaten und freien Völkern, wie derzeit z.B. gegenüber der griechischen Bevölkerung und ihrer demokratisch gewählten Regierung, muss die internationale Gewerkschaftsarbeit der IG Metall öffentlich besser wahrgenommen werden können.

Der Vorstand der IG Metall wirkt auf die Stärkung der internationalen Solidarität insbesondere durch folgende Maßnahmen hin:

In den Medien der IG Metall und besonders in der „metallzeitung“ wird durch die Einrichtung von ständigen Seiten, die ausschließlich der Berichterstattung über internationale Themen vorbehalten sind, verstärkt. Insbesondere über Erfolge, aber auch Schwierigkeiten der jeweiligen nationalen Gewerkschaften soll berichtet werden.

Neben diesen regelmäßigen „internationalen Seiten“ der „metallzeitung“ sollen in die Berichte über Schwerpunktthemen nach Möglichkeit auch

Beispiele aus anderen Ländern, bzw. der Praxis anderer Gewerkschaften, aufgenommen werden.

Weitere Maßnahmen werden fortgesetzt, verstärkt bzw. eingerichtet:

- Verstärkung des Austausches von Delegationen, um das Wissen und das Verstehen der praktischen Probleme in den anderen Ländern durch den persönlichen Kontakt mit Gewerkschaftsmitgliedern verbessern und auf eine persönliche Ebene heben zu können
- Durchführung gemeinsamer Seminare zu gewerkschaftlichen Themen mit Vertreterinnen und Vertretern aus mehreren Ländern
- Den über IndustriALL Europe Trade Union und IndustriALL Global Union organisierten Austausch von Delegationen bei wichtigen Aktionen/Ereignissen und die Entsendung von Vorstandsmitgliedern der nationalen Gewerkschaften. Der Charakter des 1. Mai als internationalen Kampf- und Feiertag soll durch die wechselseitige Entsendung von Vorstandsmitgliedern zu den 1.-Mai-Kundgebungen im Ausland unterstrichen werden
- Die über IndustriALL European Trade Union und IndustriALL Global Union koordinierte finanzielle Unterstützung der jeweiligen nationalen Gewerkschaften durch Spendensammlungen in Fragen zivilgesellschaftlichem Engagements, gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe und Hilfe bei Naturkatastrophen

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

FÜR EIN SOZIALES UND FRIEDLICHES EUROPA

**1.070** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall befürwortet ein fortschreitendes Zusammenwachsen Europas.

Der zügigen wirtschaftlichen Verflechtung muss jedoch eine politische Integration folgen, die die Interessen aller Völker wahrt und das Verständnis füreinander fördert. Europa hat nur dann eine gemeinschaftliche Perspektive, wenn sich die Menschen mit der europäischen Idee identifizieren.

Das ist nicht möglich, wenn Krisenlasten in verschiedenen Ländern einseitig auf die sozial Schwachen abgewälzt werden.

Erforderlich sind daher

- eine europäische Wirtschaftspolitik, die allen Ländern vergleichbare Entwicklungschancen einräumt;
- eine solidarisch selbstlose und wirksame Hilfe in Krisensituationen;
- eine Steuerpolitik, die einen Unterbietungswettbewerb zulasten anderer Staaten ausschließt;
- eine Vereinbarung, die alle Staaten zur konsequenten Bekämpfung der Steuerhinterziehung verpflichtet;
- die Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in allen Ländern;
- die verstärkte Koordination der europäischen Gewerkschaften.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND  
-VERLAGERUNGEN

**1.071** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Nationale und internationale Unternehmen setzen zunehmend Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften mit der Drohung von Verlagerung der Produktion und Werkschließungen unter Druck, unbezahlten Arbeitszeitverlängerungen und Entgeltensenkungen zuzustimmen, mit dem einzigen Ziel, Renditen zu erhöhen. Auf diese Weise wird das Tarifvertragssystem unterhöhlt und die Reallöhne werden gesenkt, was wiederum die Nachfrage senkt. Dies schadet der Volkswirtschaft.

In manchen Fällen werden vollzogene Betriebs-schließungen und Verlagerungen dadurch belohnt, dass in dem Land, in das die Arbeit verlagert wurde, aus EU-Mitteln Subventionen gewährt wurden, obwohl in Summe keine neuen Arbeitsplätze geschaffen wurden, sondern besser bezahlte Arbeit durch schlechter bezahlte ersetzt wurde.

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, auf nationaler und internationaler Ebene dafür einzutreten, dass

- bindende Einigungsstellenentscheide zum Interessenausgleich bei Betriebsänderungen dann getroffen werden, wenn eine unternehme-

rische Maßnahme volkswirtschaftlich unge-rechtfertigt ist. Dies ist mindestens dann der Fall, wenn das Ziel einzig der Gewinnsteigerung dient und die Rendite des Unternehmens bereits über dem Durchschnitt der jeweiligen Branche liegt.

- Mitgliedsländer der EU keinerlei Subventionen oder Steuererleichterungen gegenüber Unter-nehmen gewähren dürfen, die die Produktion aus anderen Mitgliedstaaten dorthin verlagert haben.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FÜR EIN SOZIALES EUROPA UND  
INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

**1.072** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass die Internetseiten der IndustriALL European Trade Union auch in die deutsche Sprache über-setzt werden.

Mehrheitlich sind die IG Metall Kolleginnen und Kollegen nicht in der Lage, die in der Regel in eng-lischer Sprache geführten Texte auf der Internetsei-te der IndustriALL in die deutsche Sprache zu über-setzen. Um das gegenseitige Vertrauen zwischen der IndustriALL und den Gewerkschaftsmitgliedern in der Europäischen Union (EU) zu stärken und das Recht auf Informationen zu gewährleisten, muss es ein Recht auf Übersetzungen geben.

Wir wünschen uns ein Europa und Solidarität der Gewerkschaften ohne Sprachbarrieren, in dem Informationen ungehindert verbreitet werden, ohne die kulturelle und sprachliche Vielfalt Euro-pas zu gefährden, auch mit dem Internet der Indus-triALL European Trade Union! Es gibt keine europä-ische Muttersprache!

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Zeile 1 einfügen:

Der Vorstand wird dazu aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass Die Internetseiten der Indus-triALL European Trade Union auch in die deutsche Sprache übersetzt werden. Mehrheitlich sind die IG Metall Kolleginnen und Kollegen nicht in der Lage, die in der Regel in englischer Sprache geführ-ten Texte auf der Internetseite der IndustriALL in die deutsche Sprache zu übersetzen. Um das gegenseitige Vertrauen zwischen der IndustriALL und den Gewerkschaftsmitgliedern in der Europäi-

schen Union (EU) zu stärken und das Recht auf Informationen zu gewährleisten, muss es ein Recht auf Übersetzungen geben.

Wir wünschen uns ein Europa und Solidarität der Gewerkschaften ohne Sprachbarrieren, in dem Informationen ungehindert verbreitet werden, ohne die kulturelle und sprachliche Vielfalt Europas zu gefährden, auch mit dem Internet der IndustriALL European Trade

Union! Es gibt keine europäische Muttersprache!

#### EUROPA NEU BEGRÜNDEN

**1.073** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall unterstützt den Aufruf „Griechenland nach der Wahl – keine Gefahr, sondern eine Chance für Europa“.

Weiterhin wird die IG Metall in den Betrieben über die darin verfassten Positionen aufklären und diese Positionen auch im DGB und in den internationalen Organisationen wie IndustriALL und dem europäischen Gewerkschaftsbund vertreten und fördern.

#### **Beschluss: Erledigt durch Praxis**

#### NEUSTART FÜR EUROPA – SOLIDARITÄT MIT GRIECHENLAND

**1.074** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Prozess der europäischen Integration und die Entwicklung der Europäischen Union waren immer auch mit der Hoffnung auf Frieden und sozialen Fortschritt verbunden. Spätestens mit dem Ausbruch der Finanzkrise 2008 und der Politik der Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds ist diese Hoffnung enttäuscht worden. Mit der Kürzungs- und Privatisierungspolitik sowie dem Fiskalpakt werden auf breiter Front soziale Errungenschaften zunichte gemacht, zivile und gewerkschaftliche Rechte beschnitten und die Demokratie ausgehöhlt. Anstatt Menschen in Not aus anderen Teilen der Welt den Zugang zu eröffnen, schottet sich Europa ab. Anstatt in die gesellschaftliche Entwicklung und in die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu investieren, werden

Milliarden zur Rettung der Banken und ihrer reichen Anleger verschwendet.

Bereits mit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) wurden die Weichen falsch gestellt. Die Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik der Europäischen Union war von Beginn an auf ökonomische Interessen und spätestens mit den Verträgen von Maastricht und Lissabon eindeutig neoliberal ausgerichtet. Dies prägt auch die europäische Krisenpolitik, die in ihren Folgen nicht nur sozial verheerend, sondern auch wirtschaftlich kontraproduktiv ist. Es dominieren die Interessen des Kapitals. Sozialstaatlichkeit und Demokratie bleiben auf der Strecke.

Für diese Entwicklung tragen die nationalen Regierungen die politische Verantwortung. Dies gilt insbesondere für die deutsche Regierung unter Bundeskanzlerin Merkel. Sie war es, die den Ländern der Europäischen Union den Fiskalpakt aufgedrückt hat, mit dem die katastrophale Kürzungspolitik weiter verschärft wird. Begründet wird diese Politik mit den horrenden Staatsschulden. Die europäische Krise ist jedoch eine Banken- und Finanzmarktkrise, die ihren tieferen Grund in der Dominanz der Finanzmärkte hat. Nach der Deregulierung der Finanzmärkte haben verantwortungslose Zocker Milliardenverluste gemacht. Erst die Rettung der Banken durch die Staaten hat die Staatsschulden anschwellen lassen. Wir aber wollen eine Politik für die Menschen und nicht für die Banken!

Die Folgen dieser unverantwortlichen Politik sind eine deutlich angestiegene Arbeitslosigkeit und eine Zunahme der Verarmung. Besonders dramatisch ist die Lage der jungen Generation. Betroffen sind vor allem die Länder Südeuropas. So ist in Griechenland, Spanien und Portugal mehr als die Hälfte der jungen Menschen ohne Arbeit und Zukunftsperspektive. In Deutschland ist die Krise vor allem in der Spaltung des Arbeitsmarktes und der gestiegenen Armut spürbar. Auch in Deutschland nehmen die sozialen Widersprüche zu. Ausdruck davon sind das Ausmaß der prekären Arbeit und das gestiegene Armutsrisiko, wovon besonders die Kinder betroffen sind. Der Abbau von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in den am meisten von der Krise betroffenen Ländern drückt auch auf die Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Die wesentlich auf dem Export basierende Wirtschaft verschärft die Handelsungleichgewichte in Europa. In Deutschland sind die Lohnstückkosten in den letzten 15 Jahren deutlich weniger gestiegen als in anderen europäischen Ländern. Das führt zu Exportüberschüssen, während andere Länder gezwungen sind, ihre Nachfrage durch Kredite zu finanzieren. Die Ursachen der weltweiten Finanz-



krise sind keineswegs beseitigt. Die Entwicklung der Weltwirtschaft bleibt fragil. Die ökologische Bedrohung unserer Lebensgrundlagen ist offenkundig. Das ist kein nachhaltiges Entwicklungsmodell. Ein Umsteuern in der Wirtschaft ist unumgänglich.

Wir wissen, dass Europa mehr ist als die Europäische Union. Doch die Politik der Europäischen Union prägt auch die Entwicklungsrichtung Europas insgesamt. Wir wollen die Politik der Europäischen Union grundlegend ändern: Wir wollen mehr Demokratie in Europa. Wir wollen ein Europa, das den Menschen eine tragfähige Perspektive für Frieden und sozialen Fortschritt bietet und der jungen Generation ein gutes Leben ermöglicht. Ein solches Europa ist auf der Grundlage der geltenden Verträge nicht entwickelbar. Die Europäische Union hat die Hoffnungen der Menschen enttäuscht und ihre Legitimationsgrundlage verloren. Nationalismus ist keine Antwort auf die Defizite. Bisher verbinden immer mehr Menschen mit „Europa“ Kosten, Bevormundung und Bürokratie. Unsere Kritik am Zustand Europas führt zu unserem Engagement für ein grundlegend anderes, ein sozialeres, demokratischeres und friedlicheres Europa. Ein Neustart ist notwendig – ein anderes Europa ist möglich!

Die Wahlen in Griechenland haben gezeigt, dass die Menschen Schluss mit dem Diktat der Finanzmärkte und der Troika machen wollen. Unsere Solidarität gilt den Griechinnen und Griechen. Jetzt muss Schluss sein mit dem Schuldendiktat, den sozialen Grausamkeiten, der Umverteilung zugunsten der Reichen und Finanzkonzerne und der Korruption. Bereits vor 2008 hatte die Klientelpolitik der damaligen Regierungen zu massiver Fehlsteuerung und zu einer Umverteilung von unten nach oben geführt. Deshalb wurden die Altparteien in Griechenland auch abgewählt. Nun besteht die Chance eines nicht nur europäischen, sondern auch innergesellschaftlichen Neuaufbaus. Die neue griechische Regierung sagt, dass sie keine Almosen verlangt, sondern Ressourcen braucht, um in die Zukunft des Landes zu investieren. Griechenland braucht ein Investitionsprogramm, Arbeitsplätze, Bildung und eine Chance für die Jugend. Das ist eine gigantische Herausforderung für Griechenland und für Europa.

Selbst konservative Ökonomen haben darauf hingewiesen, dass die dem Land aufgebürdeten Schulden niemals rückzahlbar sind, selbst wenn die Zinsen nicht so astronomisch sind wie derzeit auf den Anleihemärkten. Wir fordern, dass die EU zu Verhandlungen über einen Schuldenschnitt mit Griechenland an den Tisch geht. Die Erpressung der Länder mit Staatsschulden, die die Finanzherrsardeure zu verantworten haben, muss ein Ende

haben. Das gilt auch für die anderen Länder der EU, die im Würgegriff der Finanzmärkte sind. Die europäische Demokratie wird durch den Kniefall vor den Finanzinvestoren und die autoritäre Durchsetzung der Kürzungsprogramme aufs Spiel gesetzt. Wir müssen in ganz Europa demokratische und soziale Alternativen durchsetzen.

Dazu müssen wir entschieden entgegentreten, wenn die sozialen Interessen der Bevölkerung in den Ländern des Nordens gegen die genauso berechtigten sozialen Interessen der Menschen des Südens gestellt werden. Der Gegensatz der Interessen verläuft zwischen Arm und Reich und nirgends anders.

Unser Kampf für ein besseres Europa ist auch die Unterstützung der Kämpfe für höhere Löhne und gegen prekäre Beschäftigung hierzulande. Erfolge im Kampf gegen die extrem ungerechte Verteilung hierzulande helfen den Menschen in ganz Europa.

Die IG Metall wird dazu in den Betrieben aufklären und mobilisieren. Die IG Metall wird diese Positionen auch im DGB und in den internationalen Organisationen wie IndustriALL und dem europäischen Gewerkschaftsbund vertreten und fördern.

Die IG Metall unterstützt den Aufruf „Griechenland nach der Wahl – keine Gefahr, sondern eine Chance für Europa“.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FÜR GEWERKSCHAFTS- UND  
ARBEITNEHMERRECHTE – DURCH FAIRNESS UND  
MEHR TRANSPARENZ

**1.075** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DÜSSELDORF-NEUSS

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf allen Stufen der Erzeugung von Produkten und Erbringung von Dienstleistungen für Fairness und öffentliche Transparenz einzutreten und den umfassenden Respekt von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten zu verteidigen. Faire Arbeitsbedingungen können nur dort gesichert und geschaffen werden, wo Gewerkschaften und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihren Rechten nicht behindert und eingeschränkt werden. Entsprechende Initiativen, u.a. mit konkreten Anforderungen an die Bundesregierung und die EU-Kommission, sind zu verstärken.

Endverbraucher und Vertragspartner müssen uneingeschränkt nachvollziehen können, dass die

von ihnen erworbenen Produkte und Dienstleistungen unter fairen Arbeitsbedingungen entsprechend gültiger Tarifverträge, Gesetzen und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erstellt bzw. erbracht wurden. Auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen überprüfen können, ob ihre potenziellen Arbeitgeber die jeweils geltenden Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte anwenden.

Der Vorstand wird aufgefordert darauf einzuwirken, dass

- die öffentliche Transparenz der Einhaltung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten für alle Endverbraucher und Vertragspartner geschaffen bzw. erweitert wird,
- dafür geeignete Bewertungssysteme anwendbar gemacht werden,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich entsprechend geeigneter Standards über die Beachtung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten durch einzelne Arbeitgeber informieren können,
- bei internationalen Verträgen (z.B. Freihandelsabkommen) der Schutz der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte zumindest entsprechend der ILO-Kriterien höchste Priorität bekommt,
- geeignete Maßnahmen der Kontrolle und Sanktionierung eingeführt bzw. verschärft werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

IG METALL GEGEN DIE FREIHANDELSABKOMMEN  
TTIP, TISA UND CETA

**1.076** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag der IG Metall fordert von der Bundesregierung, vom Europäischen Parlament und der EU-Kommission:

1. Keine Ratifizierung von Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) und keine Weiterverhandlungen zu Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) und Trade in Services Agreement (TISA), sofern sich bis zum Gewerkschaftstag nicht klar abzeichnet, dass Nachverhandlungen zu den wesentlichen Kritikpunkten zu Änderungen in den Vertragstexten führen! Die wesentlichen Kritikpunkte und

Forderungen der auch von der IG Metall mitgetragenen DGB-Beschlüsse sind:

- Es darf nicht zugelassen werden, dass Investoren Schadensersatzklagen gegen demokratisch zustande gekommene Gesetze führen können.
- Alle acht ILO-Kernarbeitsnormen müssen von den Partnerländern anerkannt und umgesetzt werden.
- Die Erhaltung von Standards beim Arbeitnehmerschutz, im Umwelt- und Verbraucherschutz auf dem jeweils höchsten Niveau muss durch Sanktionsmöglichkeiten gesichert werden.
- Öffentliche Dienstleistungen und Bereiche der Daseinsvorsorge dürfen nicht Bestandteil eines Handelsabkommens sein. Eine Rückführung privatisierter Bereiche der Daseinsvorsorge in den öffentlichen Bereich darf nicht ausgeschlossen werden.
- Wir verlangen eine Garantie, dass für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens dieselben Arbeitsstandards und -rechte gelten wie für andere Beschäftigte im Zielland. Wenn diese besser sind, gelten die des Entsendelandes.

2. Alle bisher vorliegenden Dokumente zu den Freihandelsabkommen TTIP und TISA sind der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Die IG Metall wird die Bewegung zum Stopp der Verhandlungen unterstützen:

- Wir werden in unseren Gremien und in den Betrieben unsere Argumente gegen die Freihandelsabkommen diskutieren.
- Wir beteiligen uns an der selbstorganisierten europäischen Bürgerinitiative gegen TTIP und CETA.
- Wir unterstützen lokale und überregionale Bündnisse gegen die Freihandelsabkommen, um unsere Vorstellungen von einem fairen Weltmarkt zu verwirklichen.
- Wir werden die Politikerinnen und Politiker mit unseren Positionen konfrontieren. Wer TTIP und CETA durchwinkt und sich über unsere Bedenken und unsere Kritik hinwegsetzt, ist für uns nicht wählbar.

Seit dem Jahr 2013 wird das transatlantische Handels- und Investitionsschutzabkommen TTIP zwischen der EU und den USA hinter verschlossenen Türen geheim verhandelt. TTIP ist, wie auch die

geplanten Abkommen CETA und TISA, brandgefährlich:

Mit der Verhandlung über Standards wird massiv eingegriffen in alle Lebensbereiche der Menschen. Es wird erheblicher Druck zur Absenkung von Standards und Schutzvorschriften auf dem jeweils niedrigsten Niveau entstehen. Arbeitnehmerschutzrechte, Umwelt- und Verbraucherschutz sind in der Diskussion. Bedroht sind auch die öffentliche Daseinsvorsorge, das Gesundheitswesen, die Kulturförderung und das Urheberrecht.

Wenn Banken und Konzernen parlamentarische Entscheidungen nicht genehm sind, sollen sie die jeweiligen Staaten und Körperschaften auf „Schadenersatz“ wegen entgangener Profite verklagen dürfen. Nicht vor einem ordentlichen Gericht, sondern in „Schiedsverfahren“, die sich jeglicher rechtsstaatlicher Kontrolle entziehen. Mit Demokratie hat diese privatisierte Mauselei nichts mehr zu tun.

In einem „Rat für regulatorische Kooperation“ sollen Banken, Konzerne und ihre Verbände bei jedem Gesetzgebungsverfahren sicherstellen, dass der Freihandel nicht eingeschränkt wird. Die Wirtschaft soll also der Politik diktieren, was sie zu tun und zu lassen hat. Das ist nicht hinnehmbar.

Die Kritik an den geplanten Abkommen wächst. Die Politik versucht mit wohlklingenden, aber nicht durchsetzbaren Absichtserklärungen zu beruhigen. Der DGB-Bundeskongress 2014 hat beschlossen: „Freihandelsverhandlungen mit den USA aussetzen – Kein Abkommen zulasten von Beschäftigten, Verbrauchern oder der Umwelt.“ Wenn weiter die Gefahr besteht, dass Standards für Beschäftigte, Verbraucher oder die Umwelt gesenkt werden, wenn die USA sich weigern, alle acht Kernarbeitsnormen der ILO anzuerkennen, wenn Investorenschutz und Schiedsgerichte die Demokratie aushebeln, dann sagen wir NEIN zu den Freihandelsabkommen. CETA ist inzwischen ausverhandelt und wir sagen NEIN. CETA ist so nicht zustimmungsfähig. Wir müssen jetzt einen Schritt weitergehen. Die Verhandlungen müssen gestoppt werden! Wir brauchen eine breite Bewegung in den an den Verhandlungen beteiligten Ländern. Dazu wollen wir beitragen.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

ABLEHNUNG FREIHANDELS- UND  
DIENSTLEISTUNGSABKOMMEN TTIP, CETA, TISA

**1.077** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SÜDBRANDENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Bundesregierung aufzufordern, die Freihandelsabkommen mit den USA Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) und mit Kanada Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) sowie das multinationale Dienstleistungsabkommen

Trade in Services Agreement (TISA) in ihrer derzeitigen Form abzulehnen.

Die Hauptziele von TTIP, CETA und TISA bestehen in der Beseitigung regulatorischer „Hindernisse“, welche heute noch die Gewinne transnationaler Unternehmen auf beiden Seiten des Atlantiks beschränken. Bei diesen „Hindernissen“ handelt es sich jedoch um einige unserer wertvollsten Sozialstandards, Umweltvorschriften, Arbeitsrechte. Die Abkommen sollen auch die Liberalisierung der Dienstleistungsmärkte sicherzustellen. Hierzu zählt auch die Freigabe öffentlicher Dienste wie Gesundheit, Bildung und Wasserversorgung für private Unternehmen.

Wir brauchen stattdessen einen neuen Ansatz, der offene Märkte erhält, aber gleichzeitig dafür sorgt, dass die Bevölkerung von der Handelspolitik profitiert. Der jahrzehntelangen Globalisierung der Märkte muss endlich eine globale Förderung von sozialen Reformen folgen. Dem Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne durch verstärkte Konkurrenz und Produktionsverlagerungen muss eine politisch initiierte weltweite Stärkung von Arbeitnehmerrechten und eine gerechte Verteilungspolitik entgegengesetzt werden. Bevor Märkte weiter liberalisiert werden, müssen wir sicherstellen, dass ein fairer Wettbewerb stattfinden kann.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

VERHANDLUNGEN ZU TTIP, TISA UND CETA

**1.078** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NORDHESSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern den IG Metall Vorstand auf, über den DGB-Bundesvorstand und den Europäischen Gewerkschaftsbund auf die europäische Verhandlungskommission einzuwirken, dass die

Verhandlungen zu Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP), Trade in Services Agreements (TISA) und Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) nur unter der Voraussetzung der Installierung eines transparenten und demokratischen Prozesses weitergeführt werden.

Bestandteil dieses Prozesses muss sein, dass die betroffenen Bürgerinnen und Bürger in den Ländern, die von TTIP, TISA und CETA betroffen werden, zeitnah informiert werden und im Rahmen der demokratischen Möglichkeiten Einfluss auf den Prozess und die Inhalte nehmen können.

Es ist sicherzustellen, dass unsere demokratischen Grundwerte und Standards nicht globalen Wirtschaftsinteressen geopfert werden.

Global agierende Konzerne, wie z.B. Monsanto, haben bereits auf die Verhandlungen maßgeblich Einfluss genommen.

Wenn folgende zentrale Positionen in den Verhandlungen nicht durchsetzbar sind, sind diese zu stoppen bzw. die Freihandelsabkommen abzulehnen:

Es darf keine transnationalen Investitionsschutzabkommen geben, die ausländischen Investoren Sonder-Klagerechte gegen Staaten einräumen, wenn diese ihre Renditen durch nationale Gesetzgebungen geschmälert sehen.

Es darf keine Paralleljustiz durch Schattengerichte außerhalb der bestehenden und bewährten nationalstaatlichen unabhängigen Rechtsordnung geben. Schiedsgerichtsverfahren mit von den Streitparteien berufenen Juristen, die noch dazu unter Ausschluss der Öffentlichkeit tagen, gefährden die Rechtsordnung.

Die Gemeinwohlorientierung und demokratische Kontrolle wirtschaftlichen Handelns, die Sicherung und Weiterentwicklung bestehender Arbeitnehmer(innen)rechte auf allen Ebenen sind zu gewährleisten. Das gilt genauso für Mindestlöhne und deren Anpassung sowie die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

Der Erhalt und Ausbau der öffentlichen Daseinsfürsorge in öffentlicher Trägerschaft darf nicht infrage gestellt werden, genauso wie ein qualitatives, für alle bezahlbares Gesundheits- und Pflegesystem. Dazu zählt auch die öffentliche Trägerschaft für Wasser- und Energieversorgung ebenso wie der öffentliche Bildungsauftrag mit gleichen Chancen für alle.

**Beschluss: Annahme**

## FREIHANDELSABKOMMEN

**1.079** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Europäische Kommission verhandelt derzeit zwei Freihandelsabkommen, die für die Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger in Europa von weitreichender Bedeutung sein werden (TTIP – Transatlantic Trade and Investment Partnership) und (CETA – Comprehensive Economic and Trade Agreement). Darüber hinaus steht auf supranationaler Ebene ein neues multilaterales Abkommen zur Liberalisierung des Dienstleistungshandels kurz vor dem Abschluss (TISA – Trade in Services Agreement).

Die IG Metall möge mit allen Verbündeten unter den DGB- Gewerkschaften und auf europäischer Ebene mit IndustriALL European Trade Union sowie dem EGB darauf hinwirken, dass

- die Abkommen CETA und TTIP im Interesse der Menschen in Europa eine umfassende demokratische Beteiligung und Kontrolle durch die Parlamente und der Zivilgesellschaften ermöglichen sollen;
- Schwachpunkte der bereits im Rahmen des Konsultationsverfahrens zu TTIP veröffentlichten Kapitel zum Investitionsschutz aus CETA beachtet werden müssen. Es ist bereits jetzt abzusehen, dass grundsätzliche Mängel nicht beseitigt wurden. Deswegen ist insbesondere ein Investitionsschutzkapitel nicht nur in TTIP, sondern auch im Rahmen von CETA abzulehnen.
- Schiedsgerichte jenseits der Rechtsstaatlichkeit abzulehnen sind;
- es klare, verbindliche und durchsetzbare Regelungen zum Schutz und Ausbau von Beschäftigtenrechten sowie von Sozial- und Umweltstandards und keine Behinderung von sozialen und ökologischen staatlichen Regulierungen geben darf;
- ein Interventionsrecht der USA auf nationale und Landesgesetze abzulehnen ist;
- die USA alle Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation und weitere bedeutende Arbeitsnormen ratifizieren und umsetzen. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Koalitionsverhandlungen sind elementare Menschenrechte, diese müssen auch für die USA gelten.



- bei der Verletzung von Mindestnormen der IAO Sanktionsmöglichkeiten gegeben sein müssen, die deren Einhaltung erzwingen können;
- das multilaterale Dienstleistungsabkommen TISA nicht die Gemeinwohlverpflichtung im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge gefährden und einer weiteren Privatisierung vormals öffentlicher Dienstleistungen Vorschub leisten darf.

Sollte eine dieser Forderungen nicht erfüllt sein, muss die IG Metall die Abkommen ablehnen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

DEMOKRATIE STATT KONZERNMACHT – TTIP UND CETA STOPPEN!

**1.080** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OSNABRÜCK

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Institutionen der Europäischen Union und ihre Mitgliedstaaten dazu auf, die Verhandlungen mit den USA über die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) zu stoppen sowie das umfassende Wirtschafts- und Handelsabkommen (CETA) mit Kanada nicht zu ratifizieren. Die IG Metall unterstützt die Unterschriftensammlung der „Selbstorganisierten Europäischen Bürgerinitiative“ für diese Forderungen.

Abkommen, die die Interessen des freien Handels über den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Verbraucherinnen und Verbrauchern und Umwelt stellen, lehnt die IG Metall ab. Sie kritisiert vor allem den Investitionsschutz und das Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren (Investor-state dispute settlement/ISDS). Diese stärken die Rechte der Industrie gegenüber souveränen Staaten. Unternehmen können Regierungen vor einem privaten Schiedsgericht verklagen, wenn sie ihre Investitionen gefährdet sehen. Mit der Begründung möglicher Gewinnausfälle können Unternehmen so gegen Verbesserungen von Verbraucherschutz, Umweltschutz und Arbeitnehmerrechten klagen.

Dieses Schiedsgericht entzieht sich einer öffentlichen Kontrolle. Drei Richter, die nach Angaben der OECD im Hauptberuf überwiegend Firmenanwälte sind, werden von den Streitparteien benannt und entscheiden darüber, ob der Investor Schadensersatz vom beklagten Staat erhält. Das Urteil ist bindend – es besteht keine Möglichkeit der Berufung.

Auch die vorgesehene frühzeitige Einbindung von Industrie- und Lobbyvertretern in Gesetzgebungsverfahren um Rahmen von Regelungen zur „regulatorischen Kompensation“ stärkt die Macht privater Konzerne gegenüber einer Regulierung durch demokratisch legitimierte staatliche Institutionen und höhlt so Demokratie und Rechtsstaat aus.

Die IG Metall bleibt bei ihrem Nein zu TTIP und CETA, solange die Abkommen nicht folgende Forderungen der IG Metall erfüllen:

- Keine Gefährdung von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz-, Sozial- und Umweltstandards durch die Abkommen bzw. in Folge der Abkommen
- Kein Investitionsschutzabkommen im Rahmen von TTIP und CETA
- Anerkennung aller acht ILO-Kernarbeitsnormen durch die USA (Bislang hat sie nur zwei ratifiziert.)

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

KEINE HANDELSABKOMMEN ZULASTEN VON BESCHÄFTIGTEN, VERBRAUCHERN UND DER UMWELT!

**1.081** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DARMSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Freihandelsabkommen dürfen nicht in das Recht der Staaten, für die sie gelten sollen, eingreifen:

- Die IG Metall lehnt Verhandlungen von Freihandelsabkommen durch demokratisch nicht legitimierte Gremien ab.
- Es dürfen keine Regelungsstrukturen (z.B. Schiedsgerichte) außerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeiten geschaffen werden, in denen über Konflikte zwischen Unternehmen einerseits und souveränen Staaten andererseits verbindlich entschieden wird.
- Jetzige und zukünftige individuelle und kollektive Schutzrechte der Beschäftigten, Sozialstandards sowie Regelungen zum Umweltschutz und Verbraucherschutz in den vertragschließenden Staaten dürfen durch Freihandelsabkommen nicht außer Kraft gesetzt werden.
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation müssen als Grundbedin-



gung für Verhandlungen von den beteiligten Staaten anerkannt sein.

Der Vorstand der IG Metall wird eine Informations- und Aufklärungskampagne im Sinne dieses Antrags starten und alle Möglichkeiten der politischen Einflussnahme ausschöpfen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

FREIHANDELSABKOMMEN CETA UND TTIP  
STOPPEN

**1.082** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gemäß § 2 Abs. 2 unserer Satzung, damit verbunden mit unseren Aufgaben und Zielen gemäß Ziffer 3, gemäß § 2 Abs. 2 unserer Satzung, damit verbunden mit unseren Aufgaben und Zielen gemäß Ziffer 3 sowie Ziffer 7 von § 2 unserer Satzung, wird der Vorstand beauftragt, eine öffentlichkeitswirksame breit angelegte Kampagne zu initiieren (analog der Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“), mit dem Ziel, die Verhandlungen über die Freihandelsabkommen Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) und Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) in der derzeitigen Form und Zielsetzung zu stoppen, um damit sicherzustellen, dass nur Freihandelsabkommen abgeschlossen werden, die den Kernforderungen der IG Metall bzw. des DGB entsprechen. Diese bleiben bei den zurzeit bekannten Inhalten höchst unzureichend berücksichtigt.

Die bekannten Inhalte – sowohl von CETA als auch von TTIP und deren politische Zielsetzungen – bedeuten im Kern einen Freibrief für die Kapitalvertreter mit der Folge, dass „vermeintliche Hemmnisse“ wie Arbeitnehmerschutzrechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Verbraucherschutzrechte und ökologisch richtige und sinnvolle Vorgaben bzw. Gesetzesgrundlagen abgeschafft werden sollen.

Die derzeit verfolgte Zielsetzung, vermeintliche Handelsbarrieren abzuschaffen, führt eben nicht zu mehr Wachstum und Arbeitsplätzen bzw. zu mehr Verbraucherschutz, sondern erhöht den Wettbewerbsdruck auch und gerade auf Arbeits- und Sozialstandards sowie notwendige ökologische Standards.

Ziel der politischen Einflussnahme der IG Metall ist es, zusätzlichen Wohlstand breiten Bevölkerungsschichten zukommen zu lassen, wirtschaftliche,

soziale und ökologische Standards zu verbessern sowie faire Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Beim Abschluss von Freihandelsabkommen muss das Wohl von Menschen im Mittelpunkt stehen und nicht das Recht von Konzernen und Unternehmen, soziale und ökologische Standards der ungebremsten Gewinnmaximierung unterzuordnen. Eine unkontrollierbare „Sondergerichtsbarkeit“ und Klagemöglichkeit gegen die beteiligten Staaten wird abgelehnt.

Der Abschluss von Freihandelsabkommen muss der demokratischen Kontrolle der gewählten nationalen Parlamente unterliegen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

TRANSATLANTISCHES  
FREIHANDELSABKOMMEN– TTIP

**1.083** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall schließt mit dem DGB, den im DGB angeschlossenen Gewerkschaften und mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie attac, campact usw. ein Bündnis, um den Verhandlungen zu TTIP ein Ende zu setzen.

Mit TTIP sollen Sozialstandards und Beschäftigtenrechte eingeschränkt, bzw. einseitig zugunsten von Wirtschaftsunternehmen verändert werden. Somit würden Gewerkschafts- und Beschäftigtenrechte gleichermaßen geschwächt.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

STOPP FREIHANDELSABKOMMEN TTIP, TISA UND  
CETA

**1.084** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die IG Metall unterstützt die Bewegung zum Stopp der Verhandlungen über die Freihandelsabkommen: Wir werden in unseren Gremien und in den Betrieben unsere Argumente gegen die Freihandelsabkommen diskutieren. Wir beteiligen uns an der selbstorganisierten europäischen Bürgerinitiative gegen Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) und Comprehensive Economic and Trade Agreement

(CETA). Wir unterstützen lokale und überregionale Bündnisse gegen die Freihandelsabkommen und setzen uns auch öffentlich für gemeinsamen Protest ein. Wir werden die Politikerinnen und Politiker mit unseren Positionen konfrontieren.

2. Alle bisher vorliegenden Dokumente zu den Freihandelsabkommen TTIP und Trade in Services Agreement (TISA) sind der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.
3. Keine Ratifizierung von CETA und keine Weiterverhandlungen zu TTIP und TISA, sofern sich bis zum Gewerkschaftstag nicht klar abzeichnet, dass Nachverhandlungen zu den wesentlichen Kritikpunkten zu Änderungen in den Vertragstexten führen!
4. Die wesentlichen Kritikpunkte und Forderungen der auch von der IG Metall mitgetragenen DGB-Beschlüsse sind: Es darf nicht zugelassen werden, dass Investoren vor demokratisch nicht legitimierten Schiedsgerichten Schadensersatzklagen gegen demokratisch zustande gekommene Gesetze führen können. Alle acht ILO-Kernarbeitsnormen müssen von den Partnerländern anerkannt und umgesetzt werden. Die Erhaltung von Standards beim Arbeitnehmerschutz, im Umwelt- und Verbraucherschutz auf dem jeweils höchsten Niveau muss durch Sanktionsmöglichkeiten gesichert werden. Öffentliche Dienstleistungen und Bereiche der Daseinsvorsorge dürfen nicht Bestandteil eines Handelsabkommens sein. Eine Rückführung privatisierter Bereiche der Daseinsvorsorge in den öffentlichen Bereich darf nicht ausgeschlossen werden.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

1. Die IG Metall unterstützt die Bewegung zum Stopp der Verhandlungen über die Freihandelsabkommen: Wir werden in unseren Gremien und in den Betrieben unsere Argumente gegen die Freihandelsabkommen diskutieren. Wir beteiligen uns unterstützen die Beteiligung an der selbstorganisierten europäischen Bürgerinitiative gegen Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) und Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA). Wir unterstützen lokale und überregionale Bündnisse gegen die Freihandelsabkommen und setzen uns auch öffentlich für gemeinsamen Protest ein. Wir werden die Politikerinnen und Politiker mit unseren Positionen konfrontieren.
2. Alle bisher vorliegenden Dokumente zu den Freihandelsabkommen TTIP und Trade in Services

Agreement (TISA) sind der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

~~3. Keine Ratifizierung von CETA und keine Weiterverhandlungen zu TTIP und TISA, sofern sich bis zum Gewerkschaftstag nicht klar abzeichnet, dass Nachverhandlungen zu den wesentlichen Kritikpunkten zu Änderungen in den Vertragstexten führen!~~

~~4.~~ 3. Die wesentlichen Kritikpunkte und Forderungen der auch von der IG Metall mitgetragenen DGB-Beschlüsse sind: Es darf nicht zugelassen werden, dass Investoren vor demokratisch nicht legitimierten Schiedsgerichten Schadensersatzklagen gegen demokratisch zustande gekommene Gesetze führen können. Alle acht ILO-Kernarbeitsnormen müssen von den Partnerländern anerkannt und umgesetzt werden. Die Erhaltung von Standards beim Arbeitnehmerschutz, im Umwelt- und Verbraucherschutz auf dem jeweils höchsten Niveau muss durch Sanktionsmöglichkeiten gesichert werden. Öffentliche Dienstleistungen und Bereiche der Daseinsvorsorge dürfen nicht Bestandteil eines Handelsabkommens sein. Eine Rückführung privatisierter Bereiche der Daseinsvorsorge in den öffentlichen Bereich darf nicht ausgeschlossen werden.

KEINE HANDELSABKOMMEN ZULASTEN VON BESCHÄFTIGTEN, VERBRAUCHERN UND DER UMWELT!

**1.085** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MAINZ-WORMS

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Freihandelsabkommen dürfen nicht in das Recht der Staaten, für die sie gelten sollen, eingreifen:

- Die IG Metall lehnt Verhandlungen von Freihandelsabkommen durch demokratisch nicht legitimierte Gremien ab.
- Es dürfen keine Regelungsstrukturen (z.B. Schiedsgerichte) geschaffen werden, in denen über Konflikte zwischen Unternehmen einerseits und souveränen Staaten andererseits verbindlich entschieden wird.
- Individuelle und kollektive Schutzrechte der Beschäftigten, Sozialstandards sowie Regelungen zum Umweltschutz in den vertragschließenden Staaten dürfen durch Freihandelsabkommen nicht außer Kraft gesetzt werden.
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation müssen als Grundbedin-

gung für Verhandlungen von den beteiligten Staaten anerkannt sein.

Der Vorstand der IG Metall wird eine Informations- und Aufklärungskampagne im Sinne dieses Antrags starten und alle Möglichkeiten der politischen Einflussnahme ausschöpfen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

TTIP

**1.086** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANAU-FULDA

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Öffentlichkeit über die Gefahren von TTIP, TISA und CETA durch Presseartikel, Flugblätter, Anzeigen in überregionalen Zeitungen usw. zu informieren sowie Bildungs- und Redebausteine für Beiträge und Informationsveranstaltungen bereitzustellen.

Neben der Aufklärung muss die IG Metall, auch in Bündnissen (z.B. mit Attac, Bürgerinitiativen, NABU usw.) öffentlichen Widerstand gegen die Geheimverhandlungen hinter verschlossenen Türen organisieren bzw. unterstützen.

Wir fordern die IG Metall und den Europäischen Gewerkschaftsbund auf, auf die europäische Verhandlungskommission dahingehend einzuwirken, dass die Geheimverhandlungen sofort beendet werden.

Um einige Beispiele zu nennen:

- Das Freihandelsabkommen TTIP zwischen der EU und den USA höhlt Demokratie und Rechtsstaat aus, da Konzerne Staaten vor nicht öffentlichen Schiedsgerichten auf hohe Schadenersatzzahlungen verklagen können, wenn sie Gesetze verabschieden, die ihre Gewinne schmälern.
- TTIP öffnet Privatisierungen Tür und Tor, Konzernen wird es erleichtert, auf Kosten der Allgemeinheit Profite bei Wasserversorgung, Gesundheit und Bildung zu machen.
- TTIP gefährdet unsere Gesundheit: Fracking, Gen-Essen und Hormonfleisch würden legal.
- TTIP führt zu Abbau von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutzrechten, die ILO-Kernarbeitsnormen und die Sozial- und Umweltstandards werden massiv gefährdet.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

ABBRUCH DER TTIP-VERHANDLUNGEN

**1.087** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GERA

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall lehnt TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) in allen Punkten ab. Die IG Metall setzt sich sowohl im Rahmen ihrer Gremienarbeit im DGB als auch als größte Industriengewerkschaft auf allen Ebenen (regional, bezirklich, bundesweit) für einen Abbruch der Verhandlungen zum TTIP ein. Die IG Metall arbeitet durch öffentliche Aktionen gemeinsam mit anderen Gruppen (z.B. attac – association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens) daran, Druck auf die Europäische Kommission und die Bundesregierung auszuüben, um TTIP oder ähnliche Abkommen zu verhindern. Der Vorstand der IG Metall stellt hierfür Informationsmaterial zum Thema TTIP zur Verfügung. Das von der Europäischen Union und den USA verhandelte Freihandelsabkommen (Transatlantic Trade and Investment Partnership, kurz TTIP) stellt eine reale Gefahr für alle bereits erkämpften und zukünftig zu erkämpfenden Regelungen des Verbraucherschutzes[1], des Arbeitsschutzes[2] und des Umweltschutzes[3] dar. Besonders das Investor-state dispute settlement (kurz ISDS) ist hier zu kritisieren. Es erlaubt Unternehmen, zum Schutz ihrer Investitionen, Staaten, Gemeinden und Bundesländer auf Schadensersatzzahlungen zu verklagen. Wenn Gesetze oder Verordnungen verabschiedet werden, welche zu erhöhten Kosten oder Gewinneinbußen für das ausländische Unternehmen führen, wäre dies möglich. Betriebliche Mitbestimmung, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen wären ebenso ein Klagegrund. Einschränkungen der Arbeitnehmerrechte sind so absehbar. Diese Regelung würde sich ebenfalls sehr negativ auf die künftige Sozialgesetzgebung auswirken. In erster Linie dient das TTIP dazu „nicht tarifäre Handelshemmnisse“ abzubauen, d.h. den Markt zu deregulieren. Hier schimmert klar die neoliberale Ideologie „der unsichtbaren Hand“ durch. Das versprochene Wirtschaftswachstum, wie es die von der Europäischen Kommission und der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Studien (CEPR und ifo Institut) vorsehen, sind bestenfalls minimal (Friedrich-Ebert-Stiftung: „WISO direkt“, Oktober 2014). Daher wird selbst im Fall einer umfassenden Mitbestimmung bei TTIP das Ergebnis ausschließlich im Interesse von multinationalen Konzernen sein. Generell ist die Vorgehensweise bei den Verhandlungen höchst undurchsichtig und undemokratisch. Schon deswegen ist dieses Abkommen von jeder demokratischen Organisation abzulehnen.

Erläuterungen:

[1] z.B. in der EU verbotene, aber in den USA erlaubte genetisch veränderte Agrarprodukte könnten in der EU angebaut und vermarktet werden.

[2] z.B. in der EU herrschen deutlich höhere Arbeitsschutz-Standards als in den USA, die TTIP unterlaufen würde.

[3] z.B. ist in den USA die extrem umweltschädliche Praxis des „Frackings“ erlaubt. US-amerikanische Unternehmen hätten mit TTIP die Möglichkeit, dies auch in europäischen Ländern zu tun.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

FREIHANDELSABKOMMEN (TTIP U. CETA)

**1.088** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEIDENHEIM

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die Industriegewerkschaft Metall verurteilt und lehnt die Freihandelsabkommen TTIP und CETA entschieden ab. Die Industriegewerkschaft Metall sagt Nein zu den Freihandelsabkommen der Banken und Konzerne.
2. Die Industriegewerkschaft Metall fordert die Bundesregierung auf, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, ihren Einfluss auf die Europäische Union geltend zu machen, um diese Abkommen zu verhindern.
3. Der Vorstand der Industriegewerkschaft Metall ruft seine Mitglieder in allen Bezirken und Verwaltungsstellen auf, Widerstandsaktionen zu organisieren und Bündnisse mit anderen Organisationen anzustreben.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

TTIP FREIHANDELSABKOMMEN

**1.089** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSHAFEN-FRANKENTHAL

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Es wird viel über Unklarheiten, aber auch über einige in TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) schon vereinbarte oder abgestimmte Bestimmungen, welche sich gegen unsere heutigen Gesetze stellen, dargestellt. Leider nicht alles. Somit bleibt die Spekulation über Sinn oder Unsinn des TTIP und die Angst um unsere demokratischen Einrichtungen nimmt zu.

Insbesondere der Teil des TTIP, in dem das Investitionsschutzabkommen geregelt wird, ist undemokratisch. Es wird ein Machtwerk, mit dem der Kapitalismus nahezu grenzenlos regieren und seinen Profit ins Unermessliche steigen kann, ohne dass ein Staat wirkungsvoll eingreifen und etwas verhindern kann. Die Arbeit der Parlamente wird ausgehebelt.

Unsere derzeitigen bestehenden Sozialgesetzgebungen zum Schutz der Arbeitnehmer sowie unsere Tarifverträge, Sozialgesetzbücher, Sozialversicherungen, unser Betriebsverfassungsgesetz u.a., können mit dem TTIP wesentlich verschlechtert und ja sogar abgeschafft werden.

Was wird langfristig mit unserer Verfassung, in der Deutschland als ein sozialer Rechtsstaat verankert ist? Was wird aus Tarifhoheit, Streikrecht und Gewerkschaften, die Bestandteile unserer Verfassung sind?

Mit dem TTIP könnten die Konzerne und ihre Lobbyisten jederzeit einen Angriff starten und behaupten, diese sozialen Einrichtungen beeinträchtigen ihren wirtschaftlichen Wettbewerb und somit die Profite der Unternehmen. Mit dem Freihandelsabkommen als Knüppel in der Hand regiert dann allein das Kapital, nicht nur in unserem Land.

Und genau diese Befürchtungen haben wir. Wir haben als Betriebsräte und IG Metall Vertrauensleute lange in den Betrieben für unsere Rechte kämpfen müssen.

Wir stellen fest, fast alles, was wir mit unserer Gewerkschaftsarbeit erfolgreich erkämpft haben, z.B. sechs Wochen Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitverkürzung, Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie Ausbildungsvergütungen und einiges mehr mussten wir in Arbeitskämpfen erstreiten und erstreiken. Es sind unsere erkämpften Erfolge der Arbeiterbewegung.

Schon seit einigen Jahren werden soziale Standards in Deutschland nicht mehr eingehalten. Arbeitnehmerrechte werden oft ignoriert. Die prekären Arbeits- und Lebensverhältnisse nehmen zu. Löhne und Gehälter sowie andere Sozialleistungen werden abgebaut und schwächen somit die abhängig Beschäftigten am Arbeitsplatz und im allgemeinen, gesellschaftlichen Leben und damit letztendlich die Binnenwirtschaft in Europa.

Sollten nun durch ein Freihandelsabkommen den Konzernen und Unternehmungen noch mehr Rechte und Macht eingeräumt werden, wird es auch noch mehr Abbau von Arbeitnehmerrechten und Sozialeinrichtungen geben.

Sollte es zu Streitigkeiten und Widerstand zwischen der Regierung und den Konzernen kommen, werden diese wie im TTIP jetzt geregelt, im Geheimen nur von der Kapitaleseite besetzten Schlichtungseinrichtung verhandelt und somit auch im Sinne des Kapitals entschieden.

Abbau von Arbeitnehmerrechten und Sozialeinrichtungen des Staates sind Angriffe auf die Demokratie und zerschlagen den Sozialstaat!

Hiergegen muss es einen internationalen Widerstand geben. Alle Gewerkschaften sind aufgerufen, alle Kräfte zu organisieren. Es ist an der Zeit, die Demokratie und den sozialen Rechtsstaat zu verteidigen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf die politischen Parteien einzuwirken, um das TTIP zu verhindern. Hierzu müssen auf allen Gliederungen der IG Metall die Mitglieder zu Großkundgebungen mobilisiert werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

TTIP UND CETA STOPPEN

**1.090** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, alles zu tun, damit die Verhandlungen zwischen der EU und den USA über die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) sofort gestoppt werden.

Auch das umfassende Wirtschafts- und Handelsabkommen mit Kanada, Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) darf nicht ratifiziert werden.

Der Vorstand der IG Metall sollte alle Maßnahmen im Bündnis mit anderen fortschrittlichen Kräften durchführen.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## **Gleiche Rechte und Chancen**

ERWEITERUNG DER KAMPAGNE „WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN“

**1.091** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, die bereits erfolgreiche Kampagne „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ weiterhin durchzuführen und zu erweitern.

Zur Entwicklung und Umsetzung strebt die IG Metall die Zusammenarbeit mit Bündnispartnerinnen und -partnern an, die sich bereits wissenschaftlich und/oder politisch zu diesem Thema engagieren.

Wir brauchen eine erweiterte Kampagne, die

- gesellschaftliche / betriebliche / private Geschlechterdiskriminierung thematisiert sowie einfach, nachvollziehbar und fundiert kritisiert,
- Geschlechterzuschreibungen und Stereotype sichtbar macht und diese aufräumt,
- positiv und kreativ Gleichstellung in Betrieb und Gesellschaft vorstellbar macht,
- Wege zu einer gleichgestellten Gesellschaft beschreibt und gemeinsam denkt,
- beteiligungsorientiert mit den Ideen der Frauen arbeitet,
- die gewerkschaftlichen Perspektiven für Frauen aufzeigt und die IG Metall als Organisation für Frauen zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen präsentiert,
- Frauen und Männer im Betrieb und darüber hinaus für dieses Politikfeld stärkt.

Ziel der erweiterten Kampagne ist, ein Bewusstsein über das strukturelle Ungleichgewicht und das soziale Geschlecht zu schaffen, um mehr Mitstreiter und vor allem Mitstreiterinnen für die Belange der Frauen zu gewinnen. Die Kampagne soll den Forderungen (z.B. Frauenquote, Entgeltgleichheit, Frauenförderprogramme) zur Bekämpfung der Symptome im Betrieb mehr Druck verleihen. Sie soll mehr Frauen ermutigen und befähigen, sich für ihre ureigenen Belange einzusetzen. Sie soll mehr Frauen bestärken, sich selbstbe-



wusst und argumentativ dem Schimpfwort „Emanze“ entgegenzustellen. Sie soll emanzipierte Männer dabei unterstützen, bei den Auseinandersetzungen an der Seite der Frauen zu stehen. Sie soll Anschluss für die vielen gesellschaftlichen Frauengruppen bieten, um Netzwerkarbeit in den Regionen betreiben zu können.

**Beschluss: Annahme**

STEIGERUNG DER FRAUENANTEILE AUF ALLEN EBENEN

**1.092** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass alle in ihrem Einflussbereich stehenden Unternehmen Ziele und Maßnahmen zur systematischen Steigerung der Frauenanteile (bzw. des Minderheitsgeschlechts) auf allen Ebenen zu formulieren. Das neue Gesetz „Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ enthält die Verpflichtung, „sich klare Zielgrößen zu setzen, wie viele Frauen künftig in Vorstand, Aufsichtsrat und Management arbeiten sollen.“ Die Ziele für das Management beziehen sich laut Gesetz auf die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes. Die Ziele für diese beiden Führungsebenen müssen sich die Unternehmen setzen. Die IG Metall fordert, dass darüber hinaus Ziele für die Steigerung der Frauenanteile auf allen Ebenen formuliert werden. Die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll sich nicht auf Führungspositionen beschränken. In einigen Unternehmen gibt es bereits formulierte und umgesetzte Maßnahmen, die von Betriebsräten und Vertrauensleuten vorangetrieben wurden. Diese guten Beispiele können zur Orientierung dienen.

**Beschluss: Annahme**

ZIELE UND MASSNAHMEN ZUR SYSTEMATISCHEN STEIGERUNG DER FRAUENANTEILE

**1.093** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass alle Unternehmen innerhalb des Organisationsbereiches der IG Metall Ziele zur systematischen Steigerung der Frauenanteile (bzw. des Min-

derheitsgeschlechts) auf allen Ebenen formulieren. Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele vereinbart werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.092**

GEMEINSAME BETRACHTUNG DER BÄNKE IM AUFSICHTSRAT

**1.094** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich – bezogen auf die zu erreichende Frauenquote von 30% in Aufsichtsräten – dafür einzusetzen, dass alle gewerkschaftlich besetzten Arbeitnehmerbänke einer gemeinsamen Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbänke widersprechen. Das neue Gesetz „Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ enthält den Passus, dass es keine getrennte, sondern eine gemeinsame Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbänke im Aufsichtsrat geben soll – wenn keiner der Partner widerspricht.

Zwei Argumente sprechen für einen Widerspruch der Arbeitnehmerbank:

1. Eine gemeinsame Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbänke im Aufsichtsrat kann dazu führen, dass sich die 30%-Quote wie eine Deckelung auswirkt. Plant beispielsweise die Arbeitnehmerbank, mehr als die gesetzlich geforderten 30% ihrer Aufsichtsratssitze mit Frauen zu besetzen, könnte dies die Arbeitgeberseite veranlassen, ihrerseits weniger als 30% ihrer Aufsichtsratssitze mit Frauen zu besetzen.
2. Bereits heute weisen die Arbeitnehmervertreter mit 25% mehr Geschlechtergerechtigkeit auf als die Kapitalvertreter mit 15%. Der Anspannungsgrad, die 30%-Quote zu erfüllen, ist auf Seite der Arbeitgeber weitaus höher. Widerspricht die Arbeitnehmerbank der gemeinsamen Betrachtung, wird einer möglichen Diskussion vorgebeugt, beide Seiten sollten gleichermaßen Frauen für die zu erreichenden 30% in den Aufsichtsrat berufen.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

In Satz 1 einfügen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich – bezogen auf die zu erreichende Frauenquote von

30% in Aufsichtsräten – weiterhin dafür einzusetzen, dass alle gewerkschaftlich besetzten Arbeitnehmerbanken einer gemeinsamen Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbanken widersprechen. Das neue Gesetz „Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ enthält den Passus, dass es keine getrennte, sondern eine gemeinsame Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbanken im Aufsichtsrat geben soll – wenn keiner der Partner widerspricht.

Zwei Argumente sprechen für einen Widerspruch der Arbeitnehmerbank:

1. Eine gemeinsame Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbanken im Aufsichtsrat kann dazu führen, dass sich die 30%-Quote wie eine Deckelung auswirkt. Plant beispielsweise die Arbeitnehmerbank, mehr als die gesetzlich geforderten 30% ihrer Aufsichtsratssitze mit Frauen zu besetzen, könnte dies die Arbeitgeberseite veranlassen, ihrerseits weniger als 30% ihrer Aufsichtsratssitze mit Frauen zu besetzen.
2. Bereits heute weisen die Arbeitnehmervertreter mit 25% mehr Geschlechtergerechtigkeit auf als die Kapitalvertreter mit 15%. Der Anspannungsgrad, die 30%-Quote zu erfüllen, ist auf Seite der Arbeitgeber weitaus höher. Widerspricht die Arbeitnehmerbank der gemeinsamen Betrachtung, wird einer möglichen Diskussion vorgebeugt, beide Seiten sollten gleichermaßen Frauen für die zu erreichenden 30% in den Aufsichtsrat berufen.

#### GEMEINSAME BETRACHTUNG DER BÄNKE IM AR WIDERSPRECHEN

**1.095** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, sich bezogen auf die zu erreichende Frauenquote von 30% in Aufsichtsräten dafür einzusetzen, dass alle gewerkschaftlich besetzten Arbeitnehmerbanken einer gemeinsamen Betrachtung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbanken widersprechen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.094**

#### FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN – GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT

**1.096** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand, die Bezirksleitungen, die Tarifkommissionen und die Verwaltungsstellen werden beauftragt, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit innerhalb des Organisationsbereiches der IG Metall zu verwirklichen und die Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ zu unterstützen. Dies erfordert Aktivitäten und Initiativen auf unterschiedlichen Handlungsebenen mit unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen.

In Bildungsveranstaltungen und in Materialien zum Thema Entgelt müssen die geschlechtsspezifischen Diskriminierungspotenziale aufgezeigt werden.

Der Funktionsbereich Bildung, die Verwaltungsstellen und die Bezirksleitungen müssen im Rahmen von Schulungen, die sich mit betrieblichen Entgeltstrukturen beschäftigen, verstärkt auf diese Thematik eingehen und darüber hinaus das Thema Entgeltgerechtigkeit in den tarifpolitischen Seminaren verankern. Ein weiteres Ziel muss es sein, mehr Frauen zu Tarif- und Entgeltexpertinnen auszubilden.

Die Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall in den Betriebsratsgremien werden aufgefordert, betriebliche Entgeltdaten – auch unter der Geschlechterperspektive – systematisch auszuwerten und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf eine Verringerung der Entgeltlücke hinzuwirken. Um die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit zu überwinden, brauchen wir transparente Entgeltstrukturen.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen werden, seiner Aufgabe nach dem Betriebsverfassungsgesetz § 43 und § 53, nach denen er über den Stand der Gleichstellung zu berichten hat, nachzukommen. In die Berichte zum Stand der Gleichstellung gehören differenzierte betriebliche Entgeltdaten. Entgeltgerechtigkeit ist wichtiger Maßstab für die Gleichstellung von Männern und Frauen.

Begleitend zur Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ muss die Sichtung der Tarifverträge auf geschlechtsspezifische, diskriminierende Formulierungen und Regelungssachverhalte und die Entwicklung von alternativen Formulierungen und Regelungen im Vorstand konsequent fortgeführt

werden. Die Ergebnisse müssen den entsprechenden Gremien zur Verfügung gestellt werden, damit die Regelungen und Formulierungen umgehend ersetzt werden.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand, die Bezirksleitungen, die Tarifkommissionen und die Verwaltungsstellen werden ~~beauftragt aufgefordert~~, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit innerhalb des Organisationbereiches der IG Metall zu verwirklichen und die Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ zu unterstützen. Dies erfordert Aktivitäten und Initiativen auf unterschiedlichen Handlungsebenen mit unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen.

In Bildungsveranstaltungen und in Materialien zum Thema Entgelt müssen die geschlechtsspezifischen Diskriminierungspotenziale

aufgezeigt werden.

Der Funktionsbereich Bildung, die Verwaltungsstellen und die Bezirksleitungen müssen im Rahmen von Schulungen, die sich mit betrieblichen Entgeltstrukturen beschäftigen, verstärkt auf diese Thematik eingehen und darüber hinaus das Thema Entgeltgerechtigkeit

in den tarifpolitischen Seminaren verankern. Ein weiteres Ziel muss es sein, mehr Frauen zu Tarif- und Entgeltexpertinnen auszubilden.

Die Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall in den Betriebsratsgremien werden aufgefordert, betriebliche Entgelt Daten –

auch unter der Geschlechterperspektive – systematisch auszuwerten und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf eine Verringerung der

Entgeltlücke hinzuwirken. Um die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit zu überwinden, brauchen wir transparente Entgeltstrukturen.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen werden, seiner Aufgabe nach dem Betriebsverfassungsgesetz

§ 43 und § 53, nach denen er über den Stand der Gleichstellung zu berichten hat, nachzukommen. In die Berichte zum Stand der

Gleichstellung gehören differenzierte betriebliche Entgelt Daten. Entgeltgerechtigkeit ist wichtiger Maßstab für die Gleichstellung von

Männern und Frauen.

Begleitend zur Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ muss die Sichtung der Tarifverträge auf geschlechtsspezifische,

diskriminierende Formulierungen und Regelungssachverhalte und die Entwicklung von alternativen Formulierungen und Regelungen

im Vorstand konsequent fortgeführt werden. Die Ergebnisse müssen den entsprechenden Gremien zur Verfügung gestellt werden,

damit die Regelungen und Formulierungen ~~umgehend ersetzt werden~~ angepasst werden können.

ENTGELTGLEICHHEITSGESETZ

**1.097** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, auf die Bundesregierung einzuwirken, über die im Koalitionsvertrag hinaus beschriebene Regelung zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, endlich ein Entgeltgleichheitsgesetz zu verabschieden. Darin werden die Unternehmen mindestens einmal pro Jahr verpflichtet, einen nach Geschlechtern differenzierten Entgeltbericht vorzulegen, der hinreichend Aufschluss über die Verteilung der Entgelte gibt und somit im ersten Schritt Transparenz im jeweiligen Betrieb/Unternehmen herstellt.

Auf der Grundlage dieses Entgeltberichtes sind verbindliche Maßnahmen zwischen den Betriebsparteien zu entwickeln und durchzuführen, mit dem Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Betrieb/Unternehmen zu schließen.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FACHKRÄFTEMANGEL WIRKUNGSVOLL DURCH  
AKTIVE FRAUENFÖRDERUNG BEGEGNEN

**1.098** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, sowohl in der Bundesagentur für Arbeit als auch in den Betrieben darauf hinzuwirken, dass die im SGB III vorgesehenen Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte

stärker genutzt und so die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

#### MEHRSTAATIGKEIT UND KOMMUNALES WAHLRECHT

**1.099** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit dem DGB und den Bündnispartnern auf die Bundesregierung dahingehend einzuwirken, dass

- das Recht auf Doppelstaatsangehörigkeit durch eine umfassende Reform des Staatsangehörigkeitsrechtes auf den Weg gebracht wird,
- bis zur Umsetzung des neuen Gesetzes der Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft erleichtert und unverhältnismäßige Hemmnisse abgebaut werden,
- im Wege der Einbürgerung entstehende Mehrfachstaatsangehörigkeit generell akzeptiert wird,
- bislang nicht angerechnete Voraufenthaltszeiten, z.B. von Asylsuchenden, Geduldeten oder Studierenden, vollumfänglich berücksichtigt werden (Voraussetzung für Einbürgerung mindestens acht Jahre rechtmäßiger Aufenthalt),
- bis zur Änderung das kommunale Wahlrecht unabhängig vom Staatsangehörigkeitsrecht eingeführt wird

Wer Migrantinnen und Migranten dauerhaft die politische Teilhabe verwehrt, verstößt gegen demokratische Prinzipien und gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Und er bereitet – ob gewollt oder ungewollt – denen den Weg, die Gedanken, Worte und Taten völkischer Ideologien anhängen, aber in einer modernen und weltoffenen Gesellschaft keinen Platz haben sollten.

Mehrstaatigkeit ist Folge einer hohen Mobilität, die offene Republiken in einer sich globalisierenden Welt kennzeichnen. Sie ist Begleiterscheinung von massenhaften Wanderungsbewegungen und von bi-nationalen Ehen. Die meisten unserer Nachbarstaaten, die Erfahrung mit Einwanderung gemacht haben, nehmen Mehrstaatigkeit hin, ohne dass es zu größeren Problemen kommt. Aufgrund zwi-schenstaatlicher und europäischer Abkommen

erfolgt auch in Deutschland knapp über die Hälfte der Einbürgerungen unter Hinnahme von Mehrstaatlichkeit. Das Gesetz und die dahinter liegende Ideologie des Abstammungsprinzips (ius sanguinis) wird dennoch in politischen Debatten aufrechterhalten und schürt die Vorstellung einer homogenen Gesellschaft.

Der Weg zur politischen Mitbestimmung in Deutschland führt nach geltender Rechtslage nur über die Staatsangehörigkeit. Ohne deutschen Pass keine Teilnahme an Bundestags- oder Landtagswahlen. Wer nicht EU-Bürgerin oder -Bürger eines EU-Mitgliedstaates ist, bleibt sogar auf kommunaler Ebene politisch ausgeschlossen. Keine Stimme bei Kommunalwahlen, keine Stimme beim Bürgerbegehren, keine Stimme bei Volksbefragungen oder Volksabstimmungen. In vielen Städten sind mittlerweile mehr als 30% und mehr an der Gestaltung des Lebensumfeldes ausgeschlossen. Das bedeutet, das Menschenrecht an Wahlen teilzunehmen, wird in Deutschland nach wie vor für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger ignoriert. Mehrstaatsangehörigkeit hingenommen.

### **Beschluss: Annahme**

#### DOPPELTE STAATSBÜRGERSCHAFT

**1.100** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für die tatsächliche Einführung der doppelten Staatsbürgerschaft in Deutschland ein. Die bisherige Reform der aktuellen Bundesregierung ist nicht ausreichend.

Jeder Mensch, der in diesem Land leben möchte, muss an den Wahlen teilnehmen können. Dazu ist die Staatsbürgerschaft bzw. eine doppelte Staatsbürgerschaft unverzichtbar. Ohne diese Teilhabemöglichkeit gibt es keine Demokratie.

Über 10% der Mitglieder der IG Metall haben einen Migrationshintergrund. Deshalb ist es wichtig, dass wir als Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen geschlossen zu dieser Forderung stehen und öffentlichen Druck aufbauen.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.099**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit dem DGB und den Bündnispartnern auf die Regierung dahingehend einzuwirken, dass

- das Recht auf Doppelstaatsangehörigkeit durch eine umfassende Reform des Staatsangehörigkeitsrechtes auf den Weg gebracht wird;
- bis zur Umsetzung des neuen Gesetzes der Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft erleichtert und unverhältnismäßige Hemmnisse abgebaut werden;
- im Wege der Einbürgerung entstehende Mehrfachstaatsangehörigkeit generell akzeptiert wird;
- bislang nicht angerechnete Voraufenthaltszeiten z.B. von Asylsuchenden, Geduldeten oder Studierenden vollumfänglich berücksichtigt werden (Voraussetzung für Einbürgerung mindestens acht Jahre rechtmäßiger Aufenthalt)
- und bis zur Änderung das kommunale Wahlrecht unabhängig vom Staatsangehörigkeitsrecht eingeführt wird.

Wer Migrantinnen und Migranten dauerhaft die politische Teilhabe verwehrt, verstößt gegen demokratische Prinzipien und gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Und er bereitet, ob gewollt oder ungewollt, denen den Weg, die Gedanken, Worte und Taten völkischer Ideologien anhängen, aber in einer modernen und weltoffenen Gesellschaft keinen Platz haben sollten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.099****Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit dem Vertrag von Maastricht von 1992 dürfen alle EU-Bürgerinnen und -Bürger an Kommunalwahlen an ihrem Hauptwohnsitz teilnehmen, unab-

hängig davon, in welchem Mitgliedstaat sich dieser befindet (Unionsbürgerprinzip). Politik ist immer dort am meisten spürbar, wo sie den Alltag berührt und Entscheidungen auf kleinster Ebene getroffen werden. Der Bereich der Kommunalpolitik ist wie kein anderer auf das ehrenamtliche Wirken der Mitbürgerinnen und Mitbürger angewiesen. Gleichzeitig wirkt das kommunalpolitische Engagement integrativ und bindet Menschen ein.

Die IG Metall fordert daher über die oben beschriebene EU-Regelung hinaus das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene auch für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger an ihrem Hauptwohnsitz. Wenn Menschen in Deutschland leben und arbeiten, müssen sie auch das Recht haben, über ihr Leben aktiv mitzubestimmen. Mindestens im kommunalen Zusammenhang müssen Menschen unabhängig von ihrer Nationalität in der Lage sein, ihre politischen Vertreter und Vertreterinnen zu wählen oder sich selber politisch in Form von Mandaten zu engagieren. Die politische Repräsentation sollte nicht an Nationalgrenzen enden, sondern sich an den Lebensmittelpunkten der Menschen orientieren. Dieses Prinzip ist auf alle Menschen unabhängig ihrer Nationalität auszuweiten.

Die IG Metall setzt sich für eine bunte Gesellschaft und für Mitbestimmung ein und verfolgt daher auch politisch die Forderung nach Einführung des kommunalen Wahlrechts. In 15 der 28 EU-Mitgliedstaaten gibt es bereits ein Wahlrecht für Menschen aus Drittstaaten. Die Erfahrungen zeigen positive Effekte hinsichtlich einer besseren Integration. In den Wahlprogrammen aller großen Parteien, außer der CDU/CSU, ist dieses Bestreben ebenfalls enthalten. Die IG Metall wird daher ihrem gesellschaftspolitischen Anspruch und Auftrag weiterhin nachkommen und politischen Druck auf die Parteien auszuüben, mit dem Ziel, ein aktives und passives Wahlrecht für alle dauerhaft in Deutschland lebenden Menschen zu verwirklichen. Eine Einbürgerung als Alternative zum Ausländerwahlrecht lehnen wir entschieden ab.

Insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Rechtsrucks in unserer Gesellschaft, was durch Bewegungen wie PEGIDA mehr als deutlich geworden ist, müssen wir diese Debatte auch breit mit unseren Mitgliedern führen. Auch in unserer IG Metall gibt es Ressentiments gegenüber Ausländerinnen und Ausländern und deren Teilhaberechte.

Dem müssen wir offensiv entgegenreten, denn als abhängig Beschäftigte eint uns der Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Als Gewerkschaft vertreten wir alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal welcher Herkunft. Und von daher ist das aktive und passive Wahlrecht auch in



den Betrieben selbstverständlich und sollte auf die kommunale Ebene übertragen werden. Ausgrenzungen und Spaltungen aufgrund von Nationalitäten treten wir entschieden entgegen.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Mit dem Vertrag von Maastricht von 1992 dürfen alle EU-Bürgerinnen und -Bürger an Kommunalwahlen an ihrem Hauptwohnsitz teilnehmen, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat sich dieser befindet (Unionsbürgerprinzip). Politik ist immer dort am meisten spürbar, wo sie den Alltag berührt und Entscheidungen auf kleinster Ebene getroffen werden. Der Bereich der Kommunalpolitik ist wie kein anderer auf das ehrenamtliche Wirken der Mitbürgerinnen und Mitbürger angewiesen. Gleichzeitig wirkt das kommunalpolitische Engagement integrativ und bindet Menschen ein.

Die IG Metall fordert daher über die oben beschriebene EU-Regelung hinaus das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene auch für Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger an ihrem Hauptwohnsitz. Wenn Menschen in Deutschland leben und arbeiten, müssen sie auch das Recht haben, über ihr Leben aktiv mitzubestimmen. Mindestens im kommunalen Zusammenhang müssen Menschen unabhängig von ihrer Nationalität in der Lage sein, ihre politischen Vertreter und Vertreterinnen zu wählen oder sich selber politisch in Form von Mandaten zu engagieren. Die politische Repräsentation sollte nicht an Nationalgrenzen enden, sondern sich an den Lebensmittelpunkten der Menschen orientieren. Dieses Prinzip ist auf alle Menschen unabhängig ihrer Nationalität auszuweiten.

Die IG Metall setzt sich für eine bunte-vielfältige und demokratische Gesellschaft und für Mitbestimmung Teilhabe auf allen Ebenen ein. Die Einführung und verfolgt daher auch politisch die Forderung nach Einführung des kommunalen Wahlrechts ist ein wesentlicher Schritt dazu. In 15 der 28 EU-Mitgliedstaaten gibt es bereits ein Wahlrecht für Menschen aus Drittstaaten. Die Erfahrungen zeigen positive Aspekte hinsichtlich einer besseren Integration. In den Wahlprogrammen aller großen Parteien, außer der CDU/CSU, ist dieses Bestreben ebenfalls enthalten. Die IG Metall wird daher ihrem gesellschaftlichen Anspruch und Auftrag weiterhin nachkommen und politischen Druck auf die Parteien ausüben, mit dem Ziel, ein aktives und passives Wahlrecht für alle dauerhaft in Deutschland lebenden Menschen zu verwirklichen. Eine Einbürgerung als Alternative zum Ausländerwahlrecht lehnen wir entschieden ab.

Insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Rechtsrucks in unserer Gesellschaft, was durch Bewegungen wie PEGIDA mehr als deutlich

geworden ist, müssen wir diese Debatte auch breit mit unseren Mitgliedern führen. Auch in unserer IG Metall gibt es Ressentiments gegenüber Ausländern und deren Teilhaberechte.

Dem müssen wir offensiv entgegenreten, denn als abhängig Beschäftigte eint uns der Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Als Gewerkschaft vertreten wir alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal welcher Herkunft. Und von daher ist das aktive und passive Wahlrecht auch in den Betrieben selbstverständlich und sollte auf die kommunale Ebene übertragen werden. Ausgrenzungen und Spaltungen aufgrund von Nationalitäten treten wir entschieden entgegen.

## EUROPÄISCHE STAATSBÜRGERSCHAFT

### 1.103 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS WOLFSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit dem EU-Vertrag wurde 2009 eine EU-Bürgerschaft – der sog. Unionsbürger – eingeführt. Die Völker Europas werden zukünftig weit mehr wie heute räumlich und verwandtschaftlich miteinander vermischt sein; die EU wird sich in Richtung eines multinationalen Staatenbundes entwickeln und es wird immer mehr Menschen mit mehreren Staatsangehörigkeiten geben. Das wird eine Harmonisierung der heute noch zersplitterten europäischen Staatsangehörigkeitsgesetze erfordern mit dem Ziel einer Europäischen Staatsbürgerschaft. Es wird dann nicht mehr Deutsche mit europäischem Pass geben, sondern Europäer deutscher, niederländischer oder polnischer Herkunft.

Die IG Metall setzt sich deshalb zusammen mit den europäischen Gewerkschaften für die Weiterentwicklung des bestehenden Rechtsstatus des Unionsbürgers zu einer Europäischen Staatsbürgerschaft ein. Damit sollen die Bürgerinnen und Bürger der EU-Staaten das Recht erhalten, neben ihrer nationalen Staatsbürgerschaft, eine gemeinsame EU-Staatsbürgerschaft zu bekommen. Viele Probleme der heutigen doppelten Staatsbürgerschaften könnten dadurch entfallen. Eine neue, europäische Staatsbürgerschaft anzunehmen, ohne die alte aufgeben zu müssen, würde aus einer ausländischen Mitbürgerin/einem ausländischem Mitbürger eine wahrhaft integrierte Bürgerin/einen wahrhaft integrierten Bürger mit allen Rechten und Pflichten machen. Eine Europäische Staatsbürgerschaft ist ein Schritt zur europäischen Integration und zur Überwindung überkommener nationalstaatlicher Hemmnisse im Staatsbürgerschaftsrecht.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## VIELFALT LEBEN

**1.104** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gleiche Rechte und Chancen

Vielfalt in der Einheit – das ist die IG Metall. Wir machen uns stark für Menschlichkeit. Wir unterstützen Initiativen wie „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ und den Kumpelverein. Wir bieten Seminare und Qualifizierungsreihen für Kulturmittler und fördern die Begegnung und den Austausch von Akteuren und halten dagegen, wenn rechte Rattenfänger sich breitmachen wollen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## RESPEKT! KEIN PLATZ FÜR RASSISMUS

**1.105** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall führt die Unterstützung der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ unbefristet fort. Der IG Metall Vorstand stellt den Bezirken, Verwaltungsstellen und Bildungsstätten Finanzmittel zur Verfügung, um die Aktivitäten zur Rassismus- und Fremdenfeindlichkeitsprävention in Betrieben und der Gesellschaft auszubauen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## KONTINUITÄT IN DER ANTIRASSISTISCHEN ARBEIT DER IG METALL

**1.106** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LANDSHUT

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine kontinuierliche antirassistische Arbeit der IG Metall sicherzustellen. Dazu ist eine politische Zuständigkeit im Vorstand zu schaffen, die auf die Ziele der Unterstützung und Begleitung örtlicher Aktivitäten und die Entwicklung und Durchführung zentraler Initiativen, Veranstaltungen und inhaltlicher Schwerpunktsetzungen zur Verzahnung der örtlichen Aktivitäten ausgerichtet ist. Die Begleitung der antirassistischen Aktivitäten durch die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat sich in den letzten Jahren bewährt und soll fortgesetzt werden. Über die Arbeit im Rahmen der Initiative Respekt hat

sich dort viel Know-how, Erfahrung und Vertrauen entwickelt. Eine personelle und finanzielle Ausstattung für diese Aufgabe ist sicherzustellen. Wir begreifen das zivilgesellschaftliche und politische Engagement gegen Rassismus als wichtige Aufgabe der IG Metall und nicht zuletzt als unsere gesellschaftliche Verantwortung als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall auch aufgefordert, eine aktive Bündnisarbeit auf allen Ebenen (Bund, Bezirke, Verwaltungsstellen) gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus zu betreiben. Hierbei ist die Initiative genauso wie die Beteiligung bei bestehenden Bündnissen, die mit den Zielen der IG Metall vereinbar sind, als Grundsatzaufgabe zu verstehen. In einem ersten Schritt sollen Aktivitäten bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus in den Verwaltungsstellen auf den Weg gebracht werden. Mit einem zentralen Motivplakat ist die antirassistische Position der IG Metall jährlich für die Beschäftigten in den Betrieben deutlich zu machen. Ebenso sind solche Aktivitäten flächendeckend bei den Interkulturellen Wochen im Herbst des Jahres in Gang zu setzen.

In einem zweiten Schritt sollen mit geeigneten Bündnispartnern wie z.B. Amnesty International, Interkultureller Rat, Pro Asyl, Gelbe Hand usw. Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, die geeignet sind, politisches Bewusstsein bei den Mitgliedern zu bilden. Die Kooperation mit Bündnispartnern ist in allen Gliederungen der IG Metall anzustreben.

In einem dritten Schritt sollen geeignete Projekte in Betrieben und Städten sowie Regionen gefördert werden, die Integration und Inklusion erlebbar machen und eine gemeinsame antirassistische Arbeit fördern. Dabei unterstützt die IG Metall vor Ort entstehende Bündnisse und Initiativen der Bürger- und Zivilgesellschaft gegen Rechtsradikalismus und Rechtspopulismus.

Die IG Metall hat für diese oben genannten Aktivitäten finanzielle Mittel einzubringen.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine kontinuierliche antirassistische Arbeit der IG Metall sicherzustellen. Dazu ist eine politische Zuständigkeit im Vorstand zu schaffen, die auf die Ziele der Unterstützung und Begleitung örtlicher Aktivitäten und die Entwicklung und Durchführung zentraler Initiativen, Veranstaltungen und inhaltlicher Schwerpunktsetzungen zur Verzahnung der örtlichen Aktivitäten ausgerichtet ist. Die Begleitung der antirassistischen Aktivitäten durch die Gewerk-

schaftliche Bildungsarbeit hat sich in den letzten Jahren bewährt und soll fortgesetzt werden. Über die Arbeit im Rahmen der Initiative Respekt hat sich dort viel Know-how, Erfahrung und Vertrauen entwickelt. ~~Eine personelle und finanzielle Ausstattung für diese Aufgabe ist sicherzustellen.~~ Wir begreifen das zivilgesellschaftliche und politische Engagement gegen Rassismus als wichtige Aufgabe der IG Metall und nicht zuletzt als unsere gesellschaftliche Verantwortung als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall auch aufgefordert, eine aktive Bündnisarbeit auf allen Ebenen (Bund, Bezirke, Verwaltungsstellen) gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus zu betreiben. Hierbei ist die Initiative genauso wie die Beteiligung bei bestehenden Bündnissen, die mit den Zielen der IG Metall vereinbar sind, als Grundsatzaufgabe zu verstehen. In einem ersten Schritt sollen Aktivitäten bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus in den Verwaltungsstellen auf den Weg gebracht werden. Mit einem zentralen Motivplakat ist die antirassistische Position der IG Metall jährlich für die Beschäftigten in den Betrieben deutlich zu machen. Ebenso sind solche Aktivitäten flächendeckend bei den Interkulturellen Wochen im Herbst des Jahres in Gang zu setzen.

In einem zweiten Schritt sollen mit geeigneten Bündnispartnern wie z.B. Amnesty International, Interkultureller Rat, Pro Asyl, Gelbe Hand usw. Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, die geeignet sind, politisches Bewusstsein bei den Mitgliedern zu bilden. Die Kooperation mit Bündnispartnern ist in allen Gliederungen der IG Metall anzustreben.

In einem dritten Schritt sollen geeignete Projekte in Betrieben und Städten sowie Regionen gefördert werden, die Integration und Inklusion erlebbar machen und eine gemeinsame antirassistische Arbeit fördern. Dabei unterstützt die IG Metall vor Ort entstehende Bündnisse und Initiativen der Bürger- und Zivilgesellschaft gegen Rechtsradikalismus und Rechtspopulismus.

Die IG Metall hat für diese oben genannten Aktivitäten finanzielle Mittel einzubringen. Dafür soll der Vorstand die notwendigen Voraussetzungen schaffen.

## EUROPA DARF SICH NICHT EINMAUERN

**1.107** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NORDHESSEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

dass die IG Metall sich auf all ihren Ebenen dafür einsetzt,

- dass Schutzsuchenden die gefahrenfreie Einreise in die EU ermöglicht und die Praxis von Grenzschutzbehörden, Flüchtlinge illegal zurückzuweisen, sofort beendet wird. Bootsflüchtlinge, die auf hoher See angetroffen werden, müssen in den nächsten sicheren Hafen der EU gebracht und nicht abgefangen und abgedrängt werden;
- dass die technologische Aufrüstung der EU-Außengrenzen z.B. durch EUROSUR unterlassen bzw. rückgängig gemacht wird;
- dass Rückübernahmeabkommen mit Transitstaaten aufgekündigt und Neuabschlüsse (z.B. mit der Türkei) unterlassen werden;
- dass die Bundesregierung zudem das jährliche Aufnahmekontingent von schutzbedürftigen Flüchtlingen und den Familiennachzug erhöhen muss;
- dass das Dublin-II-Abkommen unwirksam wird. Flüchtlinge müssen in Deutschland ein Menschenwürdiges Leben führen können ohne Angst abgeschoben zu werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## GEFLÜCHTETE

**1.108** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Angesichts der weltweit größten Flüchtlingsbewegung seit dem Zweiten Weltkrieg mit offiziell 51 Millionen Geflüchteten vor Kriegen, Hunger, Verfolgung und den Folgen der Klimakatastrophe (Dezember 2013) und einer zunehmenden Abschottungspolitik der EU gegenüber der Flüchtlingsbewegung aus Nordafrika und einer unerträglichen Situation, dass ca. 20.000 Menschen seit dem Jahr 2012 im Mittelmeer ertrunken sind;

1. Fordert die IG Metall Sofortmaßnahmen der Bundesregierung zur menschenwürdigen Unterbringung von Geflüchteten in Verbindung mit

der sofortigen finanziellen Entlastung der Kommunen und Länder, auch um beginnenden Ressentiments gegenüber Geflüchteten den Boden zu entziehen.

2. Entwickelt die IG Metall eine Aufklärungskampagne in den Betrieben und Ausbildungswerkstätten über die Ursachen der weltweiten Flüchtlingsbewegung u.a. in der Internationalisierung der Produktionsabläufe und des Konsumverhaltens (beispielsweise Überschwemmung bäuerlich geprägter Länder mit billigen Nahrungsmitteln, industrielle Überfischung der Weltmeere), in der heraufziehenden Klimakatastrophe mit der Folge von regionalen Umweltkatastrophen infolge der Treibhausgasemissionen der Industrie- und Schwellenländer sowie kriegerischen Auseinandersetzungen um Einflussphären und Rohstoffzugriff.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Angesichts der weltweit größten Flüchtlingsbewegung seit dem Zweiten Weltkrieg mit offiziell 51 Millionen Geflüchteten vor Kriegen, Hunger, Verfolgung und den Folgen der Klimakatastrophe (Dezember 2013) und einer zunehmenden Abschottungspolitik der EU gegenüber der Flüchtlingsbewegung aus Nordafrika und einer unerträglichen Situation, dass ca. 20.000 Menschen seit dem Jahr ~~2012~~2000 im Mittelmeer ertrunken sind;

1. Fordert die IG Metall Sofortmaßnahmen der Bundesregierung zur menschenwürdigen Unterbringung von Geflüchteten in Verbindung mit der sofortigen finanziellen Entlastung der Kommunen und Länder, auch um beginnenden Ressentiments gegenüber Geflüchteten den Boden zu entziehen;

2. ~~Entwickelt die IG Metall eine Aufklärungskampagne~~ stellt die IG Metall in Kooperation mit anderen Bündnispartnern Materialien und Informationen in jeglicher Form für die in den Betrieben und Ausbildungswerkstätten über die Ursachen der weltweiten Flüchtlingsbewegung u.a. in der Internationalisierung der Produktionsabläufe und des Konsumverhaltens (beispielsweise Überschwemmung bäuerlich geprägter Länder mit billigen Nahrungsmitteln, industrielle Überfischung der Weltmeere), in der heraufziehenden Klimakatastrophe mit der Folge von regionalen Umweltkatastrophen infolge der Treibhausgasemissionen der Industrie- und Schwellenländer sowie kriegerischen Auseinandersetzungen um Einflussphären und Rohstoffzugriff zur Verfügung.

#### UNTERSTÜTZUNG VON GEFLÜCHTETEN BEIM ARBEITSMARKTZUGANG

**1.109** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall unterstützt Geflüchtete beim Arbeitsmarktzugang und Projekte, die zum Ziel haben, Möglichkeiten und Wege zu Praktika und Qualifizierung zu öffnen.

Die IG Metall unterstützt

- Qualifizierungsangebote von Kooperationspartnern, Bildungs- und Weiterbildungsanbietern und Flüchtlingsräte der Länder,
- bei Bewerbungen,
- bei Vermittlung in Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit.

Die Zahl der Menschen, die vor politischer Verfolgung, Krieg oder anderen lebensbedrohenden Situationen nach Deutschland fliehen, politisches Asyl und Schutz suchen, hat in den letzten Jahren zugenommen.

Menschen verlassen ihre Heimat. Die Entscheidung, Familie, Freunde und Verwandtschaft zu verlassen, wird nicht freiwillig getroffen.

Die Gründe für die Flucht sind vielfältig: Krieg und Gewalt, die soziale und wirtschaftliche Perspektivlosigkeit, die Bedrohung des eigenen Lebens.

Den Menschen würde es besser gehen, die Integration in die bundesdeutsche Gesellschaft wäre eine bessere und die Vorurteile gegen Geflüchtete wären geringer, wenn sie lernen und arbeiten könnten.

Im November 2014 sind Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete in Kraft getreten, z.B. wurde die Wartezeit für eine Arbeitserlaubnis von neun/zwölf Monaten auf die ersten drei Monate des Aufenthaltes verkürzt. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die IG Metall unterstützt Geflüchtete beim Arbeitsmarktzugang und Projekte, die zum Ziel haben, Möglichkeiten und Wege zu Praktika und Qualifizierung zu öffnen.



## Die IG Metall unterstützt

Ab dem 1. Januar 2015 sind verschiedene Änderungen beim Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete in Kraft getreten, z.B. wurde die Wartefrist für eine Arbeitserlaubnis von einem Jahr auf drei Monate gekürzt. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die IG Metall unterstützt Geflüchtete beim Arbeitsmarktzugang und Projekte, die zum Ziel haben, Möglichkeiten und Wege zu Praktika und Qualifizierung zu öffnen. Dazu gehören u.a.:

- Qualifizierungsangebote von Kooperationspartnern, Bildungs- und Weiterbildungsanbietern und Flüchtlingsräte der Länder,
- bei Bewerbungen,
- bei Vermittlung in Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit.

Die Zahl der Menschen, die vor politischer Verfolgung, Krieg oder anderen lebensbedrohenden Situationen nach Deutschland fliehen, politisches Asyl und Schutz suchen, hat in den letzten Jahren zugenommen.

Menschen verlassen ihre Heimat. Die Entscheidung, Familie, Freunde und Verwandtschaft zu verlassen, wird nicht freiwillig getroffen.

Die Gründe für die Flucht sind vielfältig: Krieg und Gewalt, die soziale und wirtschaftliche Perspektivlosigkeit, die Bedrohung des eigenen Lebens.

Den Menschen würde es besser gehen, die Integration in die bundesdeutsche Gesellschaft wäre eine bessere und die Vorurteile gegen Geflüchtete wären geringer, wenn sie lernen und arbeiten könnten.

~~Im November 2014 sind Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete in Kraft getreten, z.B. wurde die Wartefrist für eine Arbeitserlaubnis von neun/zwölf Monaten auf die ersten drei Monate des Aufenthaltes verkürzt. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung.~~

### ARBEITSVERBOT FÜR FLÜCHTLINGE ERSATZLOS AUFHEBEN

**1.110** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag fordert die Bundesregierung, die Fraktionen im Deutschen Bundestag und die politischen Parteien auf, das Arbeitsverbot und

die diskriminierenden „Vorrangregelungen“ gegenüber Flüchtlingen aufzuheben.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

### ORGANISIERUNGSSTRATEGIE FÜR UNDOKUMENTIERTE ARBEITNEHMERINNEN/ARBEITNEHMER UND WANDERARBEITERINNEN/WANDERARBEITER

**1.111** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS COTTBUS

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall soll eine eigene Strategie (evtl. auch Kampagne) entwickeln, um undokumentierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter (im Kontext von Arbeitnehmer(innen)freizügigkeit) bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen und ihnen Infrastruktur und Ressourcen für die Organisation bereitzustellen.

Diesbezüglich sollte mit anderen im Themenbereich profilierten Gewerkschaften und Akteuren und Akteurinnen zusammengearbeitet und gemeinsame Strategien entwickelt werden. Es gilt, diese Zielgruppen vor Ausbeutung zu schützen, die negativen Auswirkungen durch verstärkte Billigkonkurrenz auf Stammebelegschaften zu reduzieren und einen Beitrag zu einer solidarischen Arbeitswelt in Europa zu leisten.

Undokumentierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die politisch korrekte Bezeichnung für illegal Beschäftigte oder „Schwarzarbeiter“.

#### **Beschluss: Ablehnung**

### CHANCENGLEICHHEIT STATT AUSLESE

**1.112** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NORDHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

dass die IG Metall

- sich auf all ihren Ebenen dafür einsetzt, dass Menschen, egal welcher Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder Geschlechtes, nicht im Bildungssystem, bei der Personalauswahl von Ausbildungsplätzen, Arbeitsplätzen und Führungspositionen diskriminiert bzw. benachteiligt werden;



- das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Rahmen der Mitbestimmungsrechte der IG Metall Betriebsräte fokussiert und einführt, da es laut einer Vielzahl von Studien, z.B. des Integrationsamtes Baden-Württemberg, die Diskriminierung verringert;
- weiter darauf hinwirkt, dass innerhalb der Organisation und im gesamten Organisationsbereich der IG Metall die Anzahl der Funktionäre mit Migrationshintergrund gefördert und erhöht wird;
- darauf drängt, dass die Bundesregierung mehr für die kulturelle Vielfalt in den Ämtern und Behörden unternimmt, in Form von interkulturellen Kompetenzschulungen ihrer Bediensteten und die Anzahl der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund steigert, um das Verständnis von Vielfalt zu fördern und die institutionelle Diskriminierung abzubauen;
- sich dafür einsetzt, dass durch eine Novellierung des BetrVG die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für Menschen mit Migrationshintergrund gestärkt und verbessert werden.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Dass die IG Metall

- sich auf all ihren Ebenen dafür einsetzt, dass Menschen, egal welcher Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder Geschlechtes (sowie weiteren Merkmalen des Antidiskriminierungsgesetzes – AGG) nicht im Bildungssystem, bei der Personalauswahl von Ausbildungsplätzen, Arbeitsplätzen und Führungspositionen diskriminiert bzw. benachteiligt werden;
- das sich für die Erprobung ggf. Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Rahmen der Mitbestimmungsrechte der IG Metall Betriebsräte einsetzt fokussiert und einführt, da es (laut einer Vielzahl von Studien, z.B. des Integrationsamtes Baden-Württemberg verringert sich die Diskriminierung) verringert;
- weiter darauf hinwirkt, dass sich weiterhin innerhalb der Organisation und im gesamten Organisationsbereich der IG Metall dafür einsetzt, die Anzahl der Funktionäre mit Migrationshintergrund zu fördern und zu erhöhen gefördert und erhöht wird;
- darauf drängt, dass die Bundesregierung mehr für die kulturelle Vielfalt in den Ämtern und Behörden unternimmt, in Form von interkultu-

rellen Kompetenzschulungen ihrer Bediensteten und die Anzahl der Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund steigert, um das Verständnis von Vielfalt zu fördern und die institutionelle Diskriminierung abzubauen;

- sich dafür einsetzt, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch eine Novellierung des die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für Menschen mit Migrationshintergrund gestärkt und verbessert werden genutzt und umgesetzt werden.

GLEICHE CHANCEN BEIM ZUGANG ZUR  
AUSBILDUNG

**1.113** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand und alle Gliederungen der IG Metall auf, Chancengerechtigkeit auf dem Ausbildungsmarkt zu stärken.

Immer noch sind bestimmte Gruppen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern, trotz gleicher oder besserer Schulabschlüsse, vom Ausbildungsmarkt ausgegrenzt. Besonders betroffen sind hier Jugendliche mit Migrationshintergrund. Daher gilt es, Projekte zum Abbau von Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund und für gleiche Chancen beim Zugang zu Ausbildung zu initiieren und aktiv zu fördern.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.112**

AUFKLÄRUNGSKAMPAGNE FÜR DUALES STUDIUM

**1.114** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

- dass der Vorstand im Rahmen einer Kampagne bessere Aufklärung mit eigens entwickeltem Informationsmaterial für Jugendliche mit Migrationshintergrund für ein duales Studium betreibt, um den Anteil der dual Studierenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.
- dass die IG Metall insgesamt ihre Anstrengungen verstärkt, Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Bestehende kulturelle und politische Hindernisse für einen stärkeren Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung müssen aktiv bekämpft werden.

Die tertiäre Bildung in Deutschland befindet sich in einem weitreichenden Wandel. Wirtschaftliche Herausforderungen, die demografische Entwicklung und Veränderungen der Arbeitswelt verursachen einen zunehmenden und gewandelten Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf; berufliche Aufgaben und Fragestellungen werden immer komplexer und erfordern in vielen Berufen eine sehr anspruchsvolle Aus- und Weiterbildung. Immer mehr junge Menschen streben ein Hochschulstudium an und die Zahl der dual Studierenden steigt kontinuierlich an.

Dual Studierende sind meist jung, deutsch, in der Mehrzahl männlich und stammen überwiegend aus Nicht-Akademiker-Haushalten. Bekannt ist, dass die Entscheidung für ein Studium in Deutschland stark abhängig ist von der sozialen Herkunft, insbesondere dem Bildungshintergrund der Eltern (vgl. OECD 2010).

Darüber hinaus fällt auf, dass nur 11% der Erststudierenden einen Migrationshintergrund haben (IAQ-Report 3/2012).

Insofern ist auf Grundlage dieser Daten davon auszugehen, dass die duale Form des Studiums junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht explizit anspricht bzw. bei ihnen bekannt ist. Dies gilt auch immer noch für die Bedeutung der dualen Ausbildung insgesamt.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- dass der Vorstand ~~im Rahmen einer Kampagne bessere Aufklärung mit eigens entwickeltem Informationsmaterial für Jugendliche darauf einwirkt, dass der Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund bei den dual Studierenden erhöht wird. Dazu ist es notwendig, zielgruppenspezifisches Material zu entwickeln sowie Informationen für die Bezirke, Verwaltungsstellen und Betriebsräte bereitzustellen.~~ mit Migrationshintergrund für ein duales Studium betreibt, um den Anteil der dual Studierenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.
- dass die IG Metall insgesamt ihre Anstrengungen verstärkt, Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen.

bestehende kulturelle und politische Hindernisse für einen stärkeren Anteil von gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung müssen aktiv bekämpft werden.

Die tertiäre Bildung in Deutschland befindet sich in einem weitreichenden Wandel. Wirtschaftliche Herausforderungen, die demografische Entwicklung und Veränderungen der Arbeitswelt verursachen einen zunehmenden und gewandelten Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf; berufliche Aufgaben und Fragestellungen werden immer komplexer und erfordern in vielen Berufen eine sehr anspruchsvolle Aus- und Weiterbildung. Immer mehr junge Menschen streben ein Hochschulstudium an und die Zahl der dual Studierenden steigt kontinuierlich an.

Dual Studierende sind meist jung, deutsch, in der Mehrzahl männlich und stammen überwiegend aus Nicht-Akademiker-Haushalten. Bekannt ist, dass die Entscheidung für ein Studium in Deutschland stark abhängig ist von der sozialen Herkunft, insbesondere dem Bildungshintergrund der Eltern (vgl. OECD 2010).

Darüber hinaus fällt auf, dass nur 11% der Erststudierenden einen Migrationshintergrund haben (IAQ-Report 3/2012).

Insofern ist auf Grundlage dieser Daten davon auszugehen, dass die duale Form des Studiums junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht explizit anspricht bzw. bei ihnen bekannt ist. ~~Dies gilt auch immer noch für die Bedeutung der dualen Ausbildung insgesamt. Und dass sie nicht explizit für ein duales Studium angesprochen und/oder berücksichtigt werden.~~

#### CHANCENGLEICHHEIT IN DER WEITERBILDUNG

1.115 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REUTLINGEN-TÜBINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag beauftragt den Vorstand, sich für Chancengleichheit und Gleichstellung und gegen jegliche Form struktureller Diskriminierung in den Betrieben, dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft, auszusprechen.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer neuen Zuwanderung, die vielfach auf ungelöste Arbeitsmarktprobleme der Vergangenheit trifft, wird der Vorstand beauftragt, die Anstrengungen für gleiche Aus- und Weiterbildungschancen zu verstärken und die betriebliche Gleichstellung zu fördern.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## STELLENWERT DER BEHINDERTEN- UND TEILHABEPOLITIK

### 1.116 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS SALZGITTER-PEINE

#### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Der Bereich Behindertenpolitik nimmt in der Betriebs- und Gesellschaftspolitik einen immer größeren Raum ein. Ebenso wird die Wichtigkeit dieses Themas in den Betrieben allein durch den demografischen Wandel und die Anhebungen des Renteneintrittsalters weiter zunehmen. Damit die IG Metall im Interesse ihrer Mitglieder auch weiterhin Einfluss auf Politik und Gesetzgebung nehmen kann, ist eine intensiviertere Koordinierung innerhalb der IG Metall Strukturen vom Vorstand, über die Bezirke bis in die Verwaltungsstellen unabdingbar. Der Vorstand wird aufgefordert, dies sicherzustellen.

#### Beschluss: Annahme

## INKLUSION

### 1.117 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Die IG Metall soll sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass junge Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigung in normale betriebliche Auszubildungsverhältnisse kommen und somit die Chance auf eine Teilhabe am sog. ersten Arbeitsmarkt haben.

- In allen Ausschüssen für berufliche Bildung sollen Empfehlungen und Richtlinien erarbeitet werden, die sich für ein stärkeres Augenmerk auf Inklusion aussprechen
- Firmen müssen ihre Ausbildungsstätten auf die Ansprüche der Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigung anpassen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen.
- Hierzu müssen betriebliche Ausbildungsmodelle geschaffen werden, die sich vor allem an den Bedürfnissen dieser Menschen ausrichten, insbesondere bei der Dauer.
- Berufsschulen müssen schnell und umfassend inklusionsfähige Konzepte anwenden.
- Ausbildungsplätze müssen in den Geltungsbereich der Quote (§ 74(1) SGB IX) zur Beschäftigung von Schwerbehinderten aufgenommen

werden. Von dieser Quote dürfen sich die Arbeitgeber nicht befreien können.

- Bei allen vergütungsrelevanten und personellen Entscheidungen sollten die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat verpflichtend mitbestimmen können.

#### Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:

Die IG Metall soll sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass junge Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigung in normale betriebliche Auszubildungsverhältnisse kommen und somit die Chance auf eine Teilhabe am sog. ersten Arbeitsmarkt haben.

- In allen Ausschüssen für berufliche Bildung sollen Empfehlungen und Richtlinien erarbeitet werden, die sich für ein stärkeres Augenmerk auf Inklusion aussprechen.
- Firmen müssen ihre Ausbildungsstätten auf die Ansprüche der Menschen mit körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigung anpassen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen.
- Hierzu müssen betriebliche Ausbildungsmodelle geschaffen werden, die sich vor allem an den Bedürfnissen dieser Menschen ausrichten, insbesondere bei der Dauer.
- Berufsschulen müssen schnell und umfassend inklusionsfähige Konzepte anwenden.
- Berufsbilder speziell für Menschen mit Behinderung werden abgelehnt. Ausbildungsplätze müssen in den Geltungsbereich der Quote (§ 74(1) SGB IX) zur Beschäftigung von Schwerbehinderten aufgenommen werden. Von dieser Quote dürfen sich die Arbeitgeber nicht befreien können.
- Bei allen vergütungsrelevanten und personellen Entscheidungen sollten die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat verpflichtend mitbestimmen können.

## NOTWENDIGE NOVELLIERUNG DES SGB VI, IX UND DER KRAFTFAHRZEUG-HILFEVERORDNUNG – HILFSMITTEL FÜR BEHINDERTE ARBEITNEHMER/ARBEITNEHMERINNEN BEI BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNG

### 1.118 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS ORANIENBURG

#### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich die Bundesregierung (BMAS) verbindlich anzuhalten, die Gesetze, u.a. § 16 SGB VI i.V. mit § 33 Abs. 8 sowie §§ 39, 40 SGB IX und die entsprechende Kraftfahrzeughilfe-Verordnung dahin gehend zu novellieren, dass geltende Gesetze und Verordnungen nicht zu einer weiteren Diskriminierung und Benachteiligung Behinderter in der Arbeitswelt führen. Ziel muss sein: Leistungen, z.B. die Förderung durch die Mitfinanzierung von Hilfsmitteln (Kfz-Anschaffung oder den Umbau) zu gewähren, wenn damit die Aufnahme einer Beschäftigung gefördert werden kann, auch wenn diese zunächst nur befristet und nicht unbefristet ist.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich die Bundesregierung (BMAS) und die Selbstverwaltung der Renten- und Unfallversicherungsträger verbindlich anzuhalten, dafür zu sorgen, dass die Gesetze und Verordnungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, u.a. § 16 SGB VI i.V. mit § 33 Abs. 8 sowie §§ 39, 40 SGB IX und die entsprechende Kraftfahrzeughilfe-Verordnung, dahin gehend im Einklang mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen angewendet werden zu novellieren, dass geltende Gesetze und Verordnungen nicht zu einer weiteren Diskriminierung und Benachteiligung Behinderter in der Arbeitswelt führen. Ziel muss sein: Leistungen, z.B. die Förderung durch die Mitfinanzierung von Hilfsmitteln (Kfz-Anschaffung oder den Umbau) zu gewähren, wenn damit die Aufnahme einer Beschäftigung gefördert werden kann, auch wenn diese zunächst nur befristet und nicht unbefristet ist.

ANTIDISKRIMINIERUNG – GEGEN SEXISMUS UND HOMOPHOBIE

**1.119** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand leistet zu den Themen Sexismus und Homophobie innerhalb der Gesamtorganisation Aufklärungsarbeit und bietet eine bundesweite Plattform zum offenen Austausch.

Daraus ergeben sich folgende Handlungsaufträge:

1. Entwicklung eines Grundlagenseminars, in dem gesellschaftliche Diskriminierungszusammenhänge analysiert und dargestellt werden.

2. Einrichtung eines bundesweiten LGBTI-Arbeitskreises, der sich intensiv mit den Themen Sexismus und Homophobie auseinandersetzt.
3. Der Vorstand wird aufgefordert, die Teilnahme am Seminar sowie dem Arbeitskreis jedem Mitglied der IG Metall zu ermöglichen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

REHABILITIERUNG DER VON BERUFSVERBOT BETROFFENEN

**1.120** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert, dass in allen Bundesländern umgehend sämtliche Erlasse und Regelungen aufgehoben werden, die im Zusammenhang mit dem Ministerpräsidentenerlass vom 28. Januar 1972 (sog. „Radikalenerlass“) erlassen wurden. Gegenüber den von Berufsverbot Betroffenen ist eine entsprechende Entschuldigung vorzunehmen. Sie sind umfassend zu rehabilitieren und gegebenenfalls zu entschädigen. Der Vorstand wird aufgefordert, entsprechende Schritte bei den Bundesländern und Bundesbehörden einzufordern.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die IG Metall fordert, dass in allen Bundesländern umgehend sämtliche Erlasse und Regelungen aufgehoben werden, die im Zusammenhang mit dem Ministerpräsidentenerlass vom 28. Januar 1972 (sog. „Radikalenerlass“) erlassen wurden. Gegenüber den von Berufsverbot Betroffenen ist eine entsprechende Entschuldigung vorzunehmen. Sie sind umfassend zu rehabilitieren und gegebenenfalls zu entschädigen. Der Vorstand wird aufgefordert, entsprechende Schritte bei den Bundesländern und Bundesbehörden einzufordern: entsprechende Initiativen des DGB in den Bundesländern und Bundesbehörden zu unterstützen.

REHABILITIERUNG DER VON BERUFSVERBOT BETROFFENEN

**1.121** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEIDELBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert, dass von allen Bundesländern sämtliche Erlasse und Regelungen aufgehoben werden, die im Zusammenhang mit dem Ministerpräsidentenerlass vom 28. Januar 1972 (sog.

„Radikalenerlass“) ergangen sind. Gegenüber den von Berufsverbot Betroffenen ist eine entsprechende Entschuldigung vorzunehmen. Sie sind umfassend zu rehabilitieren sowie ggf. zu entschädigen. Der Vorstand wird aufgefordert, entsprechende Schritte der Landesregierungen und Länderparlamente einzufordern.

Der sog. „Radikalenerlass“ wurde 1972 von den Ministerpräsidenten der Länder und dem damaligen Bundeskanzler Brandt beschlossen. Zur Abwehr von angeblichen „Verfassungsfeinden“ sollten „Personen, die nicht die Gewähr bieten, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten“, aus dem öffentlichen Dienst ferngehalten bzw. entlassen werden. Mithilfe der sog. „Regelanfrage“ wurden etwa 3,5 Millionen Bewerberinnen und Bewerber vom Verfassungsschutz auf ihre „politische Zuverlässigkeit“ durchleuchtet. In der Folge kam es nach offiziellen Angaben der Bundesregierung gegenüber der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu rund 11.000 Berufsverbots- und 2.200 Disziplinarverfahren, 1.250 Ablehnungen von Bewerbungen und 265 Entlassungen.

Der Erlass diente der Einschüchterung von aktiven Linken und führte zu Gesinnungsschnüffelei, Einschränkung der Meinungs- und Organisationsfreiheit und Zerstörung von Lebensgrundlagen. Was Beschäftigte politisch zu denken und zu tun haben, wurde staatlichen Organen überlassen. Unter den von Berufsverbot Betroffenen waren neben Mitgliedern von GEW, ver.di und EVG (früher ÖTV, DPG und GdED) auch zahlreiche spätere Mitglieder und Funktionäre und Funktionärinnen der IG Metall, die infolge der Verweigerung ihres ursprünglichen Berufs zu anderen Berufsperspektiven gezwungen wurden.

Die ILO erklärte 1987 die Berufsverbote-Praxis für unvereinbar mit dem Übereinkommen Nr. 111 von 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte stellte 1995 fest, dass gegen die Europäische Menschenrechtskonvention von 1953 verstoßen wurde, mit der Folge von Schadensersatzansprüchen. Die Berufsverbote verstoßen gegen die „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ von 2010 und die EU-Antidiskriminierungs-„Richtlinie zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung vom 27. November 2000 – 2000/78/EG“ und deren deutsche Umsetzung, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006. Daran sind Ministerpräsidenten und Landesparlamente gebunden.

Auf Antrag Betroffener hat die Bürgerschaft in Bremen 2012 im Zuge des 40. Jahrestages des

Radikalenerlasses einstimmig beschlossen, ihn vollständig abzuschaffen und einen Ausgleich bei der Altersvorsorge in Aussicht gestellt. In Niedersachsen wurde 2014 mit den Stimmen aller Fraktionen im Landtag der Beschluss „Radikalenerlass – ein unrühmliches Kapitel – Kommission zur Aufarbeitung der Schicksale der von Berufsverbot betroffenen Personen einrichten“ gefasst. Im Übrigen wurden jedoch Petitionen Betroffener, die auch von GEW und ver.di unterstützt werden, von mehreren Landtagen und dem Petitionsausschuss des Bundestags abgelehnt. Ein Eingeständnis, dass der Erlass Unrecht war und eine Rehabilitation der politisch Gemaßregelten stehen bis heute aus und müssen von allen Bundesländern beschlossen werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.120**

## Kampf gegen den Rechtsextremismus

AFD UND GEWERKSCHAFTEN

**1.122** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, Informationsmaterial zur AfD zur Verfügung zu stellen. Diese Materialien sollen Folgendes beinhalten:

1. Erläuterungen zu den gegensätzlichen Positionen von AfD und IG Metall
2. Hilfestellungen für betriebliche Interessenvertreter, hauptamtlich Beschäftigte der Verwaltungsstellen und Bildungszentren sowie ehrenamtlich Aktive der IG Metall zum Umgang mit Funktionären, Mitgliedern sowie Sympathisanten der AfD in BR-, JAV-Gremien und in den Belegschaften
3. Seminar- und Schulungskonzepte zum Thema AfD, insbesondere zum Umgang mit Funktionären, Mitgliedern sowie Sympathisanten der AfD in Seminaren
4. Argumentationshilfen zum Thema AfD
5. Konzepte für politische Diskussionen rund um das Thema AfD

Der Vorstand der IG Metall wird zudem damit beauftragt, die politische Debatte zur AfD innerhalb der IG Metall wie auch des DGB zu führen. Diese Debatte soll den Umgang mit Funktionären, Mitgliedern



sowie Sympathisanten der AfD in BR-, JAV-Gremien und in den Belegschaften behandeln.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand der IG Metall wird dazu aufgefordert, Informationsmaterial Informationen zur AfD zur Verfügung zu stellen. Diese Materialien sollen Folgendes beinhalten:

1. Erläuterungen zu den gegensätzlichen Positionen von AfD und IG Metall

2. Hilfestellungen für betriebliche Interessenvertreter, hauptamtlich Beschäftigte der Verwaltungsstellen und Bildungszentren sowie ehrenamtlich Aktive der IG Metall zum Umgang mit Funktionären, Mitgliedern sowie Sympathisanten der AfD in BR-, JAV-Gremien und in den Belegschaften

~~3. Seminar- und Schulungskonzepte zum Thema AfD, insbesondere zum Umgang mit Funktionären, Mitgliedern sowie Sympathisanten der AfD in Seminaren~~

~~4. 3. Argumentationshilfen zum Thema AfD~~

~~5. 4. Konzepte für politische Diskussionen rund um das Thema AfD~~

Der Vorstand der IG Metall wird zudem damit beauftragt, die politische Debatte zur AfD innerhalb der IG Metall wie auch des DGB zu führen. Diese Debatte soll den Umgang mit Funktionären, Mitgliedern sowie Sympathisanten der AfD in BR-, JAV-Gremien und in den Belegschaften behandeln.

FÜR EINEN ZUKUNFTSORIENTIERTEN  
ANTIFASCHISMUS

**1.123** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall positioniert sich klar zu den Themen Geflüchtetenpolitik, gegen den Rechtsruck in Europa und für eine Auseinandersetzung mit der NS-Zeit.

Dazu sollen folgende Punkte eine zentrale Rolle spielen:

- Für alle Menschen, unabhängig ihres rechtlichen Status, eine menschliche Asyl- und Geflüchtetenpolitik, insbesondere das Recht auf Bildung, Schulbesuche, Zugang zur Gesundheitsversorgung, Arbeitserlaubnis und gesellschaftliche Partizipationsrechte zu fordern.

- Ein aktives Eintreten dafür, dass es Geflüchteten ermöglicht wird, Mitglied in der IG Metall oder den anderen DGB-Gewerkschaften zu werden.

- Eine offensive Ausrichtung der gesamten IG Metall nach außen gegen den Rechtsdruck politischer Kräfte in Europa. Dies sollte mit Bündnispartnern und -partnerinnen aus europäischen Organisationen und anderen DGB-Gewerkschaften in Form einer breiten öffentlichkeitswirksamen Initiative vorangetrieben werden.

- Eine kritische Auseinandersetzung und Aufarbeitung der NS-Vergangenheit in den Betrieben sowie mit der Ausbeutung von Zwangsarbeitern und -arbeiterinnen während der NS-Zeit.

- Auf die Bundes- und Landespolitik einzuwirken, um den 8. Mai als gesetzlichen Feiertag durchzusetzen und zu etablieren.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FÜR EINE TOLERANTE, SOZIALE UND WELTOFFENE  
GESELLSCHAFT

**1.124** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie regionalen und kommunalen Initiativen mit rassistischen und rechtspopulistischen Strömungen in der Gesellschaft auseinanderzusetzen und sich öffentlich für eine freie, soziale und weltoffene Gesellschaft, in der kein Platz für Rassismus ist, einzusetzen.

Die kulturelle Vielfalt in den Unternehmen ist nicht nur für das Zusammenleben und Zusammenarbeiten im Betrieb ein Gewinn, es ist die täglich erfahrbare, selbstverständliche Form friedlichen Zusammenlebens in unserer Gesellschaft. Diese alltägliche Normalität im Betrieb ergibt sich nicht nur aus den Bestimmungen des Grundgesetzes und der Betriebsverfassung, sondern vor allem aus unserem gelebten Selbstverständnis als Gewerkschaften zum Erhalt unserer Demokratie, der Mitbestimmung und aus unseren täglichen Anstrengungen gegen jegliche Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

Was im Betrieb möglich ist, müssen wir angesichts der Demonstrationen von PEGIDA und anderen

rechtsextremen und rechtspopulistischen Organisationen und Parteien noch stärker als bisher auch in die „Zivilgesellschaft“ tragen.

Deshalb müssen wir unsere Auffassung eines toleranten, sozialen und weltoffenen Miteinanders auch im zivilgesellschaftlichen Engagement, z.B. vor Ort in der sog. „Stadtgesellschaft“ entfalten. Nur indem wir uns gemeinsam mit anderen demokratischen Organisationen öffentlich bekennen und positionieren, können wir den Handlungsspielraum der Rechtspopulisten einschränken.

Ein zivilgesellschaftliches Engagement gegen jegliche Form von Ausgrenzung und Diskriminierung durch Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Antiislamismus, Homophobie, feindliches Auftreten gegen Flüchtlinge und Asylsuchende kann sich nur dann nachhaltig entfalten, wenn eine dauerhafte Unterstützung durch Bund, Länder und Kommunen gesichert ist. Die IG Metall schließt sich dieser Feststellung aus dem Abschlussbericht des NSU-Untersuchungsausschusses ausdrücklich an.

Deshalb fordert die IG Metall die Bundes- und Landesregierungen auf, mit den Akteuren und Akteurinnen unserer Zivilgesellschaft einen gemeinsamen bundesweiten Aktionsplan zu entwickeln, der die Menschen in die Lage versetzt, Strategien und Maßnahmen gegen jegliche Form von gruppenbezogenem, menschenfeindlichen Handeln zu entwickeln. Hierzu benötigte finanzielle Mittel sind im Rahmen von Fördergeldern bereitzustellen, ggf. sind Förderprogramme zu verstetigen und neu zu ordnen.

Ziel des Programms muss es sein,

- Menschen in die Lage zu versetzen, sich in Schule, Ausbildung, Beruf oder in der Freizeit gegen rassistische Äußerungen zur Wehr zu setzen;
- die Auseinandersetzung mit und Überwindung von Rassismus sowie Förderung von Akzeptanz einer vielfältigen Gesellschaft zu fördern;
- den Ausbau und die Vernetzung zivilgesellschaftlicher Initiativen und Organisationen voranzutreiben;
- die Beratung und Unterstützung von Opfern rassistischer und/oder rechtsextremer Straf- und Gewalttaten
- die Stärkung der politischen Bildungs- und Aufklärungsarbeit

- die Beratung von Vereinen, Verbänden, Kommunen und Betrieben usw. beim Umgang mit rassistischen und rechtsextremen Gruppierungen und Tendenzen

**Beschluss: Annahme**

## **Friedenspolitik und Rüstungskonversion**

FÜR FRIEDEN, KONVERSION UND ABRÜSTUNG

**1.125** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss auf die Bundesregierung geltend zu machen und darauf hinzuwirken, dass sich die Bundesregierung dafür einsetzt,

- die Rüstungsausgaben deutlich zu senken,
- jegliche direkte oder indirekte Unterstützung von Kriegen oder kriegsähnlicher Handlungen zu unterlassen oder zu beenden,
- keinen Krieg oder kriegsähnliche Handlungen um Rohstoffe zu führen,
- den sofortigen Rückzug der Bundeswehr aus allen Kampfeinsätzen zu vollziehen,
- den Rüstungsexport in Krisenländer zu unterlassen,
- Projekte der Rüstungskonversion mit einem Konversionsfonds zu unterstützen,
- den von Krieg und Gewalt betroffenen Menschen beizustehen – dies schließt eine solidarische Flüchtlingspolitik ein.

Die IG Metall fordern wir auf,

- konkrete Projekte zur Rüstungskonversion zu starten,
- die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung zu stärken,
- Friedensaktivitäten im Bündnis mit der Friedensbewegung zu unterstützen.

Die IG Metall unterstützt ausdrücklich das Begehren der Menschen nach Freiheit, Demokratie und gerechter Verteilung des Reichtums ihrer Länder. Die ungelöste soziale Frage und die Frage der Demokratie sind neben religiösen und ethnischen

Konflikten die entscheidenden Triebkräfte und Ursachen der gewaltsamen Auseinandersetzungen. In allen Konfliktherden herrscht große Ungerechtigkeit bei der Verteilung der natürlichen Reichtümer dieser Länder und ein hoher Anteil der jungen Menschen ist ohne jede Zukunftsperspektive.

An diesen Ursachen gilt es anzusetzen. Die Bundesrepublik Deutschland ist gefordert, ihre Entwicklungs- und Außenpolitik so auszurichten, dass Demokratie, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Entwicklung in diesen Ländern gefördert werden, statt Rohstoffinteressen und Absatzmärkte zum Maßstab ihrer Politik zu machen. Die Vorstellung, Europa könne sich als Festung gegen das Elend um sich herum abschotten, ist inhuman und illusionär.

Langfristig muss es Ziel sein, die Rüstungsproduktion und Rüstungsexporte ganz abzuschaffen. Es darf keine Rüstungsexporte aus Deutschland in Krisenregionen geben.

Die IG Metall muss sich stärker als bisher für die Beachtung der grundgesetzlichen Bestimmungen einsetzen, die Handlungen verbieten, die geeignet sind, das friedliche Zusammenleben der Völker zu stören, insbesondere die Führung eines Angriffskrieges und den Einsatz der Bundeswehr jenseits der Landesverteidigung (Art. 26, 87a Grundgesetz).

Die IG Metall lehnt den Umbau der Bundeswehr zu einer international operierenden Interventionsarmee ab. Die Rüstungsausgaben müssen zugunsten sozialer, ökologischer und Bildungsaufgaben gesenkt werden.

Die IG Metall lehnt jegliche politischen Handlungen und Entscheidungen ab, die Konflikte und Kriege befördern sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe. Kriege sind nie ein Mittel zur Konfliktbewältigung gewesen und müssen aus diesem Grunde, auch entsprechend § 2 unserer Satzung, abgelehnt werden. Es geht nicht darum, dass Deutschland international mehr Verantwortung übernimmt, es sei denn in der Rolle als friedensstiftender Akteur.

Auszuschließen ist auch der Einsatz der Bundeswehr innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, mit Ausnahme der Hilfeleistung für die Bevölkerung bei Naturkatastrophen und großen Unglücksfällen. Der Einsatz der Bundeswehr und damit die militärische Gewalt zur Durchsetzung polizeilicher Aufgaben (z.B. gegen Teile der Bevölkerung) in der Bundesrepublik müssen unwiderruflich verboten werden.

Die Wiederaufnahme der Diskussion über Rüstungskonversion ist dringend erforderlich, d.h. Umstellung der Produktion von Rüstungsgütern auf zivile, gesellschaftlich nützlich Produkte. Diese Umstellung schließt die Diversifizierung ein, um Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen. Diese Konversionsdebatte muss in den Rüstungsbetrieben von den Vertrauensleuten und Betriebsräten mit den Betroffenen geführt werden. Die IG Metall muss in dieser Debatte eine aktive und steuernde Rolle übernehmen. Gewerkschaftliche Arbeitskreise, eine enge Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung und eine Kampagne sind dazu erforderlich.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, seinen Einfluss auf die Bundesregierung geltend zu machen und darauf hinzuwirken, dass sich die Bundesregierung dafür einsetzt,

- die Rüstungsausgaben deutlich zu senken,
- jegliche direkte oder indirekte Unterstützung von Kriegen oder kriegsähnlicher Handlungen zu unterlassen oder zu beenden,
- keinen Krieg oder kriegsähnliche Handlungen um Rohstoffe zu führen,
- den sofortigen Rückzug der Bundeswehr aus allen Kampfeinsätzen zu vollziehen, soweit sie nicht durch UN-Mandat legitimiert sind,
- den Rüstungsexport in Krisenländer zu unterlassen,
- Projekte der Rüstungskonversion mit einem Konversionsfonds zu unterstützen,
- den von Krieg und Gewalt betroffenen Menschen beizustehen – dies schließt eine solidarische Flüchtlingspolitik ein.

Die IG Metall fordern wir auf,

- konkrete Projekte zur Rüstungskonversion zu starten,
- die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung zu stärken,
- Friedensaktivitäten im Bündnis mit der Friedensbewegung zu unterstützen.

Die IG Metall unterstützt ausdrücklich das Begehren der Menschen nach Freiheit, Demokratie und gerechter Verteilung des Reichtums ihrer Länder.

Die ungelöste soziale Frage und die Frage der Demokratie sind neben religiösen und ethnischen Konflikten die entscheidenden Triebkräfte und Ursachen der gewaltsamen Auseinandersetzungen. In allen Konfliktherden herrscht große Ungerechtigkeit bei der Verteilung der natürlichen Reichtümer dieser Länder und ein hoher Anteil der jungen Menschen ist ohne jede Zukunftsperspektive.

An diesen Ursachen gilt es anzusetzen. Die Bundesrepublik Deutschland ist gefordert, ihre Entwicklungs- und Außenpolitik so auszurichten, dass Demokratie, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Entwicklung in diesen Ländern gefördert werden, statt Rohstoffinteressen und Absatzmärkte zum Maßstab ihrer Politik zu machen. Die Vorstellung, Europa könne sich als Festung gegen das Elend um sich herum abschotten, ist inhuman und illusionär.

Langfristig muss es Ziel sein, die Rüstungsproduktion und Rüstungsexporte weltweit ganz abzuschaffen. Es darf keine Rüstungsexporte aus Deutschland in Krisenregionen geben.

Die IG Metall muss sich stärker als bisher für die Beachtung der grundgesetzlichen Bestimmungen einsetzen, die Handlungen verbieten, die geeignet sind, das friedliche Zusammenleben der Völker zu stören, insbesondere die Führung eines Angriffskrieges und den Einsatz der Bundeswehr jenseits der Landesverteidigung (Art. 26, 87a Grundgesetz).

Die IG Metall lehnt den Umbau der Bundeswehr zu einer international operierenden Interventionsarmee ab. Die Rüstungsausgaben müssen zugunsten sozialer, ökologischer und Bildungsaufgaben gesenkt werden.

Die IG Metall lehnt jegliche politischen Handlungen und Entscheidungen ab, die Konflikte und Kriege befördern sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe. Kriege sind nie ein Mittel zur Konfliktbewältigung gewesen und müssen aus diesem Grunde, auch entsprechend § 2 unserer Satzung, abgelehnt werden. Es geht nicht darum, dass Deutschland international mehr Verantwortung übernimmt, es sei denn in der Rolle als friedensstiftender Akteur.

Auszuschließen ist auch der Einsatz der Bundeswehr innerhalb der Bundesrepublik Deutschland, mit Ausnahme der Hilfeleistung für die Bevölkerung bei Naturkatastrophen und großen Unglücksfällen. Der Einsatz der Bundeswehr und damit die militärische Gewalt zur Durchsetzung polizeilicher Aufgaben (z.B. gegen Teile der Bevölkerung) in der Bundesrepublik müssen unwiderruflich verboten werden.

Die Wiederaufnahme der Diskussion über Rüstungskonversion ist dringend erforderlich, d.h. Umstellung der Produktion von Rüstungsgütern auf zivile, gesellschaftlich nützlich Produkte. Diese Umstellung schließt die Diversifizierung ein, um Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen. Diese Konversionsdebatte muss in den Rüstungsbetrieben von den Vertrauensleuten und Betriebsräten mit den Betroffenen geführt werden. Die IG Metall muss in dieser Debatte eine aktive und steuernde Rolle übernehmen. ~~Gewerkschaftliche Arbeitskreise, eine enge Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung und eine Kampagne sind dazu erforderlich.~~

FÜR EINE AKTIVE FRIEDENSPOLITIK –  
GEGEN RÜSTUNGSEXPORTE UND FÜR  
RÜSTUNGSKONVERSION

**1.126** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich gegen Rüstungsexporte und für Wiederaufnahme von Initiativen zur Rüstungskonversion einzusetzen.

Die IG Metall ist Teil der Friedensbewegung, deshalb wenden wir uns entschieden gegen Rüstungsproduktion und Rüstungsexporte.

Deutschland ist nach den USA und Russland der drittgrößte Waffenexporteur der Welt.

Zu den größten Empfängerländern von Rüstungsgütern gehören Algerien, Saudi-Arabien und Katar, die nicht nur als Spannungsgebiete gelten, sondern auch als Länder mit massiven Menschenrechtsverletzungen.

Wir fordern

- eine restriktive Handhabung der Genehmigung von Waffenexporten durch die Bundesregierung. Das heißt, keine Rüstungsexporte in Krisenregionen und in Länder, in denen Menschenrechte missachtet werden. Keine Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern. Das erfordert eine verstärkte parlamentarische Kontrolle.

Langfristig muss es Ziel sein, die Rüstungsproduktion und Rüstungsexporte ganz abzuschaffen. Denn: Rüstungsproduktion ist

menschenverachtend und zugleich eine ungeheure Verschwendung von gesellschaftlichen Ressourcen.

Wir fordern

- die Wiederaufnahme der Diskussion über Initiativen zur Rüstungskonversion, d.h. Umstellung der Produktion von Rüstungsgütern auf zivile, gesellschaftlich nützliche Produkte. Diese Konversionsdebatte muss in den Rüstungsbetrieben von den Vertrauensleuten und Betriebsräten mit den Betroffenen nachhaltig geführt werden. Die IG Metall, zuständig für den Bereich der Wehr- und Sicherheitstechnik, muss in dieser Debatte eine aktive und steuernde Rolle übernehmen.

Da ein Großteil der Waffen in Mischkonzernen produziert wird, ist die Konversion durchaus machbar. Die Initiativen zur Umstellung von Rüstungs- auf zivile Produktion ist staatlich unterstützt zu begleiten. Vorübergehende Beschäftigungsprobleme können über eine Arbeitszeitverkürzung aufgefangen werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

FÜR FRIEDEN UND GEGEN WAFFENEXPORTE, FÜR  
ABRÜSTUNG UND RÜSTUNGSKONVERSION

**1.127** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GEVELSBERG-HATTINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall als Teil der Friedensbewegung lehnt alle politischen Handlungen und Entscheidungen ab, die Konflikte und Kriege in weltweiten Spannungsgebieten befördern. Sie setzt sich mit ihren Mitgliedern aktiv für konfliktlösende Aktivitäten ein. In diesem Kontext verurteilt sie entschieden die massiven Waffenexporte der deutschen Rüstungsindustrie und engagiert sich aktiv für Frieden und Abrüstung. Die IG Metall tritt ein

- für ein gesetzliches Verbot von Rüstungsexporten in Krisenregionen und in Länder, in denen die Menschenrechte missachtet werden,
- für eine restriktive parlamentarische Kontrolle von Waffenexporten und ein totales Exportverbot von Kleinwaffen,
- gegen eine Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern.

Es ist es notwendig, dass in der Organisation eine breite Debatte über die Rüstungsproduktion und

-exporte sowie die Konversion von militärischen in zivile Produkte in den Betrieben wieder in Gang gesetzt wird. Nur so kann der „Rüstungslobbyismus“ von betrieblichen Gewerkschaftsfunktionären, aus Angst vor dem Verlust von Arbeitsplätzen durch Wegfall von Rüstungsaufträgen, unterbunden werden. Dazu gehört:

- Auf Rüstungsunternehmen einzuwirken, mittel- und langfristig militärische Produkte auf zivile Produkte umzustellen.
- Die Konversionsdebatte in den Rüstungsbetrieben nachhaltig zu führen. Es ist Aufgabe der Vertrauensleute und Betriebsräte, die betroffenen Beschäftigten in die Arbeit von Arbeitskreisen, „Alternative Produktion“, einzubinden.
- Die IG Metall muss eine aktive und steuernde Rolle übernehmen. Notwendige Schritte sind: Durchführung einer Fachtagung zum Thema Rüstungskonversion und Entwicklung eines „Industriepolitischen Konzepts zur Konversion von militärischer in zivile Produktion und zur Entwicklung alternativer Projekte“.
- Die Konversionsaktivitäten müssen durch staatliche Subventionen aus dem Bundeswirtschaftsministerium unterstützt werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

FRIEDEN

RÜSTUNGSPRODUKTION – KONVERSION –  
WAFFENEXPORTE

**1.128** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEIDENHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die Industriegewerkschaft Metall wird aufgefordert, dem in unserer Satzung beschlossenen Ziel zur Sicherung des Friedens für Abrüstung und Völkerverständigung mehr Bedeutung und verstärktes Interesse und Engagement beizumessen und verstärkt einzusetzen.
2. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den Prozess für eine umfassende Abrüstung zu fördern, in dem er die Produktion von Rüstungsgütern und alle Waffenexporte verurteilt.
3. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den ehemals mutigen Weg auf Unternehmen mit Rüstungsanteilen einzuwirken, sich von Rüstungsaufträgen zu trennen (Konversion).



4. Gemeinsam mit den in den Rüstungsbetrieben Beschäftigten, den Arbeitern und Angestellten, ihren Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, sind mit Abstimmung in den Bezirken und Verwaltungsstellen Umstellungsausschüsse einzurichten, die sich mit alternativen Produkten beschäftigen. Hierzu sind auch betriebsübergreifende Institute oder Hochschulen, die sich mit alternativen Produkten beschäftigen, zu beteiligen.
5. Im Vorstand der IG Metall ist eine Koordinationsstelle – Konversion – einzurichten.

Auszug zur Information aus § 2 Aufgaben und Ziele der Satzung der IG Metall. 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.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

FÜR EINE AKTIVE FRIEDENSPOLITIK  
**1.129** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
 VS VELBERT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall tritt seit Jahrzehnten für eine aktive Friedenspolitik ein, das bekräftigt auch das Debattepapier zum Gewerkschaftstag. Deutschland steht weiterhin auf dem dritten Platz, nach den USA und Russland bei Rüstungsexporten. Diese gängige Praxis muss durchbrochen werden.

Die IG Metall sollte aufgrund der weltweit zunehmenden Kriege, ihren Anspruch auf Frieden und Abrüstung weiterhin umsetzen und erneut eine breite Diskussion forcieren.

Es müssen erneut gewerkschaftliche und politische Schritte eingeleitet werden, auf Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil einzuwirken, sich langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen.

Innerhalb der IG Metall sind beim Vorstand und bei den Bezirksleitungen Arbeitskreise „Alternative Fertigung“ einzurichten, die eine beratende, betriebsübergreifende, informierende und koordinierende Funktion haben.

IG Metall und DGB müssen verstärkt ihren Einfluss geltend machen, dass auf Bundes- und Landesebene mit den Hochschulen Institute für alternative Fertigung eingerichtet werden. Sie sollen theoretische Grundlagen erarbeiten und die Arbeitskreise praktisch beraten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

GEGEN DIE KRIEGSGEFAHR IN EUROPA – FÜR FRIEDEN!  
**1.130** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
 VS HANAU-FULDA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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.

Auf der ganzen Welt, in der Ukraine sogar direkt vor unserer Haustür, 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.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

GEGEN DIE KRIEGSGEFAHR IN EUROPA – FÜR FRIEDEN!  
**1.131** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
 VS FRANKFURT AM MAIN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall muss sich stärker als bisher als Teil der Friedensbewegung positionieren.

Die IG Metall rückt den Kampf gegen den Krieg wieder mehr in den Mittelpunkt ihres Handelns.

Dabei richtet sie den Blick auf die Kriegsgefahren, die von den Herrschenden im eigenen Land ausgehen. Nach dem Motto: Zuerst vor der eigenen Haustür kehren.

70 Jahre nach der Befreiung Europas und der Welt vom Zweiten Weltkrieg führt Deutschland erneut Kriege in aller Welt. Die Gefahr, dass dies in einen Dritten Weltkrieg münden kann, ist nicht gebannt.

Die IG Metall bezieht 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. Die IG Metall wird alles tun, damit unsere Mitglieder, die arbeitende Bevölkerung nicht wieder in einen großen Krieg geschickt und umgebracht werden.

Die IG Metall wird keinen Pakt mit der Bundeswehr schließen und auch den DGB auffordern, so zu handeln.

Die IG Metall wird in ihrer tagtäglichen Arbeit und ihren Kampagnen unsere Kolleginnen und Kollegen über die Kriegsgefahren aufklären sowie Aktivitäten gegen den Krieg organisieren.

Auf der ganzen Welt, in der Ukraine sogar direkt vor unserer Haustür 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,
- die Militarisierung der Gesellschaft,
- eine kriegsverharmlosende Sprache („Auslandseinsätze“; „Krisenbewältigung“; „internationales Engagement“; „Verantwortung übernehmen“)
- und für
- den Rückzug der Bundeswehr aus den aktuellen weltweiten Einsätzen,
- eine gesellschaftliche Ächtung des Krieges und von jeglichem Militarismus,
- eine Aufklärung über die Zusammenhänge zwischen „dem ungehinderten Zugang zu Rohstoffen“

und „der strategischen Erweiterung von Absatzmärkten“ und Militäreinsätzen.

## **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.125**

FRIEDENSPOLITIK

**1.132** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LÖRRACH

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall soll eine neue Debatte über Friedenspolitik beginnen. Ziel soll es sein, aktuelle Fragestellungen der Friedenspolitik zu bearbeiten und zu einer Reihe von Problemstellungen inhaltliche Orientierungen in diesem Politikfeld zu ermöglichen.

Auf Veranstaltungen, öffentlichen Foren und Plattformen, in möglichen lokalen oder überregionalen Arbeitskreisen und vor allem die Möglichkeiten der IG Metall Bildungsarbeit nutzend, können diese Fragen diskutiert werden. Die Erkenntnisse aus diesen Veranstaltungen münden dann in eine aktualisierte, grundsätzliche inhaltliche Orientierung zur Friedenspolitik der IG Metall.

Die IG Metall ist erkennbarer Teil einer Friedensbewegung und erhebt diesen Anspruch aus § 2.3 ihrer Satzung.

Was nützen am Ende alle Betriebs- und tarifpolitischen Erfolge, wenn ein Krieg sie alle zunichtemacht?

Fragen, die dabei eine Rolle spielen könnten, wären beispielsweise:

- Eine größer werdende EU und die Schaffung erweiterter Freihandelszonen verändern bestehende Bündnisse. Wie wirken sich diese Veränderungen bei lokalen Konflikten aus?
- Der Einfluss multinationaler Konzerne führt zu immer globaleren wirtschaftlichen Verflechtungen. Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen in Konfliktsituationen auf die Beschäftigten dieser Konzerne?
- Ein Handelskrieg mit Instrumenten wie Handelsembargo, Wirtschaftssanktionen, Beschränkungen der Finanztransfers u.Ä., stellt neue Herausforderungen an die Bewertung solcher nicht militärischer Möglichkeiten der Kriegsführung. Wer leidet unter einem Handelskrieg?
- Die Rolle der UNO, z.B. in der Vermittlung bei Friedensverhandlungen oder bei Blauhelmein-

sätzen, verändert sich unter dem Eindruck verstärkter Machtspiele einzelner Großmächte. Welche Perspektiven haben unter diesen Bedingungen Instrumente des Völkerrechts?

- Nach welchen Kriterien können in der veränderten weltweiten Sicherheitslage Waffenexporte gerechtfertigt werden? Welche Konsequenzen hat dies auf die Beschäftigung und welche Alternativen gibt es?
- Wie kann die besonders menschenverachtende Form sexueller Kriegsführung vor allem in Zentralafrika und im Irak und Syrien bekämpft werden? Wie kann den Opfern sexueller Gewalt durch Kriegshandlungen geholfen werden?
- Die Bundeswehr als Berufsarmee wurde organisatorisch verändert, aber nicht inhaltlich neu ausgerichtet. Was bedeutet diese Änderung für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Bundeswehr einschließlich der Soldatinnen und Soldaten? Welche Anforderungen an internationale Einsätze in Konfliktgebieten oder sogar humanitäre Einsätze ergeben sich an eine Berufsarmee?
- Welche Auswirkung auf die nationale und weltweite Sicherheitslage hat die weltweite Zunahme an militant-radikalen Strömungen rechtsgerichteter, angeblich religiöser und krimineller Gruppen? Wie verändert sich durch das Auftreten dieser Gruppe unsere demokratische Kultur und welche Auswirkungen hat dies auf wesentliche Freiheits- und Entfaltungsrechte?
- Welche Anforderungen an Friedenspädagogik ergeben sich an eine Generation, die Krieg im eigenen Land zum Glück nicht selbst erlebt hat, aber auch nicht mehr aus Erzählungen Angehöriger, sondern nur noch aus Geschichtsbüchern kennt?
- Wie wird mit Informationen und Bildern von Kriegen in der Welt voll digitaler und sozialer Vernetzungen umgegangen? Wie wird in der Informationsvermittlung mit kriegerischen Ereignissen umgegangen, die Krieg mit einer Computerspielen nachempfundenen Bilderästhetik versucht zu verharmlosen?
- Welche neuen Erkenntnisse gibt es aus der Forschung der Friedenspolitik und Konfliktbewältigung? Wie können wir diese Erkenntnisse für unsere Politik nutzen?

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FRIEDEN

**1.133** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSHAFEN-FRANKENTHAL

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Seit Beginn des Jahres 2014 sind wir aufgefordert, uns des Ersten Weltkrieges zu erinnern, der vor 100 Jahren begann. Vor 75 Jahren begann der Zweite Weltkrieg. Man führt uns die Kriegsgräuere vor Augen, aber es hat den Anschein, als sollten wir zugleich mit seinen Schrecken wieder an den Krieg selbst als Mittel der Politik gewöhnt werden. Bußfertige Erklärungen zu vergangener Kriegsschuld gehen einher mit der Aufforderung, nun endlich wieder Deutschlands Verantwortung als Großmacht wahrzunehmen. Immer zahlreicher sind die Kriegsschauplätze und die Zonen der Verwüstung zwischen Afghanistan und Westafrika, zwischen der Ukraine und dem Irak usw.

Sie wachsen vor unseren Augen zu einem dritten Weltbrand zusammen. Gleichzeitig wächst die Verwirrung, die Unsicherheit. Im Juli 1914, Tage vor der Verwüstung der Herzen und Hirne, war ein Beschluss wie dieser möglich: „Wir erkennen in den Kriegstreibern die egoistischen Mächtschaffenden des großen Kapitals, der Rüstungsindustrie und zahlreicher anderer, mit ihr aufs Innigste verflochtenen kapitalistischen Interessen.“ (Zitat aus Fränkischer Tagespost NR 175, 30. Juli 1914)

Jetzt dienen obskure Banden als Vorwand für eine neue Welle des Aufrüstens. Weltweit soll das Geld für Waffen und Krieg verbrannt werden, während in vielen Ländern das Gesundheitssystem zusammenbricht.

Wir Menschen sind Freunde des Lebens. Wir hassen den Krieg, denn alle Mütter weinen um ihre toten Kinder. Wir lieben unsere Heimat, so oft von Krieg und Verwüstung überzogen, doch immer wieder neu aufgebaut in ihrer unzerstörbaren Fruchtbarkeit.

Deshalb sagen wir Nein zum Krieg in allen seinen Formen.

Wir bekennen uns zum Recht des Volkes auf Notwehr gegen Kriegstreiber und Militaristen, wie es 1849 in der Reichsverfassungskampagne und 1918 in der deutschen Novemberrevolution von unseren Vorfahren gebraucht worden ist.

Das erklären die Delegierten der IG Metall Verwaltungsstellen Ludwigshafen-Frankenthal und fordern den Vorstand der IG Metall auf, mehr interna-

tionalen Druck und Öffentlichkeit für den Frieden herzustellen.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### FRIEDENSPOLITIK STÄRKEN

**1.134** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BAUTZEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich stärker als bisher für die Beachtung und Beibehaltung der grundgesetzlichen Bestimmungen ein, die einen Angriffskrieg verbieten und den Einsatz der Bundeswehr, jenseits der Abwehr eines militärischen Angriffs auf das Bundesgebiet, ausschließen (Art. 26 Grundgesetz).

Die IG Metall wird aufgefordert, sich gegenüber der Politik für eine Außen- und Sicherheitspolitik einzusetzen, die sich im Bewusstsein der historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und an den bestehenden Grenzen insbesondere in Europa orientiert.

Afghanistan und die jüngste Entwicklung in der Ukraine zeigen, dass Konflikte in der Welt nicht mit militärischen Waffen zu lösen sind.

Politische Handlungen und Entscheidungen, die Konflikte und Kriege befördern sowie die Verfolgung von geopolitischen Interessen unter dem Vorwand der humanitären Hilfe, sind abzulehnen.

Durch Kriege werden Menschen gezwungen, ihre Heimat zu verlassen.

Ohne unsere humanitäre Verantwortung zu negieren, ist die Politik in der Verantwortung mit den Mitteln der Diplomatie Konflikte zu lösen und durch humanitäre Hilfe den Menschen vor Ort und in ihrem Land eine Perspektive zu geben.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### KEINE ZUSAMMENARBEIT MIT DER BUNDESWEHR

**1.135** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FÜRTH

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten der IG Metall sollen in allen Gremien des DGB den Grundsatz „Keine gemeinsame Erklärung und keine Zusammenarbeit mit der Bun-

deswehr“ offensiv vertreten. Sie sind aufgefordert, diesen Grundsatz, wo immer es möglich ist, zu vertreten und einen gleichlautenden Antrag auf dem nächsten DGB-Bundeskongress einzubringen, um einen Schulterchluss zwischen Militär und Gewerkschaften zu verhindern.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, diese Entscheidung dem DGB mitzuteilen und ab sofort Verbündete bei den anderen Mitgliedsgewerkschaften zu suchen und damit eine breite Basis gegen einen Schulterchluss zwischen DGB und Bundeswehr zu schaffen.

### **Beschluss: Ablehnung**

#### BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IN DER SICHERHEITS- UND VERTEIDIGUNGSINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

**1.136** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AUGSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass der vom Bundeswirtschaftsministerium geplante Innovationsfonds für Diversifikationsprojekte angemessen erhöht wird und auch Betriebsräte sowie die IG Metall antragsberechtigt werden. Hierzu müssen die Forschungsaufwendungen staatlich verstärkt und der Know-how-Transfer hin zu zivilen Produkten gefördert werden.
2. Die IG Metall setzt sich dafür ein, den vom Bundeswirtschaftsminister 2014 gestarteten industriepolitischen Dialog zur Entwicklung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie zu institutionalisieren und hierfür einen Branchenrat einzurichten.
3. Der IG Metall Vorstand unterstützt in Abstimmung mit dem jeweiligen Bezirk Verwaltungsstellen, die Betriebe der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie betreuen, um den Strukturwandel in der Branche zu begleiten.
4. Derzeit sind rund 200.000 Beschäftigte, davon viele hoch qualifiziert, direkt oder indirekt in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie Deutschlands beschäftigt. Nach Industrieangaben erwirtschaften sie einen Umsatz von 16 Milliarden Euro.
5. Die Bundesregierung nimmt in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie eine zentrale Rolle ein. Sie entscheidet über künftige Technologien, die Ausrüstung der Bundeswehr, die Zusammenarbeit der Bundeswehr mit der

- gewerblichen Wirtschaft, bündnispolitische Kooperationsprojekte, grenzüberschreitende Unternehmensplanungen und Exporte. Aus dieser zentralen Rolle folgt die Verantwortung der Regierung für die Beschäftigten.
6. Die IG Metall betont: Strukturwandel und politisch induzierte Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Notwendig für Unternehmen und Beschäftigte sind Klarheit und Planungssicherheit. Das gilt zuerst für die Ausstattung der Bundeswehr. Es muss Klarheit geschaffen werden, welche Fähigkeiten künftig benötigt, welche Technologien und welche Ausrüstung beschafft werden sollen. Einmal verlorene industrielle Fähigkeiten lassen sich kaum mehr neu aufbauen.
  7. Von staatlicher Seite ist die Grundlagenforschung weiterhin zu unterstützen sowie die Vernetzung der Forschung auszubauen. Staatliche Aufträge müssen einen Teil der Forschungs- und Entwicklungskosten, insbesondere auch für Diversifikations- und Konversionsprojekte, decken. Ziel muss es sein, einem Abbau von Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionskapazitäten entgegenzuwirken, damit dauerhaft technologisches Know-how sowie die Fähigkeit zur eigenständigen Entwicklung nicht verloren gehen. Insbesondere ist die weitere Vernetzung mit dem zivilen Bereich zu fördern, um einen Innovationsabfluss zu gewährleisten.
  8. Die Erschließung ziviler Märkte muss im Rahmen der Diversifikation, also der Verbreiterung der Produktpalette auf Basis der Technologien, die ein Unternehmen mit seinen Beschäftigten beherrscht und innovativ weiterentwickeln kann, weiter vorangetrieben werden. Hier stehen Unternehmen und Regierung in der Verantwortung. Die Entwicklung alternativer Projekte erfordert mittel- und langfristige Strategien, für die verlässliche politische Rahmenbedingungen vereinbart werden müssen. Hier stehen Unternehmen und Regierung in der Verantwortung, um die technologische Kompetenz, das Know-how der Beschäftigten und die industrielle Systemfähigkeit zu sichern und auszubauen. Zudem fordern IG Metall und Betriebsräte einen Diversifikationsfonds, bei dem sowohl Unternehmen als auch Betriebsräte und die IG Metall antragsberechtigt und alle Beteiligten im Fondsbeirat vertreten sind.
  9. Technologien für die Bundeswehr, Diversifikation und europäische Zusammenarbeit müssen in eine neue, stringente Industriepolitik münden.
  10. Die IG Metall hält eine weltweite Waffenhandelskontrolle für notwendig. Deshalb unterstützt die IG Metall die Kampagne von Amnesty International zum Arms Trade Treaty. 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.
  11. Die IG Metall erneuert ihren bereits 2012 eingebrachten Vorschlag eines institutionalisierten, industriepolitischen Dialogs von Regierung, Unternehmen, Wissenschaft, Gewerkschaft und Betriebsräten, um zukunftsorientiert die äußerst komplexen Themen der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie zu bearbeiten.
  12. Diese notwendigen Aktivitäten und politischen Initiativen der IG Metall müssen koordiniert und abgestimmt werden. Dies kann weder durch die Betriebsräte noch durch die Verwaltungsstellen oder Bezirksleitungen geschehen. Der IG Metall Vorstand unterstützt daher in Abstimmung mit dem jeweiligen Bezirk Verwaltungsstellen, die Betriebe der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie betreuen, um den Strukturwandel in der Branche zu begleiten.
- Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**
1. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass der vom Bundeswirtschaftsministerium geplante Innovationsfonds für Diversifikationsprojekte angemessen erhöht wird und auch Betriebsräte sowie die IG Metall antragsberechtigt werden. Hierzu müssen die Forschungsaufwendungen staatlich verstärkt und der Know-how-Transfer hin zu zivilen Produkten gefördert werden.
  2. Die IG Metall setzt sich dafür ein, den vom Bundeswirtschaftsminister 2014 gestarteten industriepolitischen Dialog zur Entwicklung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie zu institutionalisieren und hierfür einen Branchenrat einzurichten.
  3. 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. Der IG Metall Vorstand unterstützt in Abstimmung mit dem jeweiligen Bezirk Verwaltungsstellen, die Betriebe der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie betreuen, um den Strukturwandel in der Branche zu begleiten.



4. Der IG Metall Vorstand begleitet die Konsolidierung der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie in Europa und arbeitet hierzu eng mit IndustriALL Europe und den europäischen Schwesergewerkschaften zusammen.

5. Der IG Metall Vorstand entwickelt mit den Vertrauensleuten und Betriebsräten aus wehrtechnischen Betrieben sowie den betroffenen Verwaltungsstellen einen Leitfaden zur Diversifikation und Konversion. Dabei sind die Erfahrungen der 80er- und 90er-Jahre aufzunehmen.

6. Die IG Metall unterstützt eine weltweite Waffenhandelskontrolle und eine restriktive Genehmigungspraxis von Waffenexporten durch die Bundesregierung. Notwendig sind mehr Transparenz sowie eine strikte Endverbleibskontrolle. Die IG Metall fordert die sofortige Einstellung der Lieferung von Kleinwaffen in Krisengebiete, da diese Kleinwaffen gerade auch in Bürgerkriegen zum Einsatz kommen.

4-7. Die Beschäftigten in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie haben ihren Platz in der IG Metall. Faire Einkommen, anständige Arbeitsbedingungen, sichere Arbeitsplätze – dies wollen auch die Gewerkschaftsmitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Gleichwohl ist diese Branche keine wie jede andere. Schon die Bezeichnung sorgt oftmals für Diskussionen, auch und gerade innerhalb der Gewerkschaften. Derzeit sind rund 200.000 Beschäftigte, davon viele hoch qualifiziert, direkt oder indirekt in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie Deutschlands beschäftigt. Nach Industrieangaben erwirtschaften sie einen Umsatz von 16 Milliarden Euro.

5-8. Die Bundesregierung nimmt in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie eine zentrale Rolle ein. Sie entscheidet über künftige Technologien, die Ausrüstung der Bundeswehr, die Zusammenarbeit der Bundeswehr mit der gewerblichen Wirtschaft, bündnispolitische Kooperationsprojekte, grenzüberschreitende Unternehmensplanungen und Exporte. Aus dieser zentralen Rolle folgt die Verantwortung der Regierung für die Beschäftigten.

6-9. Die IG Metall betont: Strukturwandel und politisch induzierte Veränderungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Notwendig für Unternehmen und Beschäftigte sind Klarheit und Planungssicherheit. Das gilt zuerst für die Ausstattung der Bundeswehr. Es muss Klarheit geschaffen werden, welche Fähigkeiten künftig benötigt, welche Technologien und welche Ausrüstung beschafft werden sollen. Einmal verlorene industrielle Fähigkeiten lassen sich kaum mehr neu aufbauen.

7-10. Von staatlicher Seite ist die Grundlagenforschung weiterhin zu unterstützen sowie die Vernetzung der Forschung auszubauen. Staatliche Aufträge müssen einen Teil der Forschungs- und Entwicklungskosten, insbesondere auch für Diversifikations- und Konversionsprojekte, decken. Ziel muss es sein, einem Abbau von Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionskapazitäten entgegenzuwirken, damit dauerhaft technologisches Know-how sowie die Fähigkeit zur eigenständigen Entwicklung nicht verloren gehen. Insbesondere ist die weitere Vernetzung mit dem zivilen Bereich zu fördern, um einen Innovationsabfluss zu gewährleisten.

8-11. Erschließung ziviler Märkte muss im Rahmen der Diversifikation, also der Verbreiterung der Produktpalette auf Basis der Technologien, die ein Unternehmen mit seinen Beschäftigten beherrscht und innovativ weiterentwickeln kann, weiter vorangetrieben werden. Hier stehen Unternehmen und Regierung in der Verantwortung. Die Entwicklung alternativer Projekte erfordert mittel- und langfristige Strategien, für die verlässliche politische Rahmenbedingungen vereinbart werden müssen. Hier stehen Unternehmen und Regierung in der Verantwortung, um die technologische Kompetenz, das Know-how der Beschäftigten und die industrielle Systemfähigkeit zu sichern und auszubauen. Zudem fordern IG Metall und Betriebsräte aus der wehrtechnischen Industrie einen Aufstockung des Diversifikationsfonds, bei dem sowohl Unternehmen als auch Betriebsräte und die IG Metall antragsberechtigt und alle Beteiligten im Fondsbeirat vertreten sein müssen.

9-12. Technologien für die Bundeswehr, Diversifikation und europäische Zusammenarbeit müssen in eine neue, stringente Industriepolitik münden.

10-13. Die IG Metall hält eine weltweite Waffenhandelskontrolle für notwendig. Deshalb unterstützte die IG Metall die Kampagne von Amnesty International zum Arms Trade Treaty. 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.

11-14. Die IG Metall erneuert ihren bereits 2012 eingebrachten Vorschlag eines institutionalisierten, industriepolitischen Dialogs von Regierung, Unternehmen, Wissenschaft, Gewerkschaft und Betriebsräten, um zukunftsorientiert die äußerst komplexen Themen der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie zu bearbeiten.

12–15. Diese notwendigen Aktivitäten und politischen Initiativen der IG Metall müssen koordiniert und abgestimmt werden. Dies kann weder durch die Betriebsräte noch die Verwaltungsstellen oder Bezirksleitungen geschehen. Der IG Metall Vorstand unterstützt daher in Abstimmung mit dem jeweiligen Bezirk Verwaltungsstellen, die Betriebe der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie betreuen, um den Strukturwandel in der Branche zu begleiten.

#### ARBEITSPLATZSICHERHEIT IN DER WEHR- UND SICHERHEITSTECHNISCHEN INDUSTRIE

**1.137** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS INGOLSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Anstehende Entscheidungen zu Rüstungsexporten führen regelmäßig zu einer Debatte über die Rolle der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie in Deutschland. Die Auswirkungen der zahlreichen, derzeit eskalierenden Regionalkonflikte auf die Rolle Deutschlands in der Welt sowie die aktuelle Diskussion über den Zustand und die Ausrüstung der Bundeswehr haben die Debatte über die Zukunft dieser Branche in Deutschland verstetigt und ganz nach oben auf die politische Agenda gebracht.

Die Beschäftigten in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie haben ihren Platz in der IG Metall. Faire Einkommen, anständige Arbeitsbedingungen, sichere Arbeitsplätze – dies wollen auch die Gewerkschaftsmitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Gleichwohl ist diese Branche keine wie jede andere. Schon die Bezeichnung sorgt oftmals für Diskussionen, auch und gerade innerhalb der Gewerkschaften.

Die wehr- und sicherheitstechnische Industrie ist eine „politische“ Branche, hier sind die politischen Rahmenbedingungen entscheidend. Insgesamt hängen die Absatzmöglichkeiten für die hiesigen Unternehmen vom deutschen Verteidigungshaushalt sowie von den Exporten ab. Innerhalb der Branche nimmt die Verunsicherung wegen der Streichung bzw. Streckung von Beschaffungsvorhaben der Bundeswehr zu. Wenn in Deutschland der Spielraum künftig enger wird, wird sich die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Auslandsmärkte richten.

Es ist das gute Recht der Beschäftigten in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie, einen sozial flankierten Veränderungsprozess zu fordern, in dem sie mitreden und mitgestalten können. Beschäftigungs- und Einkommenssicherung, Qualifizierung und Weiterbildung und ein echter sozia-

ler und fairer Dialog, auch innerhalb der IG Metall, sind die Eckpunkte einer solchen Flankierung.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich aktiv für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen, damit der Strukturwandel in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie nicht zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht; einen industriepolitischen Dialog von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten zu initiieren, um verlässliche Rahmenbedingungen bei der Europäisierung der Branche zu schaffen und die Erschließung ziviler Märkte durch neue Projekte und Produkte voranzutreiben.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

#### EINSCHRÄNKUNG UND KONTROLLE VON RÜSTUNGSEXPORTEN

**1.138** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall tritt ein für:

- Eine gesetzliche Einschränkung und scharfe Kontrolle von Rüstungsexporten.
- Die Möglichkeit zum Export von Kriegsmaterial muss gesetzlich deutlich eingeschränkt werden. Rüstungsexporte müssen auf Staaten, gegenüber denen hierzu unausweichliche bündnispolitische Verpflichtungen bestehen (EU/NATO), begrenzt werden. Insbesondere müssen alle Rüstungsexporte in Krisenregionen und in Länder, in denen Menschenrechte missachtet werden, umgehend eingestellt werden.
- Der Export von Kleinwaffen muss komplett eingestellt werden. Die Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern muss beendet werden.

Berücksichtigt werden müssen die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, die in den Rüstungsbetrieben arbeiten. Die Umstellung der Produktion auf zivile Güter muss, soweit dies zur Sicherung der Arbeitsplätze notwendig ist, durch Steuergelder unterstützt werden.

Die IG Metall tritt auch in den Betrieben, die Rüstungsgüter herstellen, mit diesen Forderungen offensiv an, um die Notwendigkeit der Umgestaltung der Produktion und den Weg zu friedensschaffenden Maßnahmen zu fördern.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich eindeutig zu den Beschäftigten in der wehrtechnischen Industrie zu bekennen. Auch in diesem Bereich geht es um den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, faire Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander.

Der Vorstand und die Gliederungen der IG Metall müssen einer Spaltung der Arbeitsplätze in den verschiedenen Branchen und Bereichen entgegenwirken. Hierzu müssen Forderungen aufgestellt und geeignete Maßnahmen durchgeführt werden.

Dies sollten u.a. sein:

- 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;
- gegenüber der Bundesregierung einen Ausbau von zivilen Programmen (Diversifizierungsprogramme) einzufordern;
- in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie darf der strukturelle Wandel nicht zulasten der Beschäftigten gehen; sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hierbei kommt der Politik eine zentrale Rolle zu. Sie ist 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 die Weiterentwicklung zu machen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall stößt eine breite Debatte über Rüstungskonversion und Diversifikation in der IG Metall und im DGB an.

Die IG Metall knüpft an die alte Tradition, gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten der Rüstungsbetriebe industriepolitische Konzepte für eine Konversions- bzw. Diversifikationspolitik zu entwickeln, um den Widerspruch zwischen dem friedenspolitischen Engagement der Gewerkschaften und dem Erhalt von Arbeitsplätzen aufzuheben und aktualisiert das alte „Aktionsprogramm Rüstungskonversion“.

Die IG Metall unterstützt eine restriktive Genehmigungspraxis von Rüstungsexporten und fordert die sofortige Einstellung der Lieferung von Kleinwaffen in Krisengebiete, da diese Kleinwaffen gerade auch in Bürgerkriegen zum Gebrauch durch Kindersoldaten geeignet sind.

Die IG Metall fordern die schrittweise Umstellung auf zivile Güter, um eine dauerhafte Beschäftigung zu sichern. Kommt es trotzdem zu Beschäftigungsproblemen, ist die Konversion staatlich unterstützend zu begleiten. Auch Arbeitszeitverkürzungen können dabei Beschäftigungsprobleme auffangen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, bestehende Rüstungskonversionsansätze in der Metallwirtschaft weiterhin aktiv zu unterstützen und neue Ansätze und Projekte zu entwickeln. Hierfür müssen die Positionen im „Arbeitsprogramm Rüstungskonversion“ der IG Metall entsprechend aktualisiert werden. Insbesondere ist dabei auch die rüstungspolitische Entwicklung in Europa einzubeziehen.

Die IG Metall Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter aus den Betrieben der Rüstungsindustrie sind durch den Vorstand der IG Metall offensiv zu unterstützen, Konversionsvorschläge zu entwi-

ckeln, um einen drohenden Arbeitsplatzabbau zu verhindern.

Gleichzeitig ist der Einfluss der IG Metall auf die Bundesregierung zu verstärken, damit der Export von Rüstungsgütern wesentlich restriktiver gehandhabt wird und notwendige Konversionsprogramme auch vonseiten der Politik gefördert werden.

Gerade bei der Debatte um Waffenlieferungen in Krisengebiete und die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung ist deutlich geworden, dass die IG Metall in diesen Fragen Antworten geben muss. Mit dem Aufbau der betrieblichen Kompetenzen in Rüstungs- und Konversionsfragen kann die IG Metall in diesem wichtigen Themenkomplex wieder inhaltliches Profil gewinnen. Dabei darf der Satzungsauftrag der IG Metall, sich für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung einzusetzen, nicht dem Arbeitsplatzargument untergeordnet werden. Insofern ist die Weiterentwicklung des IG Metall Konversionsprogramms von hoher Dringlichkeit.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

RÜSTUNGSEXPORTE STOPPEN – AUF ZIVILE PRODUKTION UMSTELLEN!

**1.142** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Als Zwischenschritt zur Ächtung und einem gesetzlichen Verbot von Waffenexporten wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, sich in der Öffentlichkeit und gegenüber der Bundesregierung für die Durchsetzung folgender Forderungen einzusetzen:

- ein Exportverbot für Kleinwaffen und Waffenfabriken;
- ein Verbot von Waffenlieferungen in Länder außerhalb von NATO und EU bei gleichzeitiger strikter Endverbleibskontrolle;
- keine Hermesbürgschaften für Waffengeschäfte mit sog. Drittländern;
- für die programmatische und finanzielle Förderung der Umstellung von Rüstungsproduktion auf zivile Fertigung (Konversion).

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

RÜSTUNGSPRODUKTION, RÜSTUNGSEXPORT UND RÜSTUNGSKONVERSION

**1.143** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall soll in der Politik darauf hinwirken, dass

- Waffenexporte zumindest eingeschränkt werden, indem diese restriktiver gehandhabt werden. Das erfordert auch eine parlamentarische Kontrolle aller Waffenexporte.
- Rüstungsexporte begrenzt werden. Auch auf Staaten, gegenüber denen hierzu unausweichliche bündnispolitische Verpflichtungen bestehen (EU/NATO) und insbesondere keine Rüstungsexporte in Krisenregionen in Länder, in denen Menschenrechte missachtet werden.
- der Export von Waffen aller Art mittelfristig verboten wird und dass der Export von Kleinwaffen sofort einzustellen ist.
- keine Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern passiert.
- Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie durch die Wandlung in Arbeitsplätze zur Herstellung ziviler, gesellschaftlich notwendiger Produkte kompensiert werden. Die Konversionsdebatte muss in den Rüstungsbetrieben nachhaltig geführt werden. Hier soll die IG Metall eine aktive und steuernde Rolle übernehmen. Da die meiste Rüstung in Mischkonzernen produziert wird, ist die Konversion auch umsetzbar. Wo es trotzdem zu Beschäftigtenproblemen kommen sollte, ist die Konversion staatlich unterstützt zu begleiten. Gegebenenfalls können auch über Arbeitszeitverkürzungen Beschäftigungsprobleme aufgefangen werden.
- die IG Metall als Teil der Friedensbewegung wahrgenommen wird.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

RÜSTUNGSKONVERSION

**1.144** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Deutschland ist der drittgrößte Waffenexporteur der Welt. Bei Panzerlieferungen nimmt Deutsch-

land sogar den zweiten Platz ein; bei U-Booten den ersten. Besonders skandalös ist auch der Export von Kleinwaffen, durch die weltweit die meisten Menschen ums Leben kommen. Die Produktion von Kampfdrohnen lehnen wir ab.

2013 hat Deutschland für 6,7 Milliarden Euro Waffen exportiert. Produkte, die in der Endkonsequenz zum Töten von Menschen dienen. Rüstungsproduktion ist kein „normaler“ Industriezweig. Wir lehnen es ab, dass für den Profit mit Rüstungsprodukten aus der BRD in aller Welt Kriege geführt werden können.

Wir fordern:

Statt der Finanzierung von Rüstungsexporten mit Steuergeldern fordern wir Initiativen zur Umstellung von Rüstungs- auf Zivilproduktion.

Ein Großteil der Waffen wird in Mischkonzernen produziert, damit ist die Konversion durchaus machbar. Das fordert verstärkte parlamentarische Kontrollen. Ziel muss sein, die Rüstungsproduktion und Rüstungsexporte ganz abzustellen. Denn: Rüstungsproduktion ist menschenverachtend und zugleich eine ungeheure Verschwendung von gesellschaftlichen Ressourcen.

Deshalb fordert die IG Metall die Wiederaufnahme einer gesellschaftlichen Diskussion über Initiativen zur Rüstungskonversion, d.h., der Umstellung von Rüstungsgütern auf zivile, gesellschaftliche Psychoprodukte. Diese Konversionsdebatte muss nachhaltig in den Rüstungsbetrieben von den Vertrauensleuten und Betriebsräten mit den Betroffenen geführt werden. Die IG Metall, zuständig für den Bereich der Wehr- und Sicherheitstechnik, übernimmt in dieser Debatte eine aktive und steuernde Rolle.

Die IG Metall ist Teil der Friedensbewegung. Deshalb unterstützen wir die Initiative zur Konversion für die wehr- und sicherheitstechnische Industrie, wie sie im Positionspapier der IG Metall „Entwicklungen der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie in Deutschland“ vorgeschlagen wird. Bei dieser Diskussion sind die beschäftigungspolitischen Interessen der Belegschaften einzubeziehen.

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern die Bundesregierung darüber hinaus auf:

Die friedensstiftenden und völkerverständigenden Maßnahmen zu intensivieren: Die Außen- und Sicherheitspolitik Deutschlands muss sich im

Bewusstsein der historischen Verantwortung für Frieden in der Welt einsetzen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**

KONVERSION STATT RÜSTUNGSPRODUKTION  
UND WAFFENEXPORT

**1.145** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, in der Frage der Waffenproduktion und des Waffenexports seine Positionen verstärkt in der politischen Öffentlichkeit zu vertreten. Der Satzungsauftrag gemäß § 2 der Satzung, sich für Frieden und Abrüstung einzusetzen, darf nicht dem Arbeitsplatzargument in der Rüstungsindustrie untergeordnet werden.

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen müssen die bisherigen Ansätze zur Rüstungskonversion ausgebaut und aktualisiert werden. Der Vorstand übernimmt dabei eine aktivierende und steuernde Rolle. Die berechnete Sorge unserer Mitglieder und Funktionäre um die Sicherheit der Arbeitsplätze darf nicht dazu führen, dass wir uns vor den Karren der Rüstungsindustrie spannen lassen.

Ziel der IG Metall ist die Konversion von Waffenproduktion und -entwicklung in die Produktion ziviler Güter und nicht eine „Diversifikation“, soll heißen Anpassung der Waffenproduktion und -entwicklung an die Bedürfnisse der Bundeswehr als Interventionsarmee.

Die IG Metall lehnt die Produktion von Drohnen ab, die zur Kriegsführung geeignet sind.

Die IG Metall verlangt vor allem von der Bundesregierung, den Export von Rüstungsgütern in Spannungsgebiete zu stoppen. Die IG Metall verlangt von der Bundesregierung die notwendige Unterstützung von Konversionsinitiativen und -programmen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 1.136**



## RÜSTUNGSKONVERSION

**1.146** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DORTMUND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Es müssen unverzüglich konkrete gewerkschaftliche und politische Schritte eingeleitet werden, auf Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil einzuwirken, sich langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen.
2. In den Rüstungsunternehmen sind von Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern paritätisch besetzte Umstellungsausschüsse einzurichten, welche die Möglichkeiten zur Umstellung auf alternative Produktion untersuchen und die Durchsetzung einleiten.
3. Innerhalb der IG Metall sind beim Vorstand, bei den Bezirksleitungen und bei den Verwaltungsstellen Arbeitskreise „Alternative Fertigung“ einzurichten, die eine beratende, betriebsübergreifende, informierende und koordinierende Funktion haben.
4. IG Metall und DGB müssen ihren Einfluss geltend machen, dass auf Bundes- und Landesebene gemäß den Forderungen der IndustriALL in Verbindung mit den Hochschulen Institute für alternative Fertigung eingerichtet werden. Sie sollen theoretische Grundlagen erarbeiten und die betrieblichen Arbeitskreise praktisch beraten.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## RÜSTUNGSKONVERSION

**1.147** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS JENA-SAALFELD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Etwa 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in der Bundesrepublik Deutschland an Rüstungsprodukten. In Jena, Gera und anderen Orten Ostthüringens betrifft dies u.a. Betriebe der optoelektronischen Industrie. Eine breite gesellschaftliche oder gewerkschaftliche Diskussion über Rüstungskonversion ist nicht vorhanden. Stattdessen wurde im Jahr 2014 die Schlagzeile „Die IG Metall fordert von der Bundesregierung Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie.“ produziert. Die IG Metall muss eine wahrnehmbare Diskussion zum Thema Rüstungskonversion initiieren. Unser gewerkschaftliches Engagement muss allein auf Konversion von

Rüstungsproduktion in zivile Produktion gerichtet werden.

Hierzu wird der Funktionsbereich Industrie-, Struktur- und Energiepolitik beauftragt, eine mittelfristige industriepolitische Strategie zur umfassenden Rüstungskonversion zu entwickeln und entsprechende Initiativen zu ergreifen. Zu diesem Zweck werden für 2016 die Gliederungen und Arbeitskreise, die mit dem Thema Wehrtechnik befasst bzw. davon betroffen sind, zu einer bundesweiten Strategiekonferenz mit Experten eingeladen. Die Bezirksleitungen organisieren im Vorfeld regionale Konferenzen zur Vorbereitung. Bis zur Konferenz ist der Erfahrungsschatz aus den Konversionsdebatten und Konflikten seit den 70er-Jahren zu heben, in Materialien aufzubereiten und der Organisation zur Verfügung zu stellen.

Trotz seiner weltweit vergleichsweise kleinen Fläche nimmt Deutschland einen Spitzenplatz beim Export von Waffen ein. Die anklagende Parole „Der Tod ist ein Meister aus Deutschland“ hat nichts an ihrer Aktualität eingebüßt. Die Verantwortung dafür tragen nicht nur anonyme Kapitalinteressen und einzelne Rüstungslobbyisten, sondern auch die unmittelbaren Produzenten dieser Waffen: Wir, die abhängig Beschäftigten und unsere Interessenvertretungsstrukturen.

Die Stabilität der „imperialen Lebensweise“ der Menschen in Nordeuropa und Nordamerika beruht dabei nicht nur auf 500 Jahren Kolonialismus, Kreditabhängigkeiten und korrupten Eliten in den Ländern des Südens, sondern auch auf der Macht, die noch immer aus den Gewehrläufen kommt. Die jüngsten Massaker in Lateinamerika wurden z.B. mit den Produkten deutscher Kleinwaffenhersteller verübt. Das immer noch verbreitete Argument, wenn wir es nicht machen, tun es andere, ist schlicht antihumanistisch, kommt einer zivilisatorischen Kapitulation gleich und darf nicht Leitlinie der IG Metall sein.

Rüstungskonversion funktioniert nicht von heute auf morgen, sie muss langfristig vorbereitet sein. Sie darf aber nicht, wie in den letzten 20 Jahren, lediglich zu einem verstaubten Platzhalter in einer Strategiedebatte werden, die sich ansonsten um Marktentwicklung und -zugänge und ein europäisches Verteidigungsbündnis dreht – sie muss stattdessen proaktiv betrieben werden.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

AKTIVE FRIEDENSPOLITIK, RÜSTUNGSEXPORTE  
STOPPEN, RÜSTUNGSKONVERSION BETREIBEN

**1.148** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Aktive Friedenspolitik:

Die IG Metall ist Teil der Friedensbewegung, sie beteiligt sich an Friedensaktivitäten und organisiert Maßnahmen für eine aktive Friedenspolitik. Nach einem längeren Zeitraum der scheinbar friedlicheren Welt, insbesondere nach der Entschärfung der Ost-West-Block-Situation, erleben wir in zunehmendem Maß die Ausweitung von Kriegen und kriegerischen Auseinandersetzungen. Es ist an der Zeit, unseren Einsatz für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung, wie in der Satzung formuliert, zu verstärken.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Öffentlichkeitsarbeit für Frieden und Abrüstung zu verstärken, friedenspolitische Themen verstärkt in unseren Publikationen zu behandeln, wichtige gewerkschaftliche Aktionstage wie den 1. Mai und den 1. September – als traditionellen Antikriegstag – stärker zu nutzen, unsere friedenspolitischen Ziele mit den Beschäftigten zu diskutieren und daraus gesellschaftlichen Druck auf die Politik, gegen Krieg und für friedliche Konfliktlösungen zu erreichen.

Rüstungsexporte stoppen:

Die IG Metall fordert von der Bundesregierung eine strenge, konsequent zurückhaltende Genehmigung von Waffenexporten:

Keine Genehmigung von Rüstungsexporten in Krisengebiete und Länder, in denen Menschenrechte missachtet werden.

Keine Genehmigung von Waffenexporten an Staaten oder Gruppen, die sich in kriegerischen Auseinandersetzungen befinden.

Keine Verschwendung von Steuergeldern für die Finanzierung oder Absicherung von Rüstungsexportgeschäften.

Zielsetzung dabei ist es, auf Rüstungsexporte gänzlich zu verzichten.

Rüstungskonversion weiterentwickeln:

Das Argument der Sicherung von Arbeitsplätzen durch Rüstungsexporte und rüstungsindustrielle

Produktion darf nicht als Gegensatz zur Forderung nach einem Rüstungsexportverbot und die Umstellung der Produktion hin zu zivilen Produkten genutzt werden.

Schon in den 80er- und 90er-Jahren haben die von der IG Metall geförderten und unterstützten Diskussionen und Initiativen zur Rüstungskonversion Alternativen für die Beschäftigung (Beschäftigten) aufgezeigt. Nicht zuletzt 1998 in der Fortschreibung des Arbeitsprogrammes Rüstungskonversion wurden betriebliche Beispiele von Konversionsaktivitäten von IG Metallern, Vertrauensleuten und Betriebsräten vorgestellt. Die öffentliche Debatte, aber auch die innergewerkschaftliche Debatte über die Umstellung auf zivile Produkte ist praktisch verstummt.

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, Initiativen zu ergreifen, um die Diskussion in der IG Metall zu beleben; die Diskussion zur Umstellung der Produktion von Rüstungsgütern auf zivile, gesellschaftlich nützliche Produkte zu unterstützen durch Entwicklung von Projekten und deren Veröffentlichungen in den IG Metall Medien.

Die Aktualisierung und Neuauflage des Arbeitsprogrammes Rüstungskonversion (Schriftenreihe 143) soll dabei eine Starterfunktion übernehmen.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

**Initiativanträge**

INITIATIVANTRAG ZUR E1 -  
GESELLSCHAFTSPOLITIK: UMWIDMUNG  
BETREUUNGSGELD

**1.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
NICOLE HIRTZ (DELEGIERTEN-NUMMER: 174)  
HAGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, gemeinsam mit dem DGB bei der Bundesregierung darauf hinzuwirken, dass die Mittel des am 21. Juli 2015 vom Bundesverfassungsgericht für nicht verfassungskonform erklärten Betreuungsgeldes in den flächendeckenden Ausbau von qualitativ guter Kinderbetreuung eingesetzt wird.

Die flächendeckende Kinderbetreuung ist eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben. Für die Integration von Flüchtlingen ist die Betreuung der Kinder in Kinderbetreuungseinrich-

tungen ein wichtiger Schritt zur Integration u. a. durch die Vermittlung von Sprachkompetenz.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, gemeinsam mit dem DGB bei der Bundesregierung und den Landesregierungen darauf hinzuwirken, dass die Mittel des am 21. Juli 2015 vom Bundesverfassungsgericht für nicht verfassungskonform erklärten Betreuungsgeldes in den flächendeckenden Ausbau von qualitativ guter Kinderbetreuung eingesetzt wird.

Die flächendeckende Kinderbetreuung ist eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben. Für die Integration von Flüchtlingen ist die Betreuung der Kinder in Kinderbetreuungseinrichtungen ein wichtiger Schritt zur Integration u. a. durch die Vermittlung von Sprachkompetenz.

INITIATIVANTRAG ZUR E1 -  
GESELLSCHAFTSPOLITIK: "STOPPT DIE SPIRALE  
AUS TERROR UND GEWALT!"

**I.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
HÜSEYİN UC (DELEGIERTEN-NUMMER: 257)  
HAGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In den letzten Monaten wurde in der Türkei eine Spirale der Gewalt in Gang gesetzt, die vorerst am 10. Oktober 2015 in einem blutigen Angriff in der türkischen Hauptstadt Ankara endete. Bei zwei Bombenanschlägen auf eine Friedensdemonstration, zu der Gewerkschaften, Berufsverbände und politische Parteien aufgerufen hatten, wurden mehr als 100 Menschen getötet und Hunderte verletzt. Die Anschläge von Ankara waren ein Angriff auf die Demokratie und den Frieden in der Türkei.

Dabei wollten die Menschen mit dieser Demonstration für ein Ende der Kriegspolitik und für eine demokratische und friedliche Lösung in der kurdischen Frage eintreten. Dieses Attentat ist ein barbarischer Akt. Wir trauern gemeinsam mit den Angehörigen um unsere Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen und allen anderen, die für Frieden an diesem Tag auf die Straße gingen und dabei ihr Leben verloren haben!

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall verurteilen diesen feigen Anschlag und fordern von den verantwortlichen Stellen die lückenlose Aufklärung dieses Terroraktes. Die IG Metall erklärt ihre volle Solidarität mit den türkischen Schwesterorganisationen, die

sich als Teil der türkischen Zivilgesellschaft furchtlos für Frieden, Demokratie und gleiche Rechte für alle eingesetzt haben.

Das Recht auf Meinungs- und Versammlungsfreiheit ist ein existenzielles Recht jeder Demokratie. Von daher ist dieser Anschlag ein Anschlag auf die Demokratie. Von Bomben, egal von wem sie gelegt wurden, ist keine Lösung zu erwarten und alle Attentate werden von den Delegierten auf's Schärfste verurteilt.

Die in 2012 getroffene Entscheidung der türkischen Regierung, einen Friedensprozess mit den Kurden einzuleiten, war mutig und richtig. Dieser Prozess hat geholfen, die Spannungen zwischen Kurden und Türken abzubauen. Alle Beteiligten sind aufgerufen, auf den Pfad der Versöhnung zurückzukehren. Dazu sind die Friedensgespräche zwischen dem türkischen Staat und den Kurden wieder unverzüglich aufzunehmen.

Es gibt keine Alternative zu Verhandlungen und Gesprächen. Von daher fordert die IG Metall alle gesellschaftlichen Kräfte in der Türkei auf, die Demokratie zu fördern und zum Friedensprozess zurückzukehren. Dies ist die Voraussetzung, wenn man den Frieden im Land bewahren will!

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall fordern von der Bundesregierung, dass sie eine europäische Initiative zur Fortsetzung des Friedensprozesses in der Türkei startet.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

In den letzten Monaten wurde in der Türkei eine Spirale der Gewalt in Gang gesetzt, die vorerst am 10. Oktober 2015 in einem blutigen Angriff in der türkischen Hauptstadt Ankara endete. Bei zwei Bombenanschlägen auf eine Friedensdemonstration, zu der Gewerkschaften, Berufsverbände und politische Parteien aufgerufen hatten, wurden mehr als 100 Menschen getötet und Hunderte verletzt. Die Anschläge von Ankara waren ein Angriff auf die Demokratie und den Frieden in der Türkei.

Dabei wollten die Menschen mit dieser Demonstration für ein Ende ~~der Kriegspolitik und für eine demokratische und friedliche Lösung in der kurdischen Frage~~ der Gewalt eintreten. Dieses Attentat ist ein barbarischer Akt. Wir trauern gemeinsam mit den Angehörigen um unsere Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen, die an diesem Tag ihr Leben verloren haben sowie um und allen anderen Opfern der von Gewalt, die für Frieden an diesem Tag auf die Straße gingen und dabei ihr Leben verloren haben!

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall verurteilen diesen feigen Anschlag und fordern von den verantwortlichen Stellen die lückenlose Aufklärung dieses Terroraktes. Die IG Metall erklärt ihre volle Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen türkischen Schwesterorganisationen, die sich als Teil der türkischen Zivilgesellschaft in der Türkei furchtlos für Frieden, Demokratie, Aussöhnung und gleiche Rechte für alle eingesetzt haben.

Das Recht auf Meinungs- und Versammlungsfreiheit ist ein existenzielles Recht jeder Demokratie. Von daher ist dieser Anschlag ein Anschlag auf die Demokratie. Von Bomben, egal von wem sie gelegt wurden, ist keine Lösung zu erwarten und alle Attentate werden von den Delegierten aufs Schärfste verurteilt.

Die in 2012 getroffene Entscheidung der türkischen Regierung, einen Friedensprozess mit den Kurden einzuleiten, war mutig und richtig. Dieser Prozess hat geholfen, die Spannungen in der Türkei zwischen Kurden und Türken abzubauen. Alle Beteiligten sind aufgerufen, auf den Pfad der Versöhnung zurückzukehren fortzuführen. Dazu sind die Friedensgespräche zwischen dem türkischen Staat und den Kurden wieder unverzüglich aufzunehmen.

~~Es gibt keine Alternative zu Verhandlungen und Gesprächen. Von daher fordert die IG Metall alle gesellschaftlichen Kräfte in der Türkei auf, die Demokratie zu fördern und zum Friedensprozess zurückzukehren. Dies ist die Voraussetzung, wenn man den Frieden im Land bewahren will!~~

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall fordern von der Bundesregierung, dass sie eine europäische Initiative zur Fortsetzung des Friedensprozesses in der Türkei startet.

INITIATIVANTRAG ZU E1 -  
GESELLSCHAFTSPOLITIK: "EUROPA NEU  
BEGRÜNDEN" - AKTUELLER DENN JE

**I.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
MICHAEL ERHARDT (DELEGIERTEN-NUMMER:  
130) HAGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit der Unterschrift der griechischen Regierung unter ein ihr aufgezwungenes drittes »Memorandum« ist die Euro-Krise keineswegs vorbei. Im Gegenteil: Diese Art der „Krisenbekämpfung“ verschärft die Probleme in den von der Krise am meisten betroffenen Ländern und verbaut Wege zu den dort

tatsächlich erforderlichen Reformen. Mit dem eiserne Beharren der Troika, der Euro-Gruppe und der deutschen Bundesregierung auf Sozialabbau, Zerstörung des Tarifvertragssystems, Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur und Massenbelastungen werden wirtschaftliche Perspektivlosigkeit, hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Ungleichheit im gemeinsamen Währungsraum zum Dauerzustand gemacht.

Die Erfahrungen der letzten Wochen zeigen auch: Solange die EU und die Europäische Währungsunion als Hebel für die Durchsetzung einer unsozialen Politik und zum Abbau von Demokratie missbraucht werden, anstatt sie als Instrumente für die Stärkung europäischer Solidarität zu nutzen und weiter zu entwickeln, desto mehr werden nationaler Chauvinismus, Fremdenfeindlichkeit und andere antidemokratische Stimmungen in den Ländern Europas gefördert. Das aktuelle Versagen Europas in der Flüchtlingskrise macht diese Entwicklung noch dramatischer.

Vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklungen sagen wir: Die IG Metall stellt sich diesen Gefahren entgegen und wird sich mit noch größerem Nachdruck als starke Kraft für ein solidarisches und demokratisches Europa positionieren:

- Die IG Metall setzt sich für Solidaritätsaktionen der europäischen Gewerkschaften zur Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen und der Arbeitslosen in Griechenland und anderen Krisenländern ein und tritt mit einer offensiven Öffentlichkeitsarbeit der nationalistischen Stimmungsmache der Bild-Zeitung und anderer Leitmedien entgegen.
- Die IG Metall widerspricht öffentlich dem Austeritätskurs von Eurogruppe und Bundesregierung und allen Bestrebungen, Griechenland und andere „Programmländer“ zu gewerkschaftsfreien Niedriglohnländern zu machen. Europa braucht keine Niedriglohnkonkurrenz zwischen EU-Ländern, sondern eine Stärkung der sozialen und demokratischen Grundrechte aller.
- Um die Lage in den Krisenländern zu verbessern, ist ein weit über den so genannten »Junker-Plan« hinaus gehendes europäisches Wachstums- und Investitionsprogramm erforderlich, wie es die Gewerkschaften mit dem »Marshallplan für Europa« und dem »Europäischen Investitionsplan« vorgeschlagen haben. Die IG Metall setzt sich auf europäischer und bilateraler Ebene dafür ein, diesen Plan inhaltlich zu vertiefen und in den EU-Institutionen bekannt zu machen. Für Griechenland und andere Krisenländer muss der Zugang zu Investitionsmitteln wesentlich erleichtert und der



Umfang von Investitionen in die Zukunft so stark erweitert werden, dass der durch die Ausgabenkürzungen angerichtete wirtschaftliche Schaden möglichst gering gehalten werden kann. Gewerkschaften, Umweltverbände und andere Kräfte der Zivilgesellschaft in Europa müssen verstärkte eigene Vorschläge zu den strategischen Investitionsfeldern in die Debatte einbringen und für Transparenz sorgen, damit anspruchsvolle Ziele tatsächlich verwirklicht werden können.

- Die IG Metall setzt sich in einem breiten Bündnis für ein sozialeres und gerechteres Europa ein. Alle interessierten gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen in Deutschland und Europa sind eingeladen, sich in diesem Bündnis mit Ideen zu beteiligen. Eine Diskussion über die bestmögliche politische Zuspitzung für die Erreichung unserer Ziele im Sinne der europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Gewerkschaften muss jetzt beginnen.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Mit der Unterschrift der griechischen Regierung unter ein ihr aufgezwungenes drittes »Memorandum« ist die Euro-Krise keineswegs vorbei. Im Gegenteil: Diese Art der „Krisenbekämpfung“ verschärft die Probleme in den von der Krise am meisten betroffenen Ländern und verbaut Wege zu den dort tatsächlich erforderlichen Reformen. Mit dem eisernen Beharren der Troika, der Euro-Gruppe und der deutschen Bundesregierung auf Sozialabbau, Zerstörung des Tarifvertragssystems, Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur und Massenbelastungen werden wirtschaftliche Perspektivlosigkeit, hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Ungleichheit im gemeinsamen Währungsraum zum Dauerzustand gemacht.

In den letzten Wochen erleben wir auch in Finnland und Großbritannien massive Angriffe auf Gewerkschaftsrechte und Tarifautonomie.

Diese Erfahrungen der letzten Wochen zeigen auch: Solange die EU und die Europäische Währungsunion werden als Hebel für die Durchsetzung einer unsozialen Politik und zum Abbau von Demokratie missbraucht werden, dies fördert anstatt sie als Instrumente für die Stärkung europäischer Solidarität zu nutzen und weiter zu entwickeln, desto mehr werden nationalen Chauvinismus, Fremdenfeindlichkeit und andere antidemokratische Stimmungen in den Ländern Europas gefördert. Das aktuelle Versagen Europas in der Flüchtlingskrise macht diese Entwicklung noch dramatischer.

Vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklungen sagen wir: Die IG Metall stellt sich diesen Gefahren

entgegen und wird sich mit noch größerem Nachdruck als starke Kraft für ein solidarisches und demokratisches Europa positionieren:

- Die IG Metall setzt sich für Solidaritätsaktionen der europäischen Gewerkschaften zur Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen und der Arbeitslosen in Griechenland und anderen Krisenländern ein und tritt mit einer offensiven Öffentlichkeitsarbeit der nationalistischen Stimmungsmache der Bild-Zeitung und anderer Leitmedien entgegen.
- Die IG Metall widerspricht öffentlich dem Austeritätskurs von Eurogruppe und Bundesregierung und allen Bestrebungen, Griechenland und andere „Programmländer“ zu gewerkschaftsfreien Niedriglohnländern zu machen. Europa braucht keine Niedriglohnkonkurrenz zwischen EU-Ländern, sondern eine Stärkung der sozialen und demokratischen Grundrechte aller.
- Um die Lage in den Krisenländern zu verbessern, ist ein weit über den so genannten »Juncker-Plan« hinaus gehendes europäisches Wachstums- und Investitionsprogramm erforderlich, wie es die Gewerkschaften mit dem »Marshallplan für Europa« und dem »Europäischen Investitionsplan« vorgeschlagen haben. Die IG Metall setzt sich auf europäischer und bilateraler Ebene dafür ein, diesen Plan inhaltlich zu vertiefen und in den EU-Institutionen bekannt zu machen. Für Griechenland und andere Krisenländer muss der Zugang zu Investitionsmitteln wesentlich erleichtert und der Umfang von Investitionen in die Zukunft so stark erweitert werden, dass der durch die Ausgabenkürzungen angerichtete wirtschaftliche Schaden möglichst gering gehalten werden kann. Gewerkschaften, Umweltverbände und andere Kräfte der Zivilgesellschaft in Europa müssen verstärkte eigene Vorschläge zu den strategischen Investitionsfeldern in die Debatte einbringen und für Transparenz sorgen, damit anspruchsvolle Ziele tatsächlich verwirklicht werden können.
- Die IG Metall setzt sich in einem breiten Bündnis für ein sozialeres und gerechteres Europa ein. Alle interessierten gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen in Deutschland und Europa sind eingeladen, sich in diesem Bündnis mit Ideen zu beteiligen. Eine Diskussion über die bestmögliche politische Zuspitzung für die Erreichung unserer Ziele im Sinne der europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Gewerkschaften muss jetzt beginnen.



## Leitantrag: Junge IG Metall

LEITANTRAG: JUNGE IG METALL

**EL1.001** ANTRAGSTELLERIN/

ANTRAGSTELLER: VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit gezielten Aktivitäten will die IG Metall ihre Erfolge bei der Gewinnung junger Menschen ausbauen, um stärker als bisher eine attraktive Organisation für die junge Generation zu werden. Ein mittelfristiges Arbeitsprogramm stellt die Gewinnung und Beteiligung junger Beschäftigter bis 35 Jahren in den Mittelpunkt der Aktivitäten der IG Metall. Die IG Metall Jugend soll zur „Jungen IG

Metall“ werden. Zur Jungen IG Metall gehören klassische Auszubildende, (dual) Studierende und junge Berufstätige.

Die Zukunftsfähigkeit der IG Metall entscheidet sich an folgenden Fragen: Haben wir ausreichend Mitglieder und Aktive unter jungen Beschäftigten? Kennen wir uns in ihrer Arbeits- und Lebenswelt aus? Trauen sie uns zu, dass wir – gemeinsam mit ihnen – ihre Arbeitsbedingungen in einer sich stark verändernden Arbeitswelt gestalten?

Die Beschäftigten unter 35 Jahren sind nach wie vor eine Herausforderung für die IG Metall. Laut unserer Potenzialanalyse 2014 sind die Mitglieder unter 35 Jahren weniger stark an die IG Metall gebunden als Mitglieder über 35 Jahre. Das überrascht aufgrund der Veränderungen in den Lebensverläufen junger Menschen auf den ersten Blick nicht. Dennoch ist die Bindungskraft im Vergleich mit anderen Nichtregierungsorganisationen nur im durchschnittlichen Mittelfeld. Die jungen Mitglieder wägen den Nutzen einer IG Metall Mitgliedschaft stärker ab und haben höhere Anforderung an uns bezüglich individueller Leistungen wie Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung. Der persönliche Kontakt zu Betriebsrat, Vertrauensleuten und der IG Metall vor Ort hat einen hohen Einfluss auf die Mitgliederbindung dieser Personengruppe. Die U-35-Generation fordert von der IG Metall eine Einmischung in die Politik bei Fragen von Arbeit und Beschäftigung.

Die IG Metall Jugend ist eine „starke Marke“ und ermöglicht eine hohe Identifikation mit der IG Metall und macht die IG Metall für viele junge Menschen erlebbar. Dennoch verstehen sich Beschäftigte nach unseren TNS-Infratest-Erhebungen zwischen Anfang 20 und Mitte 30 nicht mehr als Zielgruppe der Jugendarbeit: Sie haben schon viel geleistet und sind stolz darauf: auf Aus- und Weiterbildung, auf ihre Berufserfahrung, auf ihre

Arbeit und eine produktive Rolle im Betrieb. Mit 230.000 Mitgliedern unter 27 Jahren ist die IG Metall zwar der größte politische Jugendverband Deutschlands und die Zahl junger Mitglieder steigt kontinuierlich. Die Ergebnisse des IG Metall Zukunftsmotors zeigen jedoch, dass die Mitgliederwerbung und -bindung über die Zukunft der IG Metall entscheiden. Selbst bei Fortschreibung der erfolgreichen Mitgliederentwicklung der letzten drei Jahre würde sich der Altersschwerpunkt von heute 47 bis 55 Jahren auf 58 bis 62 Jahre im Jahre 2025 verschieben und die IG Metall würde deutlich schrumpfen.

Die Zuwächse bei der jungen Generation sind nicht ausreichend, um eine nachhaltige Mitgliederentwicklung zu sichern. Um diese zu erreichen und um bei der Mitgliederentwicklung in eine andere Größenordnung vorzustoßen, wird Folgendes vorausgesetzt:

- Das Gewinnen, Halten und Beteiligen junger Beschäftigter muss Aufgabe der gesamten IG Metall werden.
- Wir müssen kaufmännische Azubis, Azubis im Handwerk und Studierende genauso konsequent und systematisch ansprechen und gewinnen wie gewerbliche Azubis in der Metall- und Elektroindustrie.
- Wir müssen die altbekannten und schwerwiegenden Lücken in unserer Biografie begleitenden Ansprache (Auslerner, Berufseinstieg) endlich schließen.
- Wir brauchen mehr Jugend- und Auszubildendenvertreter/-vertreterinnen, junge Vertrauensleute und junge Betriebsratsmitglieder. Sie sind die effektivsten Multiplikatoren für unsere Sache bei jungen Menschen.
- Wir müssen die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der jungen Generation konsequenter und öffentlich sichtbarer gestalten als bisher.
- Das Image der IG Metall muss sich so verändern, dass junge Beschäftigte die IG Metall als ihren Partner für Ausbildung und Beruf wählen.

### **Wie will die IG Metall diese Ziele erreichen?**

1. Um den Stellenwert und die Fokussierung bei der Mitgliederwerbung von Auszubildenden, dual Studierenden, Ferienbeschäftigten und Auslernern zu erhöhen, werden diese in den Geschäftsplänen der Verwaltungsstellen erfasst. Für die jeweiligen Zielgruppen werden, unter Berücksichtigung der örtlichen Gegeben-

- heiten, verbindliche Ziele in den Geschäftsplänen formuliert. Korrespondierend damit stellen die Bevollmächtigten und Betriebsbetreuer/-betreuerinnen eine Unterstützung der Jugendsachbearbeiter/-sachbearbeiterinnen sicher.
2. Idealerweise steht in allen Verwaltungsstellen ein politischer Sekretär/eine politische Sekretärin mit Schwerpunkt Jugendarbeit zur Verfügung. Für diesen Kollegen/diese Kollegin wird die IG Metall eine kontinuierliche Weiterbildungsreihe entwickeln. Inhalt der Weiterbildung ist es, Hauptamtliche mit Jugendschwerpunkt gezielt und alltagsnah dabei zu unterstützen, die berufsbiografischen „Stationen“ der Zielgruppen mit einer systematischen Ansprache (Ausbildungsbeginn, Nachfassaktionen, Auslerner-Runden, Ferienjobber, Berufseinstieg usw.) zu verbinden und diese Aktivitäten als Regelarbeit in der Verwaltungsstelle zu etablieren und sich die dafür erforderliche Unterstützung zu organisieren.
  3. Bevollmächtigte und Betriebsbetreuer und -betreuerinnen stellen sicher, dass es neben den Jugend- und Auszubildendenvertretern und -vertreterinnen in jedem Betriebsratsgremium eine Ansprechperson für die Werbung und Betreuung der jungen Beschäftigten gibt. Diese Person wird elektronisch erfasst. Die Wahlberichtsbögen zur Betriebsratswahl müssen entsprechend angepasst werden. Diese Ansprechpersonen werden – in Absprache mit den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen – per Dialogmarketing regelmäßig über unterstützende Angebote informiert. Die IG Metall wird ein begleitendes Seminarangebot und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung konzipieren.
  4. Die IG Metall wird Ansprachekonzepte für kaufmännische Azubis entwickeln und in Betrieben mit großem Potenzial und gewerkschaftlichen Multiplikatoren aus dem kaufmännischen Bereich erproben. Das Konzept und die Erfahrungen damit werden von Beginn an an Jugendsachbearbeiter und -sachbearbeiterinnen, Jugend- und Auszubildendenvertreter und -vertreterinnen und die o.g. Ansprechpersonen in den BR-Gremien kommuniziert, um einen schnellen Transfer der Ergebnisse zu gewährleisten.
  5. Die Ansprache von Azubis aus dem Handwerk, die hauptsächlich und sehr erfolgreich an Berufsschulen durchgeführt wird, wird verstetigt und ausgebaut.
  6. Die IG Metall identifiziert weitere Konzerne für die Werbung von Ferienbeschäftigten. Die Halbtarbeit wird systematisiert und unterstützt.
  7. Aufgrund der weiter steigenden Studierendenzahlen intensiviert die IG Metall ihre Aktivitäten für die Mitgliederwerbung von Studierenden an den Hochschulen und Universitäten. Die bisherigen Erfahrungen in der Studierendenarbeit sollen ausgetauscht und evaluiert werden. Die bereits erstellten Ansprachekonzepte sollen ausgebaut und standardisiert werden.
  8. Die IG Metall wählt Verwaltungsstellen aus, mit denen bis zum nächsten Gewerkschaftstag örtliche Beteiligungskonzepte für junge Beschäftigte entwickelt und erprobt werden. Ziel ist eine öffentlich wahrnehmbare Repräsentation junger Beschäftigter in den Gremien und in der Außendarstellung der Verwaltungsstelle. Die Wirkung dieser Maßnahmen wird evaluiert (vorher/nachher).
  9. Ein Konzept für die Ansprache von Auslernern liegt bereits vor. Die IG Metall wird Betriebe mit hohen Austrittsraten in den zwölf Monaten nach Ende der Ausbildung auswählen, um es in diesen Betrieben beispielhaft zu erproben. Ziel der IG Metall ist es, innerhalb der kommenden vier Jahre die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Auslerner (Auslerner-Runden) als Standard zu etablieren. Dies ist dringend notwendig, weil wir im ersten Jahr nach Ende der Ausbildung sehr viele junge Mitglieder verlieren, die wir zuvor mit hohem Einsatz und Aufwand geworben haben.
  10. Wichtig ist und bleibt, dass die Akteure der Jungen IG Metall mit hoher Motivation und Spaß ihre Organisation mitgestalten und stärken. Nach den Erfolgen durch die Operation Übernahme und Revolution Bildung wird es kurz- und mittelfristig darum gehen, die tarifvertraglichen Regelungen in die Praxis umzusetzen. Mittel- und langfristig wird ein neuer Schwerpunkt der kommenden Aktivitäten festgelegt werden.
  11. Die Interessen der Auszubildenden, Studierenden und jungen Beschäftigten in unseren Tarifforderungen aufzugreifen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Werbung und Beteiligung von jungen Mitgliedern. Das beste Beispiel war der Schub in der Mitgliederentwicklung im Jahr 2012 rund um die Operation Übernahme. Die IG Metall wird bei allen aktuellen und zukünftigen zentralen Kampagnen und Initiativen sicherstellen, dass dabei die Interessen von jungen Beschäftigten herausgearbeitet, sichtbar gemacht und auch gegenüber den Adressaten der Kampagnen (Arbeitgeber, Gesetzgeber

usw.) vertreten werden. Die Junge IG Metall ist bereits bei der Konzeption einzubeziehen. Dies gilt insbesondere für die anstehende Umsetzung des Tarifvertrags Bildungszeit und für die geplante arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall. Die Imagekampagne „Neue Zeiten. Neue Fragen. Gemeinsam für neue Antworten.“ unterstützt die IG Metall Jugend und trägt damit zur Weiterentwicklung zur Jungen IG Metall bei.

12. Ein Zukunftskongress der Jungen IG Metall, über den gesondert zu entscheiden ist, bildet den kommunikativen Knotenpunkt dieses Veränderungsprozesses.

### **Tarifvertrag Bildungszeit umsetzen**

Bildung ist der entscheidende Dreh- und Angelpunkt für Beschäftigungschancen und die berufliche Entwicklung. Bildung ist der Schlüssel für Emanzipation und Chancengleichheit. Deshalb muss Zugang zu Bildung immer möglich sein, unabhängig von der Lebensphase oder den ökonomischen Verhältnissen der Einzelnen. Die „Revolution Bildung“ geht in die neue Phase. Sie wird durch die Umsetzung des Tarifvertrages zur Bildungszeit in den Betrieben fortgesetzt. Zielgruppe der Aktivitäten sind Ausgelernte mit Abschluss einer dualen Ausbildung. Inhaltliche Schwerpunkte sind hier die Veränderungen durch die Digitalisierung der Arbeit und Industrie 4.0. Die Möglichkeiten durch den Tarifvertrag zur Bildungszeit für die berufliche Weiterentwicklung von jungen Beschäftigten werden herausgearbeitet und gemeinsam mit den Betriebsräten kommuniziert und umgesetzt. Mit diesen Maßnahmen soll auch die Attraktivität einer dualen Ausbildung wieder erhöht werden, da Entwicklungsperspektiven sichtbar werden. Die IG Metall wird einem weiteren Rückgang der Ausbildungsplätze der dualen Ausbildung entschieden entgegenwirken.

### **Tarifverträge für dual Studierende**

Aufgrund der steigenden Bedeutung verschiedener Modelle des dualen Studiums (duals Studium, kooperatives Studium, Studierende im Praxisverbund u.v.m.) wird die IG Metall weiter versuchen, flächentarifvertragliche Regelungen für dual Studierende durchzusetzen. Die oben beschriebenen Aktivitäten haben zum Ziel, den für die Durchsetzung notwendigen Organisationsgrad weiter zu erhöhen.

### **Balance von Arbeit und Leben**

Junge Beschäftigte haben ein starkes Interesse an der Gestaltung der Arbeitszeit. Neue Debatten fokussieren sich neben der Verkürzung auch auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit zum Zwecke der

Begleitung von biografischen Herausforderungen. Dazu gehören etwa Kinderbetreuung, Weiterbildung oder die Pflege Angehöriger oder nahestehender Menschen. Junge Menschen müssen ihre Lebenswünsche verwirklichen und ihre Lebensarbeitszeit dementsprechend flexibel gestalten können. Die geplante arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall ist eine große Chance, um zu zeigen, dass wir mit kollektiven Regelungen dazu beitragen, individuelle Freiheitsgrade zu verwirklichen. Bei der Entwicklung der Initiative werden die Perspektiven der jungen Beschäftigten einbezogen, bei der Kommunikation der Ziele die Perspektiven der jungen Beschäftigten fokussiert.

#### **ERGÄNZUNGSANTRAG ZU L1 - JUNGE IG METALL**

**EL1.001 – EA1** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: ADRIAN WIEMER  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 067)

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Ergänzungen ab Gliederungspunkt 6 in der Aufzählung vorzunehmen.

(...)

#### **Wie will die IG Metall diese Ziele erreichen?**

1. Um den Stellenwert und die Fokussierung bei der Mitgliedergewinnung von Auszubildenden, dual Studierenden, Ferienbeschäftigten und Auslernern zu erhöhen, werden diese in den Geschäftsplänen der Verwaltungsstellen erfasst. Für die jeweiligen Zielgruppen werden, unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten, verbindliche Ziele in den Geschäftsplänen formuliert. Korrespondierend damit stellen die Bevollmächtigten und Betriebsbetreuer/-betreuerinnen eine Unterstützung der Jugendsachbearbeiter/-sachbearbeiterinnen sicher.

2. Idealerweise steht in allen Verwaltungsstellen ein politischer Sekretär/eine politische Sekretärin mit Schwerpunkt Jugendarbeit zur Verfügung. Für diesen Kollegen/diese Kollegin wird die IG Metall eine kontinuierliche Weiterbildungsreihe entwickeln. Inhalt der Weiterbildung ist es, Hauptamtliche mit Jugendschwerpunkt gezielt und alltagsnah dabei zu unterstützen, die berufsbiografischen „Stationen“ der Zielgruppen mit einer systematischen Ansprache (Ausbildungsbeginn, Nachfassaktionen, Auslerner-Runden, Ferienjobber, Berufseinstieg usw.) zu verbinden und diese Aktivitäten als Regelarbeit in der Verwaltungsstelle zu etablieren und sich die dafür erforderliche Unterstützung zu organisieren.

3. Bevollmächtigte und Betriebsbetreuer und -betreuerinnen stellen sicher, dass es neben den Jugend- und Auszubildendenvertretern und -vertreterinnen in jedem Betriebsratsgremium eine Ansprechperson für die Werbung und Betreuung der jungen Beschäftigten gibt. Diese Person wird elektronisch erfasst. Die Wahlberichtsbögen zur Betriebsratswahl müssen entsprechend angepasst werden. Diese Ansprechpersonen werden – in Absprache mit den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen – per Dialogmarketing regelmäßig über unterstützende Angebote informiert. Die IG Metall wird ein begleitendes Seminarangebot und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung konzipieren.

4. Die IG Metall wird Ansprachekonzepte für kaufmännische Azubis entwickeln und in Betrieben mit großem Potenzial und gewerkschaftlichen Multiplikatoren aus dem kaufmännischen Bereich erproben. Das Konzept und die Erfahrungen damit werden von Beginn an an Jugendsachbearbeiter und -sachbearbeiterinnen, Jugend- und Auszubildendenvertreter und -vertreterinnen und die o.g. Ansprechpersonen in den BR-Gremien kommuniziert, um einen schnellen Transfer der Ergebnisse zu gewährleisten.

5. Die Ansprache von Azubis aus dem Handwerk, die hauptsächlich und sehr erfolgreich an Berufsschulen durchgeführt wird, wird verstetigt und ausgebaut.

6. Die IG Metall identifiziert weitere Konzerne für die Werbung von Ferienbeschäftigten. Die Haltearbeit wird systematisiert und unterstützt.

7. Aufgrund der weiter steigenden Studierendenzahlen intensiviert die IG Metall ihre Aktivitäten für die Mitgliederwerbung von Studierenden an den Hochschulen und Universitäten. Die bisherigen Erfahrungen in der Studierendenarbeit sollen ausgetauscht und evaluiert werden. Die bereits erstellten Ansprachekonzepte sollen ausgebaut und standardisiert werden.

7- 8. Die IG Metall wählt Verwaltungsstellen aus, mit denen bis zum nächsten Gewerkschaftstag örtliche Beteiligungskonzepte für junge Beschäftigte entwickelt und erprobt werden. Ziel ist eine öffentlich wahrnehmbare Repräsentation junger Beschäftigter in den Gremien und in der Außendarstellung der Verwaltungsstelle. Die Wirkung dieser Maßnahmen wird evaluiert (vorher/nachher).

8- 9. Ein Konzept für die Ansprache von Auslernern liegt bereits vor. Die IG Metall wird Betriebe mit hohen Austrittsraten in den zwölf Monaten nach Ende der Ausbildung auswählen, um es in diesen Betrieben beispielhaft zu erproben. Ziel der

IG Metall ist es, innerhalb der kommenden vier Jahre die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Auslerner (Auslerner-Runden) als Standard zu etablieren. Dies ist dringend notwendig, weil wir im ersten Jahr nach Ende der Ausbildung sehr viele junge Mitglieder verlieren, die wir zuvor mit hohem Einsatz und Aufwand geworben haben.

9- 10. Wichtig ist und bleibt, dass die Akteure der Jungen IG Metall mit hoher Motivation und Spaß ihre Organisation mitgestalten und stärken. Nach den Erfolgen durch die Operation Übernahme und Revolution Bildung wird es kurz- und mittelfristig darum gehen, die tarifvertraglichen Regelungen in die Praxis umzusetzen. Mittel- und langfristig wird ein neuer Schwerpunkt der kommenden Aktivitäten festgelegt werden.

10- 11. Die Interessen der Auszubildenden, Studierenden und jungen Beschäftigten in unseren Tarifforderungen aufzugreifen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Werbung und Beteiligung von jungen Mitgliedern. Das beste Beispiel war der Schub in der Mitgliederentwicklung im Jahr 2012 rund um die Operation Übernahme. Die IG Metall wird bei allen aktuellen und zukünftigen zentralen Kampagnen und Initiativen sicherstellen, dass dabei die Interessen von jungen Beschäftigten herausgearbeitet, sichtbar gemacht und auch gegenüber den Adressaten der Kampagnen (Arbeitgeber, Gesetzgeber usw.) vertreten werden. Die Junge IG Metall ist bereits bei der Konzeption einzubeziehen. Dies gilt insbesondere für die anstehende Umsetzung des Tarifvertrags Bildungszeit und für die geplante arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall. Die Imagekampagne „Neue Zeiten. Neue Fragen. Gemeinsam für neue Antworten.“ unterstützt die IG Metall Jugend und trägt damit zur Weiterentwicklung zur Jungen IG Metall bei.

11- 12. Ein Zukunftskongress der Jungen IG Metall, über den gesondert zu entscheiden ist, bildet den kommunikativen Knotenpunkt dieses Veränderungsprozesses.

(...)

#### **Beschluss: Annahme**

ABSCHAFFUNG ALTERSDISKRIMINIERUNG JAV

**L1.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass die IG Metall sich dafür einsetzt, dass das eingeschränkte Wahlrecht in Bezug auf die JAV-Wahlen (BetrVG § 60 [1], 61 [1 und 2]) so geän-



dert wird, dass alle Auszubildenden und dual Studierenden, unabhängig vom Alter, ein aktives und passives Wahlrecht erhalten. Dazu ist es zusätzlich erforderlich, dass die Ausbildungsform des „dualen Studiums“ durch eine Konkretisierung im BBiG, als eine Art der Berufsausbildung klar definiert wird.

Das Alter, mit dem die Auszubildenden und dual Studierenden ihre Ausbildung anfangen, steigt stetig. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen machen viele Auszubildende oder dual Studierende vor ihrer Ausbildung noch Maßnahmen, die die sog. „Ausbildungsfähigkeit“ steigern sollen, und zum anderen fangen viele Auszubildende und dual Studierende nach dem Abitur eine Ausbildung an. Dieses hat zur Folge, dass das Eintrittsalter vieler Auszubildenden und dual Studierender zwischen 20 und 24 Jahren liegt. Dadurch haben viele Auszubildende und dual Studierende während ihrer Ausbildung keine Möglichkeit, ihre besondere Interessenvertretung für den Bereich der Auszubildenden oder des dualen Studiums zu wählen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist jedoch im betrieblichen Alltag aber weiterhin der Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen rund um Ausbildung und Studium. Somit werden die Kolleginnen und Kollegen über 25 Jahre von der Jugend- und Auszubildendenvertretung betreut und nicht von den Betriebsräten, können sich diese Vertreter jedoch nicht wählen und sich auch nicht selbst für eine Verbesserung ihrer Bedingungen einsetzen. In manchen Betrieben führt diese Altersgrenze sogar dazu, dass, obwohl ausgebildet wird, keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden kann, da eine Vielzahl der Auszubildenden und dual Studierenden über 25 Jahre alt ist und somit die Mindestanzahl von Auszubildenden für die JAV nicht erreicht wird. Dies kann nicht in unserem Sinne sein und wir müssen uns dafür einsetzen, dass alle Auszubildenden und dual Studierenden eine Möglichkeit der aktiven Gestaltung ihrer Ausbildungsverhältnisse erlangen, indem sie über eine Jugend- und Auszubildendenvertretung mitentscheiden dürfen und diese auch wählen können.

Wir fordern somit die Aufhebung der Altersgrenze von 25 Jahren für die aktive und passive Wahl von Auszubildenden und dual Studierenden. Denn nur mit dieser Aufhebung kann eine Vertretung der Interessen möglich gemacht werden.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Dass die IG Metall sich dafür einsetzt, dass das eingeschränkte Wahlrecht in Bezug auf die JAV-Wahlen (BetrVG § 60 (1), 61 (1 und 2)) so geändert wird, dass alle Auszubildenden und dual Studierenden, unabhängig vom Alter, ein aktives und

passives Wahlrecht erhalten. Dazu ist es zusätzlich erforderlich, dass die Ausbildungsform des „dualen Studiums“ durch eine Konkretisierung im BBiG, als eine Art der Berufsausbildung klar definiert wird.

Das Alter, mit dem die Auszubildenden und dual Studierenden ihre Ausbildung anfangen, steigt stetig. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen machen viele Auszubildende oder dual Studierende vor ihrer Ausbildung noch Maßnahmen, die die sog. „Ausbildungsfähigkeit“ steigern sollen, und zum anderen fangen viele Auszubildende und dual Studierende nach dem Abitur eine Ausbildung an. Dieses hat zur Folge, dass das Eintrittsalter vieler Auszubildenden und dual Studierender zwischen 20 und 24 Jahren liegt. Dadurch haben viele Auszubildende und dual Studierende während ihrer Ausbildung keine Möglichkeit, ihre besondere Interessenvertretung für den Bereich der Auszubildenden oder des dualen Studiums, zu wählen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist jedoch im betrieblichen Alltag aber weiterhin der Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen rund um Ausbildung und Studium. Somit werden die Kolleginnen und Kollegen über 25 Jahre von der Jugend- und Auszubildendenvertretung betreut und nicht von den Betriebsräten, können sich diese Vertreter jedoch nicht wählen und sich auch nicht selbst für eine Verbesserung ihrer Bedingungen einsetzen. In manchen Betrieben führt diese Altersgrenze sogar dazu, dass, obwohl ausgebildet wird, keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden kann, da eine Vielzahl der Auszubildenden und dual Studierenden über 25 Jahre alt ist und somit die Mindestanzahl von Auszubildenden für die JAV nicht erreicht wird. Dies kann nicht in unserem Sinne sein und wir müssen uns dafür einsetzen, dass alle Auszubildenden und dual Studierenden eine Möglichkeit der aktiven Gestaltung ihrer Ausbildungsverhältnisse erlangen, indem sie über eine Jugend- und Auszubildendenvertretung mitentscheiden dürfen und diese auch wählen können.

Wir fordern somit die Aufhebung der Altersgrenze von 25 Jahren für die aktive und passive Wahl von Auszubildenden und dual Studierenden. Denn nur mit dieser Aufhebung kann eine Vertretung der Interessen möglich gemacht werden.



## TARIFPOLITIK FÜR UND MIT DER JUNGEN GENERATION

### L1.002 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall macht in allen Branchen Tarifpolitik für die junge Generation. Bei der Erarbeitung von Tarifforderungen muss die Beteiligung der jungen Generation sichergestellt werden. Deshalb fordern wir die Gesamtorganisation auf, sich künftig noch stärker mit tarifpolitischen Themen der Jugend auseinanderzusetzen und Tarifpolitik gemeinsam mit der Jugend zu gestalten.

Hieraus ergeben sich insbesondere diese gemeinsam zu verfolgende Handlungsaufträge:

- Das Erreichen einer existenzsichernden Ausbildungsvergütung, die ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in all seinen Facetten ermöglicht.
- Unser politisch langfristiges Ziel ist eine Ausbildungsvergütung, welche mindestens 50% des Facharbeitereckentgeltes beträgt.
- Die Erarbeitung eines Konzeptes zur Durchsetzung von Tarifverträgen für dual Studierende.
- Eine starke Initiative zur Umsetzung unserer bereits abgeschlossenen Tarifverträge in den Betrieben. Hierzu zählen insbesondere die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung sowie die Tarifverträge zur Weiterbildung.

#### **Beschluss: Annahme**

## STUDIERENDENARBEIT DER IG METALL

### L1.003 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS AACHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall stellt sich den Herausforderungen von Industrie 4.0 mit einer Mitgliederoffensive im Bereich der Studierenden.

Die Stärkung des Organisationsgrads bei Studierenden soll die Positionsfindung bei Themen wie Crowdsourcing, Digitalisierung und Automatisierung vorantreiben.

Die Präsenz an den Hochschulen mit Ringvorlesungen soll weitergeführt und ausgebaut werden. Dazu gehört ebenfalls das Angebot von Exkursionen

an den Hochschulen, welche die Studierendenarbeit mit der betrieblichen Arbeit verknüpft.

Für die Studierendenarbeit ist pro Bezirk mindestens eine hauptamtliche Kraft zu beschäftigen. Diese ist ausschließlich für die Studierendenarbeit zuständig und koordiniert diese im Bezirk.

Ziel muss sein, an möglichst vielen Hochschulen und Universitäten IG Metall Studierendengruppen zu gründen.

Verwaltungstellen mit großen Universitätsstandorten, darunter insbesondere Orte mit Technischen Universitäten, sollen mit zusätzlichem hauptamtlichen Personal ausgestattet werden, um die Studierendenarbeit vor Ort effektiv betreuen zu können.

Die Studierendenarbeit soll integraler Bestandteil der IG Metall Jugend sein.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## TARIFBINDUNG FÜR DUAL STUDIERENDE

### L1.004 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS ASCHAFFENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird darauf hinwirken, dass in allen Tarifgebieten und Branchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall die dual Studierenden in die Geltungsbereiche der Tarifverträge mit aufgenommen werden.

In der betrieblichen Praxis nimmt die Ausbildung von dual Studierenden zu. Im Gegenzug manifestiert sich die Tendenz, dass Ausbildungsverhältnisse rückläufig sind. Die betriebliche Handhabung von Ausbildungsverträgen für dual Studierende sind sehr unterschiedlich. Vom Grundsatz sind Auszubildende und dual Studierende in den Betrieben gleichzustellen. Die dual Studierenden wollen wir für uns gewinnen.

Auch für dual Studierende sichern Tarifverträge Mindestbedingungen. Im besonderen Fokus sind hierbei z.B. Urlaubsansprüche, Übernahme, Ansprüche nach Tarifvertrag Qualifizierung, Lehrmittelfreiheit und Fahrtkosten.

#### **Beschluss: Annahme**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Jugendliche brauchen eine qualitativ hochwertige Ausbildung und klare, verlässliche Bedingungen. Aus Sicht der IG Metall gibt es daher tief greifenden Reformbedarf im Berufsbildungsgesetz.

Dazu zählen u.a. folgende Punkte:

1. Ausbildungsgarantie: Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Ausbildung.
2. Vergütung: Der § 17 des Berufsbildungsgesetzes muss dahingehend verändert werden, dass in Zukunft tarifliche Vergütungen für alle Ausbildungsverhältnisse inkl. schulischer und außerbetrieblicher Ausbildung gelten. Eine weitere Größe könnte der BAföG-Höchstsatz (netto) sein.
3. Das duale Studium muss auf sichere gesetzliche Grundlagen gestellt werden. Insbesondere geht es um die Regelung zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Hochschule und Berufsschule sowie die Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierenden und Betrieb.
4. Lehrmittelfreiheit: Alle Kosten müssen von den Arbeitgebern getragen werden. Dies gilt insbesondere bei Fragen von Fahrtkosten vom Wohnort zur Berufsschule sowie Hochschule, Übernachtungskosten und schulischen Materialien.
5. Berufsschule/Hochschule: Notwendig sind gesicherte Qualitätsstandards und bessere Kooperation zwischen Berufsschule bzw. Hochschule und Betrieb. Grundlage dafür ist auch der Ausbau hin zu mehr Mitbestimmung und Demokratie an Berufs- und Hochschulen.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Jugendliche brauchen eine qualitativ hochwertige Ausbildung und klare, verlässliche Bedingungen. Aus Sicht der IG Metall gibt es daher tief greifenden Reformbedarf im Berufsbildungsgesetz.

Dazu zählen u.a. folgende Punkte:

1. Ausbildungsgarantie: Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Ausbildung

2. Vergütung: Der § 17 des Berufsbildungsgesetzes muss dahingehend verändert werden, dass in Zukunft tarifliche Vergütungen für alle Ausbildungsverhältnisse inklusive schulischer und außerbetrieblicher Ausbildung gelten. Eine weitere Größe könnte der BAföG-Höchstsatz (netto) sein.

~~4. 3. Lehrmittelfreiheit: Alle Kosten müssen von den Arbeitgebern getragen werden. Dies gilt insbesondere bei Fragen von Fahrtkosten vom Wohnort zur Berufsschule sowie Hochschule, Übernachtungskosten und schulischen Materialien.~~

~~3. 4. Das duale Studium muss auf sichere gesetzliche Grundlagen gestellt werden. Insbesondere geht es um die Regelung zur Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Hochschule und Berufsschule sowie die Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages zwischen Studierenden und Betrieb.~~

~~4. Lehrmittelfreiheit: Alle Kosten müssen von den Arbeitgebern getragen werden. Dies gilt insbesondere bei Fragen von Fahrtkosten vom Wohnort zur Berufsschule sowie Hochschule, Übernachtungskosten und schulischen Materialien.~~

5. Berufsschule/Hochschule: Notwendig sind gesicherte Qualitätsstandards und bessere Kooperation zwischen Berufsschule bzw. Hochschule und Betrieb. Grundlage dafür ist auch der Ausbau hin zu mehr Mitbestimmung und Demokratie an Berufs- und Hochschulen.

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich politisch dafür ein, dass genügend Ausbildungsplätze, gemessen an seiner Beschäftigtenzahl, eine gesetzlich geregelte (prozentuale) Ausbildungsquote für jeden Betrieb eingerichtet werden muss. Sollte nicht ausreichend selbst betrieblich ausgebildet werden, so ist über ein Umlageverfahren die überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeit zu fördern.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## BETEILIGUNG JUGENDLICHER MIT MIGRATIONS- HINTERGRUND AN DER DUALEN AUSBILDUNG

**L1.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DORTMUND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Bezirke, Verwaltungsstellen und Betriebsräte, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, für eine bessere Beteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung zu sorgen haben.

Gute Bildung ist die Voraussetzung für eine Gute Arbeit und Zukunft. Und damit ein Schlüssel zu mehr Demokratie und Gerechtigkeit

Neben der strukturellen Benachteiligung durch schlechtere Bildungschancen stellt der Migrationshintergrund auch bei gleichen Abschlüssen und vergleichbarem Engagement meist ein zusätzliches Hemmnis bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz dar.

Der Berufsbildungsbericht 2013 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIB) zeigt, dass aktuell lediglich 46%, also weniger als die Hälfte aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sich auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung bewerben, diese auch tatsächlich erhalten. (Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund liegt diese Quote bei 61%.)

Im Jahr 2014 hat die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge mit 522.000 einen historischen Tiefstand erreicht. 288.000 Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber haben keinen Ausbildungsplatz bekommen und die Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden, hat sich von 2011 bis 2014 nicht verändert.

Die Studie „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ 2014 (im Auftrag der Bertelsmann Stiftung) weist nach, dass

- nur 15% der ausbildungsaktiven Unternehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden,
- fast 60% der ausbildenden Betriebe in Deutschland noch nie Azubis mit Migrationshintergrund beschäftigt haben.

**Beschluss: Annahme**

## STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG

**L1.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, gemeinsam mit den Bezirken und Verwaltungsstellen, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten für eine bessere Beteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung einzutreten. Dies beinhaltet sowohl das Ausüben politischen Drucks als auch die Bereitstellung und Umsetzung von Handlungskonzepten für betriebliche Interessenvertretungen.

Gute Bildung ist die Voraussetzung für eine Gute Arbeit und Zukunft. Und damit ein Schlüssel zu mehr Demokratie und Gerechtigkeit.

Neben der strukturellen Benachteiligung durch schlechtere Bildungschancen stellt der Migrationshintergrund auch bei gleichen Abschlüssen und vergleichbarem Engagement meist ein zusätzliches Hemmnis bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz dar.

Der Berufsbildungsbericht 2013 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIB) zeigt, dass aktuell lediglich 46%, also weniger die Hälfte aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sich auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung bewerben, diese auch tatsächlich erhalten. (Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund liegt diese Quote bei 61%.)

Im Jahr 2014 hat die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge mit 522.000 einen historischen Tiefstand erreicht. 288.000 Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber haben keinen Ausbildungsplatz bekommen und die Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden, hat sich von 2011 bis 2014 nicht verändert.

Die Studie „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ 2014 (im Auftrag der Bertelsmann Stiftung) weist nach, dass

- nur 15% der ausbildungsaktiven Unternehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden.
- fast 60% der ausbildenden Betriebe in Deutschland noch nie Azubis mit Migrationshintergrund beschäftigt haben.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L1.007**

FÖRDERUNG DER TEILHABE VON JUGENDLICHEN  
MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AN DER DUALEN  
AUSBILDUNG

**L1.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GEVELSBERG-HATTINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

den Vorstand der IG Metall aufzufordern, sich dafür einzusetzen,

- dass die Bezirke, Verwaltungsstellen und Betriebsräte, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, die Möglichkeiten zur Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung fördern und fordern (z.B. durch anonymisierte Bewerbungen);
- die Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Unternehmen festzuschreiben;
- sich verstärkt für die Umsetzung der Tarifverträge zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen im Organisationsbereich der IG Metall einzusetzen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG VON JUGENDLICHEN  
MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

**L1.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich

- in den kommenden Tarifrunden flächendeckend für die Einführung und den Ausbau von tarifvertraglichen Regelungen zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen im Organisationsbereich der IG Metall einzusetzen. Dazu gehört bei schon bestehenden tarifvertraglichen Regelungen die Überprüfung auf die reale Umsetzung dieser Regelungen und ein regelmäßiger Dialog durch die Tarifvertragsparteien.
- dafür einzusetzen, dass die jeweiligen Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen eine umfassende Datenlage zu dem Thema bekommen, damit ein thematischer Diskurs im Betrieb und in der Gesellschaft geführt werden kann. Dafür fordern wir eine umfangreiche Recherche mindestens in den Betrieben der Metall- und Elekt-

roindustrie, nach Möglichkeit auch darüber hinaus mit folgenden Inhalten:

- Anteil der Jugendlichen (U27) mit Migrationshintergrund, die sich in einer Ausbildung befinden.

Anteil der Jugendlichen (U27) mit Migrationshintergrund, die in „Warteschleifen“ hängen.

Ausbildungsberufe, in denen diese ausgebildet werden.

Schulabschlüsse, die diese Auszubildenden besitzen.

- dafür einzusetzen, dass die Bezirke, Verwaltungsstellen, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, für eine bessere Beteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung zu sorgen haben.

Hierbei sollen vor allem folgende (flankierende) Maßnahmen im Vordergrund stehen:

- Hinwirkung auf die möglichst flächendeckende Einführung und Nutzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren.
- Ausbau von Möglichkeiten einer assistierten Ausbildung.
- Integration und Förderung von Ausbildern und Ausbilderinnen mit Migrationshintergrund. Hierbei sollen die Betriebsratsgremien insbesondere ihre Möglichkeiten nach § 92 BetrVG (Personalplanung), § 95 BetrVG (Auswahlrichtlinien) in Anspruch nehmen.
- Insgesamt ein Ausbau von Ausbildungsplätzen. Hierbei soll an die Arbeitgeberverbände und an einzelne Arbeitgeber appelliert werden und die Betriebsratsgremien sollen ihre Möglichkeiten nach § 92 BetrVG (Personalplanung) und § 96 BetrVG (Förderung der Berufsbildung) in Anspruch nehmen.

Bei der Anzahl der Ausbildungsplätze sieht die Ausbildungsbilanz 2014, die von der IG Metall vorgestellt wurde, sehr düster aus: „Die Ausbildungsquoten in den für die IG Metall wesentlichen Wirtschaftszweigen bewegen sich zwischen 3,3% in der Automobilindustrie und 5,2% im Maschinenbau. Die geringe Ausbildungsleistung gefährdet einen ausreichenden Fachkräftenachwuchs.“

- Vielfalt in der Ausbildung als Grundprinzip. Hierbei spielen die Betriebsratsgremien eine entscheidende Rolle, wenn diese ihre Hand-

lungsmöglichkeiten ausnutzen. Es soll eine möglichst heterogene Mischung bei der Auswahl der Auszubildenden beachtet werden.

Dabei sollen folgenden Kriterien berücksichtigt werden:

- Anteil der Geschlechter
- Unterschiedliche Schulabschlüsse
- Mit/Ohne Migrationshintergrund
- Die Forderung nach einer gesetzlichen Umlagefinanzierung bleibt bestehen und ist ein wichtiger Baustein. Branchenfonds können kurzfristig eine Übergangslösung darstellen.
- Die umfassende und kostenfreie Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Für uns als IG Metall gelten „Ehrenrunden“ vor der Ausbildung (beispielsweise Berufsgrundschuljahr) und „Schmalspurausbildungen“ (beispielsweise Maschinen- und Anlagenführer/-führerin) nicht als echte Alternative zu anderen umfassenderen Ausbildungsberufen. Daher lehnen wir das „Parken“ von Jugendlichen, vor allem mit Migrationshintergrund, in diesen Maßnahmen ab.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**



## Leitantrag: Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung

LEITANTRAG: FÜR DEN NEUAUFBAU EINER SOLIDARISCHEN ALTERSSICHERUNG

EL2.001 ANTRAGSTELLERIN/

ANTRAGSTELLER:

VORSTAND

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Mit dem „Rentenpaket“ hat die Bundesregierung im Jahr 2014 einige Leistungsverbesserungen beschlossen. Davon profitieren langjährig Versicherte, Erwerbsgeminderte und Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden. Das sind Schritte in die richtige Richtung und ein Erfolg der IG Metall und ihrer Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“. Doch die Strukturprobleme bleiben: Die Rentenreformen der vergangenen Jahrzehnte haben mit drastischen Leistungskürzungen schwerwiegende Versorgungsprobleme für heutige und vor allem für kommende Generationen aufgetürmt. Es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf. Die IG Metall fordert die Politik deshalb auf, mit dem „Rentenpaket“ nicht auf halbem Weg stehen zu bleiben. Nötig sind weitere Reformschritte!

### „Kampagne fortführen, weitere Reformschritte durchsetzen!“

Die IG Metall wird daher die Kampagne fortzusetzen. Primäres Ziel ist es, die gesellschaftlichen und politischen Ausgangsbedingungen für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung weiter zu verbessern und Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rente durchzusetzen. Dazu wird die IG Metall ein mittelfristig ausgerichtetes Kommunikations- und Mobilisierungskonzept entwickeln, dass

- an der bislang erfolgreichen Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ anknüpft,
- betrieblich neben der altersgerechten Arbeitsgestaltung und fairen Ausstiegchancen auch die unzureichende soziale Absicherung im Alter thematisiert,
- Fragen der Generationengerechtigkeit aktiv aufgreift und mit dem Gedanken der Leistungsverbesserung verknüpft,
- die Politik auffordert, mit dem Rentenpaket nicht auf halbem Weg stehen zu bleiben,

- für die gewerkschaftliche Reformagenda und die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung wirbt.

Die IG Metall wird mit Sozialverbänden, zivilgesellschaftlichen Organisationen und politischen Parteien den Dialog suchen und in den Betrieben mobilisieren. Und sie wird sowohl die anstehende Debatte um die von der Großen Koalition geplante „Solidarische Lebensleistungsrente“ als auch den Bundestagswahlkampf 2017 nutzen, um die Dringlichkeit zentraler rentenpolitischer Weichenstellungen spätestens ab Beginn der nächsten Legislaturperiode hervorzuheben.

### „Für eine Rente mit Niveau!“

Die rentenpolitisch vordringliche Aufgabe liegt in der generellen Stärkung der gesetzlichen Rente. Dazu fordert die IG Metall:

- Das Rentenniveau muss zunächst stabilisiert und dann deutlich angehoben werden, um eine angemessene Lebensstandardsicherung im Alter zu gewährleisten.
- Die Renten müssen wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung angekoppelt werden.
- Die gesetzliche Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigenversicherung erweitert, Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier schrittweise einbezogen werden.

Diejenigen, die aufgrund ihrer Erwerbsbiografie keine ausreichenden Anwartschaften in der gesetzlichen Rente erwerben konnten, müssen vor Armut und sozialem Abstieg im Alter geschützt werden. Um der Altersarmut von Frauen entgegenzuwirken, müssen Nachteile am Arbeitsmarkt und die Diskriminierung bei den Einkommen beseitigt, aber auch niedrige Rentenbeträge aufgewertet werden. Daher setzt sich die IG Metall dafür ein,

- niedrige Einkommen steuerfinanziert aufzuwerten,
- wieder Beiträge für Langzeitarbeitslose in die Rentenkasse zu entrichten,
- die Grundsicherung anzuheben und einen Freibetrag für Alterseinkünfte aus gesetzlicher Rente und Betriebsrenten bei der Einkommensanrechnung einzuführen.

### „Flexibel in den Ruhestand statt Arbeiten ohne Ende!“

Arbeitgeberverbände, wirtschaftsliberale Medien und Politiker werben unter dem Stichwort

„Flexi-Rente“ für Konzepte, die mit Eingriffen in das Arbeits- und Sozialrecht arbeiten und diese jenseits der Regelaltersgrenze zum Massenphänomen machen wollen. Aber „Arbeiten bis zum Ende“ ist weder gesellschafts- und sozialpolitisch wünschenswert noch eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Antwort auf den wachsenden Fachkräftebedarf. Stattdessen gilt es, die *tatsächliche Wahlfreiheit beim Altersausstieg* einer erzwungenen Erwerbsarbeit im Rentenalter entgegenzustellen und das Recht auf Ruhestand als positives Leitbild wieder zu verankern. Die IG Metall fordert daher:

- Besonders langjährig Versicherten muss ein abschlagsfreier Rentenzugang ermöglicht werden. Diese Regelung muss allen Jahrgängen und nicht nur ausgewählten offenstehen.
- Tarifliche Lösungen für flexible Übergänge müssen mit öffentlichen Mitteln gefördert werden (neue, öffentlich geförderte Altersteilzeit).

Wer gesundheitlich bedingt noch früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden muss, der hat keine Wahlfreiheit. Daher setzt sich die IG Metall dafür ein, dass

- erwerbsgeminderte Menschen materiell besser abgesichert werden und
- der Zugang zu einer Erwerbsminderungsrente erleichtert wird.

#### **„Gute Renten – solidarisch finanziert!“**

Die IG Metall hat ihre Vorschläge für Leistungsverbesserungen um eine solidarische Finanzierungsalternative ergänzt und fordert:

- die Einnahmehasis durch eine Erwerbstätigenversicherung zu verbreitern,
- eine Demografie-Reserve durch eine moderate Beitragssatzentwicklung aufzubauen,
- versicherungsfremde Leistungen wie die „Mütterrente“ und Maßnahmen zur Armutsbekämpfung über Steuern zu finanzieren.

Auf Basis aktueller Daten wird die IG Metall ihr Finanzierungskonzept im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 aktualisieren.

#### **„Eine Betriebsrente für alle!“**

Die IG Metall engagiert sich weiterhin für einen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung – als Ergänzung und nicht als Ersatz für die gesetzliche

Rente. Die IG Metall wird ihre Aktivitäten in den kommenden Jahren intensivieren:

- Ziel muss es sein, dass für alle Beschäftigten Anwartschaften in einer Betriebsrente aufgebaut und die ganze oder zumindest teilweise Finanzierung durch den Arbeitgeber sichergestellt wird.
- Zudem muss die Absicherung von Betriebsrenten über tarifliche Regelungen ausgebaut werden.

Aber betriebs- und tarifpolitische Initiativen werden nicht ausreichen. Nötig ist eine bessere rechtliche Absicherung. Daher fordert die IG Metall:

- Die Arbeitgeber sind gesetzlich zu verpflichten, allen Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung (bAV) anzubieten (Arbeitgeberobligatorium). Dabei ist die ausreichende und verbindliche Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung sicherzustellen.
- Auf dieser Basis muss den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet werden, branchenbezogene, tarifliche Versorgungswerke einzurichten.
- Die Sicherheit der Betriebsrenten in allen Durchführungswegen muss gesetzlich sichergestellt werden.
- Die Mitbestimmung der Betriebsräte ist deutlich auszuweiten. Etwa durch einen bAV-Ausschuss, der über eine gemeinwohlorientierte Anlagepolitik entscheidet und ein Anrecht auf externe Berater hat.
- Die Fristen zur Erreichung der Unverfallbarkeit von Betriebsrenten müssen deutlich verkürzt werden und Ansprüche aus Betriebsrenten müssen beim Arbeitgeberwechsel vollständig übertragen werden.
- Der Arbeitgeber muss dazu verpflichtet werden, grundsätzlich alle drei Jahre die Betriebsrenten anzupassen. Will der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen davon abweichen, muss die Darlegungs- und Beweislast bei ihm liegen.
- Die volle Beitragsbelastung der Betriebsrenten zur Kranken- und Pflegeversicherung ist zu streichen.

Die IG Metall wird ihre Vorschläge in die anstehende politische Debatten zur Weiterentwicklung des Betriebsrentensystems einbringen. So hat die Große Koalition im Koalitionsvertrag angekündigt, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in

Klein- und Mittelbetrieben zu befördern. Diesen Anlass gilt es zu nutzen!

### „Wir lassen uns nicht spalten!“

Die IG Metall macht den öffentlich inszenierten „Krieg der Generationen“ zwischen Jung und Alt nicht mit. Statt die Generationen gegeneinander auszuspielen, wirbt die IG Metall für den Dialog der Generationen und für ihre Vorstellungen von einer solidarischen Rentenpolitik. Mit ihren rentenpolitischen Reformkonzepten setzt sie auf eine Weiterentwicklung des Solidarprinzips und auf einen angemessenen Sozialausgleich zwischen den Generationen.

ERGÄNZUNGSANTRAG ZU L2 - FÜR DEN  
NEUAUFBAU EINER SOLIDARISCHEN  
ALTERSSICHERUNG

**EL2.001 – EA1** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: ROLF-RÜDIGER BEYER  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 201)

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Mit dem „Rentenpaket“ hat die Bundesregierung im Jahr 2014 einige Leistungsverbesserungen beschlossen. Davon profitieren langjährig Versicherte, Erwerbsgeminderte und Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden. Das sind Schritte in die richtige Richtung und ein Erfolg der IG Metall und ihrer Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“. Doch die Strukturprobleme bleiben: Die Rentenreformen der vergangenen Jahrzehnte haben mit drastischen Leistungskürzungen schwerwiegende Versorgungsprobleme für heutige und vor allem für kommende Generationen aufgetürmt. Es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf. Die IG Metall fordert die Politik deshalb auf, mit dem „Rentenpaket“ nicht auf halbem Weg stehen zu bleiben. Nötig sind weitere Reformschritte!

### „Kampagne fortführen, weitere Reformschritte durchsetzen!“

Die IG Metall wird daher die Kampagne fortzusetzen. Primäres Ziel ist es, die gesellschaftlichen und politischen Ausgangsbedingungen für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung weiter zu verbessern und Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rente durchzusetzen. Dazu wird die IG Metall ein mittelfristig ausgerichtetes Kommunikations- und Mobilisierungskonzept entwickeln, dass

- an der bislang erfolgreichen Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ anknüpft,

- betrieblich neben der altersgerechten Arbeitsgestaltung und fairen Ausstiegschancen auch die unzureichende soziale Absicherung im Alter thematisiert,
- Fragen der Generationengerechtigkeit aktiv aufgreift und mit dem Gedanken der Leistungsverbesserung verknüpft,
- die Politik auffordert, mit dem Rentenpaket nicht auf halbem Weg stehen zu bleiben,
- für die gewerkschaftliche Reformagenda und die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung wirbt.

Die IG Metall wird mit Sozialverbänden, zivilgesellschaftlichen Organisationen und politischen Parteien den Dialog suchen und in den Betrieben mobilisieren. Und sie wird sowohl die anstehende Debatte um die von der Großen Koalition geplante „Solidarische Lebensleistungsrente“ als auch den Bundestagswahlkampf 2017 nutzen, um die Dringlichkeit zentraler rentenpolitischer Weichenstellungen spätestens ab Beginn der nächsten Legislaturperiode hervorzuheben.

### „Für eine Rente mit Niveau!“

Die rentenpolitisch vordringliche Aufgabe liegt in der generellen Stärkung der gesetzlichen Rente. Dazu fordert die IG Metall:

- Das Rentenniveau netto vor Steuern muss zunächst stabilisiert und dann schrittweise auf mindestens 53 % angehoben werden.
- Die Renten müssen wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung angekoppelt werden.
- Die gesetzliche Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigenversicherung erweitert, Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier schrittweise einbezogen werden.

(...)

### Beschluss: Ablehnung

ALTER OHNE NOT IST EIN GRUNDGESETZGEBOT

**L2.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Die IG Metall fordert Bundesregierung und Bundestag mit allem Nachdruck auf, auf Grundlage des Artikels 1 GG „Gesellschaft und Staat sind ver-

pflichtet, ihren Einfluss geltend zu machen, damit die Lebenslage der Menschen unter Beachtung ihrer Menschenwürde gewährleistet ist“, die Absenkung des Rentenniveaus sofort zu stoppen und schrittweise auf 55% festzulegen. Gleichzeitig ist die Rentenformel zu überarbeiten und sicherzustellen, dass die jährlichen Rentenerhöhungen dem Durchschnitt der jeweiligen Tarifierhöhungen entsprechen.

Deshalb dürfen Gesetze nicht dazu führen, dass Menschen in unvertretbare Lebenssituationen geraten. Dies gilt für Bürgerinnen und Bürger jedes Alters. Die durch die Gesetzgebung festgelegte systematische Absenkung des Rentenniveaus und die jährliche Wertminderung der Bestandsrenten durch Rentenerhöhungen unter dem Niveau der jeweiligen Tarifabschlüsse führen zwangsläufig zur Verarmung einer zunehmenden Anzahl von Rentnerinnen und Rentnern. Damit geraten diese in eine menschenunwürdige Lebenssituation, die im Widerspruch zum Grundgesetz steht.

Die Anträge „Lebensstandardsicherung im Alter wiederherstellen“, „Die gesetzliche, umlagefinanzierte Rentenversicherung stabilisieren“ und „Bekanntnis zur Stabilisierung des Rentenniveaus“ zeigen ganz deutlich, dass die bisherigen rentenpolitischen Initiativen der Gewerkschaften zu wenig bewirkt haben. Die Antragsteller sind der festen Überzeugung, dass ein ständiges Wiederholen von Konzepten auch künftig wenig ändern wird. Vielmehr benötigen die rentenpolitischen Forderungen der Gewerkschaften eine neue Qualität. Das Aufzeigen von langfristigen Zielvorstellungen muss zu Forderungen weiterentwickelt werden, denen die Politik nicht mehr ausweichen kann. Dies ist jedoch nur zu erreichen, wenn sich unsere Organisation dieser Strategie anschließt.

Dieser Antrag zeigt einleitend nochmals das konkrete Hauptziel auf und verstärkt dann im zweiten Abschnitt die Dimension des politischen Handelns zur Sicherung eines Alters ohne Not. Die Gesellschaft soll beantworten, wie sie es denn grundsätzlich mit menschenwürdigen Lebensbedingungen im Alter hält. Denn ein Älterwerden in Würde leitet sich selbstverständlich auch aus den Pflichten des Grundgesetzes ab.

Wenn es gelingt, die Pflichten aus dem Grundgesetz als zusätzliche Unterstützung für die lebenswichtige Frage „Alter ohne Not“ in die gewerkschaftliche Argumentation einzubeziehen, kann diese Strategie die Gesellschaft veranlassen, ihre Fürsorgepflicht gegenüber der älteren Generation grundsätzlich zu überdenken und ihr einen höheren Stellenwert zuzuordnen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

DIE GESETZLICHE, UMLAGEFINANZIERTERENTENVERSICHERUNG STABILISIEREN

L2.002 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Gewerkschaftstag setzt sich ohne Abstriche für die Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung als bewährten Generationenvertrag ein.

Dafür sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Umwandlung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung
- Versicherungsfremde Leistungen werden künftig ausnahmslos durch staatliche Mittel finanziert.
- Die paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird uneingeschränkt wieder eingeführt.
- Es wird den Versicherungsnehmern von staatlich geförderten Privatversicherungsträgern ermöglicht, ihre Anwartschaften in Anwartschaften bei der gesetzlichen Rentenversicherung umzuwandeln.

Darüber hinaus sind folgende zusätzliche Maßnahmen zur Vermeidung von Verarmung im Alter notwendig:

- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse
- Aufwertung von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75% des Durchschnittseinkommens
- Einführung von Anwartschaften von Arbeitslosengeld-II-Empfängern 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 860 Euro mit jährlicher Anpassung

Der Antrag „Lebensstandardsicherung im Alter wiederherstellen“ hat die Lebensstandardsicherung im Alter als grundsätzliches Ziel benannt. Die-

ser weitergehende Antrag geht auf die wesentlichen Inhalte eines zukunftsfähigen Generationenvertrages ein und nennt die wichtigsten strukturellen Veränderungen, die für seine Gestaltung erforderlich sind. Damit verbunden ist die Umwandlung des heutigen Systems in eine Erwerbstätigenversicherung.

Auch bei diesem Antrag belassen es die Antragsteller nicht bei einem Appell, sondern setzen sich mit den „Bausteinen“ auseinander und zeigen auf, durch welche einzelnen Veränderungen die seit Langem geforderte Erwerbstätigenversicherung erreicht werden kann. Gleichzeitig hat der Antrag das Ziel, die Diskussion über diesen Umwandlungsprozess zu bereichern und nicht abreißen zu lassen.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

DIE IG METALL SETZT SICH OHNE ABSTRICHE FÜR DIE STABILISIERUNG DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG ALS BEWÄHRTEN GENERATIONSVERTRAG EIN

**L2.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMERHAVEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich ohne Abstriche für die Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung als bewährten Generationsvertrag ein.

Dafür sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Umwandlung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung
- Versicherungsfremde Leistungen werden künftig ausnahmslos durch staatliche Mittel finanziert.
- Die paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird uneingeschränkt wieder eingeführt.
- Die staatlich geförderten Privatversicherungsverträge (Riester) werden in Anwartschaften bei der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt.

Darüber hinaus sind folgende zusätzliche Maßnahmen zur Vermeidung von Verarmung im Alter notwendig:

- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse

- Aufwertung von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75% des Durchschnittseinkommens
- Einführung von Anwartschaften von Arbeitslosengeld-II-Empfängern 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 860 Euro mit jährlicher Anpassung

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.002**

ERHÖHUNG DES RENTENNIVEAUS AUF  
MINDESTENS 53% IN DEN MITTELPUNKT STELLEN  
**L2.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WIESBADEN-LIMBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, im Rahmen der gewerkschaftlichen Forderungen zur Alterssicherung die Erhöhung des Rentenniveaus auf mindestens 53% (Nettorentenniveau vor Steuern) in den Mittelpunkt zu stellen.

Dies könnte durch die Fortführung der Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ unter dem Motto „Für eine Rente mit Niveau“ geschehen.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ERHÖHUNG DES RENTENNIVEAUS AUF  
MINDESTENS 53% (NETTORENTENNIVEAU VOR  
STEUERN) IN DEN MITTELPUNKT STELLEN  
**L2.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, im Rahmen der gewerkschaftlichen Forderungen zur Alterssicherung 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.



Dies könnte durch die Fortführung der Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ unter dem Motto „Für eine Rente mit Niveau“ geschehen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.004**

ALTERSARMUT BEKÄMPFEN – KEINE WEITERE ABSENKUNG DES RENTENNIVEAUS!

**L2.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KAISERSLAUTERN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine politische Kampagne zu starten, mit dem Ziel, eine weitere Absenkung des Rentenniveaus zu verhindern und ein Rentenniveau von mindestens 50% zu sichern.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

KAMPAGNE: BEKENNTNIS ZUR STABILISIERUNG DES RENTENNIVEAUS

**L2.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall fordert den Vorstand auf, eine Kampagne im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 zu organisieren, in der die Kandidatinnen und Kandidaten der Parteien aufgefordert werden, sich persönlich zur Lebensstandardsicherung der Rentnerinnen und Rentner zu bekennen und sich entsprechend für die Stabilisierung des Rentenniveaus auf 55% einzusetzen.

Dieser Antrag hat seinen Ursprung in einer von der IG Metall, Bezirk Küste unterstützten Aktion, mit einer Unterschriftenkampagne die Kandidatinnen und Kandidaten bzw. die Abgeordneten der Parteien zu einem politischen Bekenntnis zur Stabilisierung des Rentenniveaus zu bewegen.

Dieser Antrag erweitert diese Initiative und verlangt auf Bundesebene ein solches Bekenntnis der Vertreterinnen und Vertreter der Parteien im Vorfeld der Bundestagswahl 2017. Der Charakter dieser provokativen Herausforderung basiert auch auf den bisherigen Erfahrungen. Die bekannten und wiederholt vorgestellten Konzepte der Gewerkschaften für Renten, die zum Leben reichen sollen, haben kein grundsätzliches Umdenken in der Rentenpolitik bewirkt. Nach wie vor gelten die gesetzlich festgelegte Absenkung des Rentenniveaus und

die Entwertung der Bestandsrenten durch zu geringe jährliche Anpassungen.

Wenn unsere Organisation es ernst meint mit ihrer Forderung nach einer grundsätzlichen Stabilisierung des Rentenniveaus auf 55%, dann muss sie alles tun, um die Durchsetzungschancen zu optimieren. Deshalb muss es auch in ihrem Interesse sein, zu erfahren, welche Politikerinnen und Politiker persönlich diese Forderung unterstützen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

LEBENSSTANDARDSICHERUNG IM ALTER WIEDERHERSTELLEN

**L2.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Lebensstandardsicherung im Alter muss durch die gesetzliche Rentenversicherung wiederhergestellt werden. Deshalb sind

1. die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel sofort zu streichen und
2. der aktuelle Rentenwert innerhalb von zehn Jahren kontinuierlich so zu steigern, dass die Renten ein Nettoniveau (vor Steuern) von mindestens 55% erreichen.

Der Gewerkschaftstag stellt dazu fest:

Die politische Strategie, die Leistungsfähigkeit der umlagefinanzierten Rentenversicherung abzusenken und die entstehenden Rentenlücken durch private Rentenversicherungen zu schließen, ist gescheitert. Sie führt zu unerträglicher Altersarmut und unsicheren Zukunftsaussichten für die privaten Versicherungsverträge.

In diesem Antrag geht es um ein grundsätzliches gewerkschaftspolitisches Problem: So wie die Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik den Lebensstandard ihrer beschäftigten Mitglieder sichern bzw. verbessern, müssen sie es auch als ihre Verpflichtung ansehen, die gewerkschaftliche Kraft für die Lebensstandardsicherung ihrer Mitglieder nach dem Berufsleben einzusetzen.

Dafür müssen sie Druck auf Parlament und Regierung ausüben. Der Antrag benennt dafür ein konkretes Ziel. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die bisherigen allgemeinen Forderungen kaum etwas bewirkt haben und auch die rentenpolitischen Maßnahmen der Großen Koalition dem Kern-

problem, einen angemessenen Lebensstandard im Alter zu sichern, nicht gerecht geworden sind.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ABSENKUNG DES RENTENNIVEAUS STOPPEN

**L2.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FLENSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert Bundesregierung und Bundestag mit allem Nachdruck auf, die Absenkung des Rentenniveaus zu stoppen und schrittweise auf 55% festzulegen.

Gleichzeitig ist die Rentenformel zu überarbeiten und sicherzustellen, dass die jährliche Rentenerhöhung dem Durchschnitt der jeweiligen Tarifierhöhungen entsprechen.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

LEBENSSTANDARDSICHERUNG IM ALTER WIEDER HERSTELLEN UND ALTERSARMUT BEKÄMPFEN

**L2.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die politische Strategie, die Leistungsfähigkeit der umlagefinanzierten Rentenversicherung abzusenken und die entstehenden Rentenlücken durch private Rentenversicherungen zu schließen, ist gescheitert. Sie führt zu unerträglicher Massenaltersarmut und zu unsicheren Zukunftsaussichten.

Das muss Konsequenzen für die rentenpolitischen Ziele der IG Metall haben.

Das grundlegende Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter durch die gesetzliche Rentenversicherung muss wieder hergestellt werden.

Dazu sind

1. die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel sofort zu streichen und ist
2. der aktuelle Rentenwert innerhalb von zehn Jahren kontinuierlich so zu steigern, dass die Renten ein Nettoniveau (vor Steuern) von mindestens 55% erreichen.

Die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt auf Basis der Erkenntnis, dass der Unterhalt der Rentnerinnen und Rentner immer von

den aktiv arbeitenden Generationen getragen werden muss. Unabhängig davon, ob die Rentenzahlungen aus einer Umlagefinanzierung oder aus kapitalisierten Versicherungsbeiträgen erfolgen (Mackenroth-Theorem).

Die Umlagefinanzierung ist die eindeutig krisensichere, gesellschaftlich tragfähigste und solidarischste Art der Finanzierung. Die IG Metall setzt sich ohne Abstriche für die gesetzliche Rentenversicherung als bewährten Generationenvertrag ein.

Dazu sind Änderungen erforderlich:

- Umwandlung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung, in die zukünftig auch Beamte, Selbstständige und Politiker einzahlen
- Versicherungsfremde Leistungen werden künftig nicht mehr aus den Beiträgen der Versicherten finanziert, sondern ausschließlich durch staatliche Mittel
- Die paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt wieder uneingeschränkt.
- Umwandlung von staatlich geförderten Privatversicherungsverträgen (Riester/Rürup) in Anwartschaften bei der gRV

Auf dieser Basis sind mindestens folgende Schritte zur Vermeidung von Verarmung im Alter erforderlich:

- 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 vor dem 63. Lebensjahr.
- Abschlagsfreie Rente ab 60 nach 40 Versicherungsjahren
- Anhebung der Grundsicherung im Alter auf mindestens 860 Euro
- Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre zurücksetzen

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

KEINE WEITERE ABSENKUNG DES  
RENTENNIVEAUS

**L2.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall, vor allem der neu zu wählende Vorstand, muss sich in Politik und Gesellschaft klar für eine Beibehaltung und Anhebung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung einsetzen. Die Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind die wichtigste Einkommensquelle im Alter. Deswegen müssen diese Bezüge nach einem langen Arbeitsleben auch für ein selbstbestimmtes Leben im Alter ausreichen und vor Altersarmut schützen. Auch mit Blick auf die nächste Bundestagswahl soll diese Forderung öffentlich vertreten werden. Dazu sind Alternativkonzepte, wie die bereits von der IG Metall vorgeschlagene Erwerbstätigenversicherung, weiterzuentwickeln. Die IG Metall wird die Diskussion auf allen Gliederungsebenen gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern in der gesetzlichen Rentenversicherung führen. Mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wollen wir das Thema auch in die Betriebe und in die sozialpolitischen Gremien tragen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WIEDERHERSTELLUNG EINES  
LEBENSSTANDARDSICHERNDEN UND  
ARMUTSFESTEN RENTENNIVEAUS

**L2.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NEUNKIRCHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des Gewerkschaftstages beauftragen den Vorstand der IG Metall damit, gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Einzelgewerkschaften die Bundesregierung und die im Bundestag vertretenen Parteien aufzufordern, die gesetzliche Rente wieder lebensstandardsichernd und strukturell armutsfest zu machen.

Unter der rot-grünen Bundesregierung wurde beginnend mit der Einführung der staatlich unterstützten privaten Riester-Rente zu Beginn des Jahrhunderts ein folgenschwerer Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik auf den Weg gebracht.

Das bisherige Ziel einer Lebensstandardsicherung für den arbeitenden Menschen wurde aufgegeben.

Unter der damaligen Nettolohnanpassung der Renten stand ein Nettorentenniveau von rund 70% nach 45 Beitragsjahren. An diese Stelle ist seither das Ziel der Beitragssatzdeckelung getreten. Nach § 154 SGB VI darf der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung bis 2030 nicht über 22% steigen.

Der Beitragssatz wurde zum „Fetisch“ der Politik.

Der Beitragssatz wurde zum „Fetisch“ der seitherigen Bundesregierungen. Erreicht werden soll das im Wege der vorgenommenen Abkopplung der Renten von der Lohnentwicklung mit dem Eingriff in die Rentenanpassungsformel. Im Einzelnen handelt es sich um Kürzungs- oder Dämpfungsfaktoren, den sog. „Riester-Faktor“.

Dieser mindert bei steigendem Beitrag zur allgemeinen Rentenversicherung die Rentenerhöhung im Folgejahr um den „Nachhaltigkeitsfaktor“, dieser dämpft die Rentenerhöhung im Folgejahr, wenn die Rentenausgaben schneller steigen als der aktuelle Rentenwert.

Nach Berechnungen der Bundesregierung fällt das Rentenniveau bereits 2015 um 0,4% niedriger aus als ohne das „Reformpaket“, was gleichbedeutend ist mit einer drastischen Senkung der Renten.

Dieser Wert, das sog. Sicherungsniveau vor Steuern, ein Fünftel von etwa 53% im Jahr 2000, sinkt drastisch auf 43% im Jahr 2030.

Hiervon betroffen sind alle Bestandsrenten und alle zukünftigen Zugänge in die Rente; sämtliche bereits erworbenen und künftig noch zu erwerbenden Rentenanwartschaften verlieren dadurch relativ, d.h. im Verhältnis zu den Löhnen, immer mehr an Wert, umgekehrt würde ein Stopp der weiteren Niveauabsenkung und eine Wiederanhebung des Rentenniveaus allen Bestandsrenten und allen Anwartschaften zugute kommen.

Wenn aber die weitere Niveauabsenkung nicht gestoppt und wieder angehoben wird, dann verlieren alle übrigen Instrumente zur Vermeidung von struktureller Altersarmut, die ins Feld geführt werden, ständig an Wert.

Die Riester-Rente eine Illusion

Die Versorgungslücke soll durch eine 4%ige private mit staatlichen Prämien unterstützte Altersvorsorge kompensiert werden. Wie die Erfahrungen der Riester-Rente zeigen, erweist sich dieses Versprechen als Illusion.

In verschiedenen Studien zum zehnjährigen Bestehen der privaten staatlich geförderten Riester-Ren-

te wurde (DIW Wochenbericht Nr. 47, 2011) u.a. dazu festgehalten:

„Die Produkte sind so, wie sie jetzt sind, schlecht und zuungunsten derjenigen, die sparen und eine Altersvorsorge aufbauen wollen oder ob von einer Förderung insgesamt abgesehen werden sollte. Die Produkte sollte es so nicht mehr geben. Die öffentliche Hand sollte die Gelder aus der Riester-Förderung gezielter in der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere für Geringverdiener und untere Einkommenbezieher einsetzen.“

Der Bundesrat betont: Die mit der Riester-Rente verbundenen Erwartungen haben sich nicht erfüllt!

In seiner Stellungnahme zum Sozialbericht 2013 der Bundesregierung stellt der Bundesrat zu dem Thema u.a. fest: „Der Bundesrat betont, dass sich die mit der Riester-Rente verbundenen Erwartungen nicht erfüllt haben. Entgegen der im Sozialbericht 2013 zum Ausdruck gebrachten Ansicht der Bundesregierung, der Zuspruch zu den Riester-Renten wachse stetig, ist der Vertragsbestand im ersten Quartal 2013 gesunken und fast jeder fünfte Vertrag ruhend gestellt. Das sinkende Rentenniveau kann von einem Großteil der Menschen daher nicht durch zusätzliche Altersvorsorge ausgeglichen werden.“

Die Altersarmut wird noch weiter massenhaft zunehmen. Unwürdig trotz jahrelanger Beitragszahlungen in die Rentenversicherung zu leben, ist schon jetzt kein Einzelfall mehr.

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall treten für eine soziale Zukunft der Menschen in unserer Gesellschaft ein, die dem Art. 1 Abs. 1 unseres Grundgesetzes „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Rechnung trägt.

- Deshalb müssen die Kürzungs- und Dämpfungsfaktoren in der Rentenformel beseitigt werden und das Rentenniveau wieder auf seinen früheren Wert von mindestens 53% netto vor Steuern angehoben werden.
- Die staatlichen Prämien für die private Zusatzversorgung werden der gesetzlichen Rentenversicherung zugeführt, um die Rentenansprüche von Geringverdienern und unteren Einkommensgruppen (Rente nach Mindesteinkommen) zu finanzieren.
- Die Erwerbsminderungsrente muss durch Streichung des 10,8%igen Abschlags armutsfester werden.

- Die Arbeitgeber sind mit paritätischer Beitragszahlung voll an der Lebensstandardsicherung zu beteiligen.
- Eine solidarische Erwerbstätigenversicherung ist schrittweise unter Einbeziehung von Selbstständigen, Beamten, Parlamentariern und anderen erwerbstätigen Gruppen einzuführen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WEITERENTWICKLUNG DES SOZIALSTAATS  
(RENTE)

**L2.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach einem langen Arbeitsleben auf eine lebensstandardsichernde Rente angewiesen.

Deshalb lehnen wir Leistungseinschnitte ab! Die Berechnung muss so geändert werden, dass auch Arbeitslose sowie Erwerbsminderungsrentner eine lebensstandardsichernde Rente erhalten.

Vor der Bundestagswahl haben drei von vier im Bundestag vertretenen Parteien für die Altersversorgung eine Bürgerversicherung gefordert.

Die Berechnung der Altersbezüge ist so unterschiedlich, dass im Ergebnis die Pensionärin oder Pensionär eine zwei- bis vierfach höhere Versorgung als der Rentner erhält. Durch höchstrichterliches Urteil wurde festgestellt, dass Pensionen gegenüber den Renten in puncto Besteuerung benachteiligt sind. Im Umkehrschluss sind aber die Renten gegenüber den Pensionen in der Berechnung benachteiligt.

Diese Unterschiede erschweren die Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung in erheblichem Maße und sind deshalb einer gerichtlichen Überprüfung zuzuführen. Unabhängig davon, wie sich der Beitragssatz entwickelt, der auf jeden Fall paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden soll.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gegen die Absenkung des Rentenniveaus und für die Forderung einer solidarischen Bürgerversicherung ein Konzept zu entwickeln, wie die unterschiedlichen Renten- und Pensionsregelungen in eine solidarische Bürgerversicherung übergeleitet werden können. Dieses Konzept muss sich an folgenden Punkten orientieren:

1. Eine solidarische Erwerbstätigenversicherung wird gefordert.
2. Das Rentenniveau sinkt nicht weiter ab, sondern erreicht wieder den Stand aus dem Jahr 2000 erreicht.
3. Für Kolleginnen und Kollegen mit niederem Verdienst muss die für die Rentenberechnung maßgebende Punktezahl so weit angehoben werden, dass nach dem Ende eines Arbeitslebens eine auskömmliche Rente erreicht wird.
4. Die unterschiedlichen Berechnungsmethoden für die Altersversorgungssysteme müssen vereinheitlicht werden. Es ist zu prüfen, ob diese Unterschiede einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

Wenn es uns gelingt, zu diesem komplexen Thema ein nachvollziehbares langfristiges Umstiegsszenario zu entwerfen, kann es uns gelingen, eine gesellschaftliche Mobilisierung zu initiieren, welche die politischen Akteurinnen und Akteure zum Handeln zwingt.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

DIE LEBENSSTANDARDSICHERUNG IM ALTER MUSS DURCH DIE GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG WIEDER HERGESTELLT WERDEN

**L2.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BREMERHAVEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Deshalb sind

- die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel sofort zu streichen und
- der aktuelle Rentenwert innerhalb von zehn Jahren kontinuierlich so zu steigern, dass die Renten ein Nettoniveau (vor Steuern) von mindestens 55% erreichen.

Die IG Metall stellt dazu fest:

Die politische Strategie, die Leistungsfähigkeit der umlagefinanzierten Rentenversicherung, Absenkung und die entstehenden Rentenlücken durch private Rentenversicherung zu schließen, ist gescheitert. Sie führt zu unerträglicher Altersarmut und unsicheren Zukunftsaussichten für die privaten Versicherungsverträge.

Diese Forderungen beziehen sich auf Art. II GG: Gesellschaft und Staat sind verpflichtet, ihren Einfluss geltend zu machen, damit die Lebenslage der Menschen unter Beachtung ihrer Menschenwürde (GG Art. 1) gewährleistet ist.

Deshalb dürfen Gesetze nicht dazu führen, dass Menschen in unverträgliche Lebenssituationen geraten. Dies gilt für Bürgerinnen und Bürger jedes Alters. Die durch die Gesetzgebung festgelegte systematische Absenkung des Rentenniveaus und die jährliche Wertminderung der Bestandsrenten durch Rentenerhöhungen unter dem Niveau der jeweiligen Tarifabschlüsse führen zwangsläufig zur Verarmung einer zunehmenden Anzahl von Rentnerinnen und Rentnern. Damit geraten diese in eine menschenunwürdige Lebenssituation, die im Widerspruch zum Grundgesetz steht.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

SICHERUNG DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG ALS TRAGENDE SÄULE DER ALTERSVORSORGE

**L2.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BREMERHAVEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mit den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften eine gemeinsame Kampagne für die Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung als tragende Säule der Altersversorgung, gegen die Altersarmut und eine weitere Absenkung des Rentenniveaus zu organisieren.

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der Großen Koalition ungelöst. Nur die Jahrgänge 1951 und 1952 profitieren voll umfänglich von der Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren. Ab dem Jahrgang 1953 wird das Renteneintrittsalter jeweils um zwei Monate bis zum Jahrgang 1963 angehoben, der mit 64 Jahren und zehn Monaten abschlagsfrei Rente beziehen kann. Die Jahrgänge 1964 und jünger können mit 65 abschlagsfrei Rente beziehen. Das war bereits mit 45 Versicherungsjahren vor dem Rentenpaket der Großen Koalition möglich. Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen muss, hat mit erheblichen Rentenabschlägen zu rechnen.

Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) droht bis zum Jahr 2030 auf ca. 43 Prozentpunkte abzusinken. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen



Ausstieg aus dem Arbeitsleben wegen der niedrigen Rente nicht leisten.

Zusätzlich droht nun eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren.

Wir engagieren uns

- gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und halten fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“
- für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen,
- für eine paritätische Finanzierung der Rentenversicherung.

Darüber hinaus wollen wir in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung:

- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt „Rente mit 67“
- Rentenanpassung nach der Brutto Lohnentwicklung
- Abschlagsfreier Rentenzugang ab dem 60. Lebensjahr nach 40 Versicherungsjahren
- Ein stabiles, deutlich erhöhtes Rentenniveau
- Abschaffung der Abschläge und des Verweises auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei gesundheitsbedingtem Renteneintritt (Erwerbsminderungsrente vor Erreichen der Regelaltersrente)
- Eine solidarisch finanzierte Altersversorgung. Dazu gehört: Nicht Beitragssatzstabilität, sondern ein auskömmliches Rentenniveau muss Grundlage für die Rentenfinanzierung sein.
- Eine Erwerbstätigenversicherung unter Einbeziehung aller Bürgerinnen und Bürger und Berücksichtigung aller Einkommensformen sowie die Abführung von Rentenversichererbeiträgen für Langzeitarbeitslose.
- Rechtsverbindliche betriebliche Altersversorgung mit angemessener Arbeitgeberbeteiligung

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## SICHERUNG DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG ALS TRAGENDE SÄULE DER ALTERSVERSORGUNG

**L2.016 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mit den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften eine gemeinsame Kampagne für die Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung als tragende Säule der Altersversorgung, gegen die Altersarmut und einer weiteren Absenkung des Rentenniveaus zu organisieren. Dabei darf es nicht bei öffentlichen Bekundungen bleiben, sondern hier ist die gesamte Organisation aufgerufen, den Druck auf die Politik zu erhöhen und mit Demonstrationen weiter auszubauen.

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der Großen Koalition ungelöst. Nur die Jahrgänge 1951 und 1952 profitieren voll umfänglich von der Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren. Ab dem Jahrgang 1953 wird das Renteneintrittsalter jeweils um zwei Monate bis zum Jahrgang 1963 angehoben, der mit 64 Jahren und zehn Monaten abschlagsfrei Rente beziehen kann. Die Jahrgänge 1964 und jünger können mit 65 abschlagsfrei Rente beziehen. Das war bereits mit 45 Versicherungsjahren vor dem Rentenpaket der Großen Koalition möglich. Wovon Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen muss, hat mit erheblichen Rentenabschlägen zu rechnen.

Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) wird bis zum Jahr 2030 auf ca. 43 Prozentpunkte absinken, wenn an den bisherigen Regelungen nichts geändert wird. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben wegen der niedrigen Rente oder zusätzlicher Abschläge nicht leisten.

Zudem gibt es aktuell eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren.

Wir engagieren uns

- gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und halten fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“

- für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen;
- für eine paritätische Finanzierung der Rentenversicherung.

Darüber hinaus wollen wir in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung:

- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt „Rente mit 67“
- Abschlagsfreier Rentenzugang ab dem 60. Lebensjahr nach 40 Versicherungsjahren
- Ein lebensstandardsicherndes Rentenniveau
- Eine solidarisch finanzierte Altersversorgung. Dazu gehört: Keine weitere Absenkung des Beitragssatzes und eine schrittweise Anhebung auf 22 Beitragssätze.
- Einbeziehung aller Einkommensarten in die Rentenversicherung sowie die Abführung von Rentenversichertenbeiträgen für Langzeitarbeitslose
- Rechtsverbindliche betriebliche Altersversorgung mit angemessener Arbeitgeberbeteiligung

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.015**

STABILISIERUNG RENTENVERSICHERUNG

**L2.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für die Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung mit folgenden Eckpunkten ein:

- Umwandlung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung
- Versicherungsfremde Leistungen werden künftig ausnahmslos durch staatliche Mittel finanziert.
- Der aktuelle Rentenwert ist innerhalb von zehn Jahren kontinuierlich so zu steigern, dass die Renten ein Nettoniveau (vor Steuern) von mindestens 55% erreichen.

- Die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel ist sofort zu streichen.

Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 organisiert der Vorstand eine Kampagne für die Stabilisierung des Rentenniveaus.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

KAMPAGNE IM VORFELD DER BUNDESTAGSWAHL 2017

**L2.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FLENSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Kampagne im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 zu organisieren, in der die Kandidatinnen und Kandidaten der Parteien aufgefordert werden, sich persönlich zur Lebensstandardsicherung der Rentnerinnen und Rentner zu bekennen und sich entsprechend für die Stabilisierung des Rentenniveaus auf 55% einzusetzen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RENTE STÄRKEN! SOZIALAUFBAU STATT ABBAU!

**L2.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS STUTT GART

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 plus nach 45 Versicherungsjahren für die Jahrgänge 1952 bis 1964 ist ein Erfolg unseres gewerkschaftlichen Drucks gegen die Anhebung des Renteneintrittsalters.

Dessen ungeachtet bekräftigen wir die Grundposition der IG Metall gegen die Rente mit 67.

In einem weiteren Schritt gilt es nun, eine erfolgreiche gesellschaftliche Kampagne gegen die Absenkung des Rentenniveaus zu organisieren. Das Rentenniveau darf nicht weitersinken, sondern muss wieder den Stand aus dem Jahr 2000 erreichen.

Es geht darum, sowohl in Berlin als auch vor Ort auf die Politik Einfluss zu nehmen und gewerkschaftlichen Druck aufzubauen, damit das Leistungsniveau der Rentenversicherung wieder steigt.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

RENTENNIVEAU VERTEIDIGEN UND AUSBAUEN,  
RECHT AUF RUHESTAND SICHERN

**L2.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNTERELBE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich gegen die zunehmende Altersarmut einzusetzen. Gleichzeitig soll die IG Metall sich dafür einsetzen, dass das weitere Absenken des Rentenniveaus für die junge Generation verhindert wird. Dazu soll sie entsprechenden Druck auf die Bundesregierung ausüben.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

RENTENZUGANGSALTER SENKEN UND  
LEBENSSTANDARD IM ALTER SICHERN,  
RENTENERHÖHUNGEN AN TARIFERHÖHUNGEN  
ANPASSEN

**L2.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Sicherung des Lebensstandards im Alter durch die gesetzliche Rentenversicherung muss sichergestellt werden. Deshalb fordert die IG Metall den Gesetzgeber auf,

1. die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel zu streichen und
2. den Rentenwert in den nächsten Jahren kontinuierlich so zu steigern, dass die Renten ein Nettoniveau (vor Steuern) von 55% erreichen,
3. die Rentenformel so zu überarbeiten, dass die jährlichen Rentenerhöhungen dem Durchschnitt der jeweiligen Tarifierhöhungen entsprechen.

Die politische Intention der letzten Jahre, die gesetzlich finanzierte Rente abzusenken und die dadurch entstehenden Rentenlücken durch private Vorsorge zu schließen, ist gescheitert. Dem Anspruch, durch private Finanzierung des Rentensystems einen angemessenen Lebensstandard im Alter zu sichern, ist diese Politik nicht gerecht geworden.

Hierdurch sind perspektivisch viele Beschäftigte und die jetzige Rentengeneration von Altersarmut bedroht, die auch durch öffentlich finanzierte Hilfen zum Lebensunterhalt nicht beseitigt werden

kann und die dadurch Menschen zwingt, länger zu arbeiten. Zur Stabilisierung des Rentensystems sind folgende Voraussetzungen notwendig:

1. Umwandlung der gesetzlichen Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung
2. Versicherungsfremde Leistungen werden künftig staatlich finanziert.

Die IG Metall lehnt die geplante, stufenweise Anhebung des Renteneingangsalters ab, insbesondere die Rente mit 67. Nach einem langen Arbeitsleben müssen Menschen gesund und ohne finanzielle Not in den dritten Lebensabschnitt wechseln.

Deshalb fordert die IG Metall,

1. die Festsetzung des Rentenalters auf 63 Jahre und
2. den Bezug einer abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren.

Die IG Metall wird sich auch in den kommenden Jahren mit ganzer Kraft für das wichtige Thema „Alter ohne Not“ und einen rechtzeitigen Übergang in ein würdiges Leben nach der Arbeit einsetzen.

So wie wir Tarifpolitik zur Verbesserung des Lebensstandards für die Beschäftigten gestalten, gestalten wir auch die Lebenssituation unserer Mitglieder nach ihrem Berufsleben.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RENTENVERSICHERUNG

**L2.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall tritt für eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Dazu gehören insbesondere:

- die Stabilisierung des Rentenniveaus und die Absicherung des Lebensstandards im Alter,
- die Wiederankoppelung der Rentenhöhe an die Lohnentwicklung,
- die Verbesserung und der erleichterte Zugang zur Erwerbsminderungsrente.

Weiterhin sollte als Alternative zur Riester-Rente die Möglichkeit der Selbsteinzahlung nach § 187a SGB VI erweitert werden. Um eine faire Finanzie-

rungsbasis zu gewährleisten, sollten gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie die Mütterrente nicht weiter aus Beiträgen, sondern aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden. Zur Verbreiterung der Finanzierungsbasis sollten sowohl die Beitragsbemessungsgrenze gestrichen als auch Erträge aus Kapitaleinkünften herangezogen werden. Das Renteneintrittsalter sollte flexibel gestaltet werden, was demografischen Anforderungen wie der Altersteilzeit entspricht, aber auch den Druck zur Frühverrentung für ALG-II-Bezieher nimmt. Zur Propagierung des IG Metall und des DGB-Rentenkonzeptes wird die Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ in Hinblick auf die nächste Bundestagswahl fortgesetzt.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RÜCKNAHME DES GESETZES ZUM  
RENTENEINTRITT MIT 67 UND  
WIEDEREINFÜHRUNG DES  
RENTENEINTRITTSALTERS MIT 65 –  
VERTEIDIGUNG DES RENTENNIVEAUS

**L2.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NEUWIED

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren für den Jahrgang 1952 ist ein wichtiges Signal für mehr Rentengerechtigkeit. Hieran gilt es anzuknüpfen.

Der IG Metall Vorstand erhält den Auftrag, konkrete Vorschläge zu einem flexiblen abschlagsfreien Rentenzugang zu erarbeiten. Hier muss der Schwerpunkt auf der Betrachtung von 45 Versicherungsjahren bzw. der Lebensaltersgrenze von 65 liegen. Das heißt, spätestens nach 45 Beitragsjahren oder dem Erreichen des 65. Lebensjahres muss ein abschlagsfreier Rentenzugang möglich sein.

Ein flexibler Übergang in den Ruhestand wird für viele aber nur dann möglich sein, wenn die Rentenhöhe stimmt. Deshalb muss auch die Sicherung bzw. der Ausbau des Rentenniveaus ein weiteres wichtiges Thema sein.

Der Vorstand erhält den Auftrag diese Vorschläge frühzeitig so aufzubereiten, dass sie in Kampagnen wiederzufinden sind, umso zur Mobilisierung in den Betrieben und der Öffentlichkeit beizutragen. Die IG Metall zwingt jede politische Partei, hierzu Stellung zu beziehen, und wird aufgefordert, beim Gesetzgeber darauf hinzuwirken, dass diese Vorschläge umgesetzt werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RENTENNIVEAU

**L2.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, das Ziel einer notwendigen Anhebung des Rentenniveaus in Politik und Gesellschaft so zu verankern, dass sie mit Blick auf die Bundestagswahl durch neue Mehrheiten im Parlament und Gesellschaft umgesetzt werden kann. Dazu sind Alternativkonzepte (z.B. wie die bereits von der IG Metall vorgeschlagene Erwerbstätigenversicherung) weiterzuentwickeln.

Im Gegensatz zu der heutigen Rentengeneration, in der etwa 2% von mehr als 20 Millionen Menschen auf die Grundsicherung im Alter angewiesen sind, ist damit zu rechnen, dass im Jahr 2030 etwa die Hälfte der Rentner und Rentnerinnen eine Rente beziehen wird, die kaum höher als die Grundsicherung sein wird.

Davon werden insbesondere Frauen betroffen sein: Ihre Erwerbstätigkeit ist aufgrund von Kindererziehungszeiten und der Pflege von Angehörigen häufiger unterbrochen. Hinzu kommen niedrige Einkommen und die mangelnde Absicherung durch Mini-Jobs aufgrund fehlender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsmöglichkeiten. Des Weiteren sind es mehrheitlich Frauen, die als Alleinerziehende oftmals auf prekäre Beschäftigungen oder wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf das Arbeitslosengeld II angewiesen sind und damit bereits in jungen Jahren ein erhebliches Armutsrisiko tragen.

Das Rentenniveau muss angehoben werden, da sonst die gesetzliche Rentenversicherung ihren sozialpolitischen Charakter verliert.

Dazu ist eine breite Kampagne gemeinsam mit den Selbstverwaltern und Selbstverwalterinnen der gesetzlichen Rentenversicherung auf allen Gliederungsebenen der IG Metall, in den Betrieben mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und in den sozialpolitischen Gremien zu initiieren.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die aktuelle Rentengesetzgebung bedarf dringend einiger Korrekturen, wenn drohender Altersarmut für viele begegnet und dem Anspruch, ein Sozialstaat zu sein, Genüge getan werden soll.

Insbesondere ist dafür erforderlich:

- Die abschlagsfreie Rente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr ist wieder einzuführen.
- Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren ab dem vollendeten 63. Lebensjahr ist auf Dauer festzuschreiben.
- Das jetzige Rentenniveau darf nicht immer weiter abgesenkt werden, sondern ist auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten.
- Die Finanzierung von Kindererziehungszeiten hat vollständig aus Steuermitteln zu erfolgen.
- Die Steuermittel zur Förderung der privaten Altersversorgung sind in die gesetzliche Rentenversicherung einzubringen, um Projekte wie die Erleichterung des Zugangs zur Erwerbsunfähigkeitsrente finanzieren zu können.
- Es ist eine Harmonisierung mit der Beamtenversorgung anzustreben, um langfristig eine gesetzliche Rentenversicherung für alle einschließlich Beamte, Freiberufler und Selbstständige zu erreichen.

Der Vorstand der IG Metall bringt eine Kampagne auf den Weg, die zum Ziel hat, die oben genannten Forderungen möglichst bis 2018 in einen Gesetzgebungsprozess eingehen zu lassen.

Der Rentenkompromiss der Großen Koalition ist ein sozialpolitischer Fortschritt für die Arbeitnehmer in Deutschland. Mittelfristig gilt es aber, die o.g. Forderungen durchzusetzen, um Millionen von Menschen einen Ruhestand ohne Armut zu ermöglichen.

Weiterhin bleiben die Langfristziele Rente nach 40 Versicherungsjahren mit vollendetem 65. Lebensjahr und nach 45. Versicherungsjahren nach vollendetem 60. Lebensjahr auf der Agenda.

Die Finanzierung von Kindererziehungszeiten ist Aufgabe des Staates und nicht der Rentenversicherung.

Die mit der Einführung der sog. Riester-Rente durchgeführte Teil-Privatisierung der gesetzlichen Rente ist rückgängig zu machen. Sie nutzt nur privaten Versicherungskonzernen.

Zudem ist die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge im Wesentlichen eine Förderung Besserverdienender, da Geringverdienende kaum private Altersvorsorge betreiben können.

Eine Harmonisierung der Altersversorgung über alle Berufsgruppen ist ein Sozialstaats- und Gerechtigkeitsgebot.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der GroKo ungelöst. Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) droht bis zum Jahr 2013 auf 43 Prozentpunkte abzusinken. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen Ausstieg wegen der niedrigen Rente nicht leisten. Diese Gefahren sind besonders im Frühjahr 2013 deutlich geworden, als die Rentenerhöhung mit ihren gravierenden Realeinkommensverlusten verkündet wurde. Die Abkoppelung der Renten von den Löhnen und die damit verbundene Benachteiligung der Rentnerinnen und Rentner gegenüber den Beschäftigten werden wir nicht hinnehmen. Zudem droht eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren. Damit verbunden ist wahrscheinlich die Schaffung eines neuen Sektors prekärer Beschäftigung im Bereich der „Altersarbeit“. Damit drohen weiteres Lohndumping, Verdrängung regulärer Arbeit und die Ausweitung von arbeits- und sozialrechtlich ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen. Wir fordern den DGB-Bundesvorstand auf, für 2016 eine bundesweite Demonstration gegen die Altersarmut zu organisieren, um das weitere Absinken des Rentenniveaus für die junge Generation zu verhindern.



Wir engagieren uns kurzfristig

- für die Beibehaltung aller arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Standards auch für all diejenigen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze einer Erwerbsarbeit nachgehen. Wir wenden uns gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und halten fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“
- für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen.

Darüber hinaus wollen wir in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung, dass

- flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt „Rente mit 67“ realisiert werden,
- das Rentenniveau stabilisiert und wieder ausgebaut wird und
- die betriebliche Altersvorsorge mit angemessener Arbeitsgeberbeteiligung verbindlich wird.

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, bis zum 31. Dezember 2016 dem Beirat eine Konzeption zur Verteilung und insbesondere den Ausbau des Rentenniveaus vorzulegen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

SICHERUNG DER GESETZLICHEN  
RENTENVERSICHERUNG ALS TRAGENDE SÄULE  
DER ALTERSVERSORGUNG  
RENTENNIVEAU IN HÖHE VON 47,9%  
VERTEIDIGEN UND WIEDER AUF DAS  
RENTENNIVEAU DES JAHRES 2000 IN HÖHE VON  
52,8% AUSBAUEN – RECHT AUF RUHESTAND  
SICHERN  
**L2.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ALFELD-HAMELN-HILDESHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin gegen die Altersarmut einzusetzen. Gleichzeitig soll die IG Metall sich dafür einsetzen, dass das weitere Absenken des Rentenniveaus für die junge Generation verhindert wird. Dazu soll sie entsprechenden Druck auf die Bundesregierung ausüben.

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der Großen Koalition ungelöst. Nur die Jahrgänge 1951 und 1952 profitieren voll umfänglich von der Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren. Ab dem Jahrgang 1953 wird das Renteneintrittsalter jeweils um zwei Monate bis zum Jahrgang 1963 angehoben, der mit 64 Jahren und zehn Monaten abschlagsfrei Rente beziehen kann. Die Jahrgänge 1964 und jünger können mit 65 abschlagsfrei Rente beziehen. Das war bereits mit 45 Versicherungsjahren vor dem Rentenpaket der Großen Koalition möglich. Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen muss, hat mit erheblichen Rentenabschlägen zu rechnen.

Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) droht bis zum Jahr 2030 auf ca. 43 Prozentpunkte abzusinken. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben wegen der niedrigen Rente nicht leisten.

Zusätzlich droht nun eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren.

Wir engagieren uns

- gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und halten fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“
- für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen,
- für eine paritätische Finanzierung der Rentenversicherung.

Darüber hinaus wollen wir in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung:

- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt „Rente mit 67“
- Abschlagsfreier Rentenzugang ab dem 60. Lebensjahr nach 40 Versicherungsjahren
- Ein stabiles Rentenniveau in Höhe von 52,8%
- Eine solidarisch finanzierte Altersversorgung
- Das heißt: Keine weitere Absenkung des Beitragssatzes und eine schrittweise Anhebung auf 22 Beitragspunkte, die Einführung einer

Erwerbstätigenversicherung und die Abführung von Rentenversichertenbeiträgen für Langzeitarbeitslose.

- Rechtsverbindliche betriebliche Altersversorgung mit angemessener Arbeitgeberbeteiligung

Um unsere Forderungen gegenüber der Bundesregierung durchzusetzen, ist es erforderlich, dass sich der Vorstand der IG Metall mit den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften verständigt und eine gemeinsame Kampagne für die Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung als tragende Säule der Altersversorgung und gegen die Altersarmut sowie gegen eine weitere Absenkung des Rentenniveaus organisiert.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RENTENNIVEAU STABILISIEREN, ALTERSARMUT UND KAUFKRAFTVERLUST DER RENTNERINNEN UND RENTNER VERHINDERN

**L2.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Bundesregierung und Bundestag werden aufgefordert, eine weitere Absenkung der Renten zu beenden, beginnend mit der Abschaffung der Absenkung des Rentenniveaus auf 43% sowie der Verhinderung des jährlichen Kaufkraftverlustes durch mangelnde Rentenanpassung.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

STABILISIERUNG DES RENTENNIVEAUS, VERHINDERUNG VON ALTERSARMUT

**L2.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ORANIENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Bundesregierung und den Bundestag nachdrücklich auf, die gesetzlichen Regelungen zur Senkung des Rentenniveaus sofort zu stoppen. Das Rentenniveau ist so anzuheben, dass Altersarmut ausgeschlossen und ein würdevolles Leben im Alter gewährleistet ist.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

ABSCHAFFUNG DER ZWANGSVERRENTUNG VON SGB-II-LEISTUNGSBEZIEHERN/-BEZIEHERINNEN

**L2.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Bundesregierung und Bundestag werden aufgefordert, die Zwangsverrentung der Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem SGB II § 12a abzuschaffen.

Damit ist folgende Praxis abzuschaffen:

Das SGB II zwingt Arbeitslose, die Arbeitslosengeld II beziehen, mit 63 Jahren Rente zu beantragen. Die Betroffenen müssen dauerhafte Rentenkürzungen von 0,3% pro Monat des vorgezogenen Renteneintritts hinnehmen.

Den Betroffenen wird dadurch eine nicht von ihnen zu verhindernde Rentenkürzung aufgezwungen, die sie ggf. in die Sozialhilfe und nach Erreichung der Regelaltersgrenze in die Grundsicherung abschiebt.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Bundesregierung und Bundestag werden aufgefordert, die Zwangsverrentung der Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem SGB II § 12a abzuschaffen.

Damit ist folgende Praxis abzuschaffen:

Das SGB II zwingt Arbeitslose, die Arbeitslosengeld II beziehen, mit 63 Jahren Rente zu beantragen. Die Betroffenen müssen dauerhafte Rentenkürzungen von 0,3% pro Monat des vorgezogenen Renteneintritts hinnehmen.

Den Betroffenen wird dadurch eine nicht von ihnen zu verhindernde Rentenkürzung aufgezwungen, die sie ggf. in die Sozialhilfe und nach Erreichung der Regelaltersgrenze in die Grundsicherung abschiebt.

ABSCHAFFUNG DER ZWANGSVERRENTUNG

**L2.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DRESDEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Abschaffung der Zwangsverrentung. Sie nutzt ihre Einflussmöglichkeiten auf die Politik, um eine Abschaffung zu erwirken.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.030**

## VERHINDERUNG VON ZWANGSVERRENTUNG

### L2.032 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS CHEMNITZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die Bundesregierung aufzufordern, durch eine Gesetzesänderung zu bewirken, dass Empfängerinnen/Empfänger von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) von Jobcentern nicht gezwungen werden können, mit 63 Jahren in Rente zu gehen, da dadurch Rentenabschläge in Kauf genommen werden müssen und Altersarmut droht.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.030**

## VERHINDERUNG VON ALTERSARMUT

### L2.033 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS CHEMNITZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die Bundesregierung aufzufordern, dass sowohl bei der Notwendigkeit der Beantragung ergänzender Sozialhilfe bei vorgezogener Rente (Zwangsverrentung) als auch bei der ergänzenden Grundsicherung im Rentenalter die Obergrenze des Schonvermögens analog den Bezieherinnen und Beziehern des Arbeitslosengeldes II entsprechend 150 Euro pro Lebensjahr bis zu einer Maximalgrenze von ca. 10.000 Euro gesetzlich festgelegt wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## LEBENSSTANDARDSICHERUNG IM ALTER – RENTE IN WÜRDE

### L2.034 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS REUTLINGEN-TÜBINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass der Vorstand der IG Metall sich unverzüglich aktiv für eine Umkehr der jetzigen Rentenpolitik einsetzt.

Die gesetzliche Rente muss wieder gestärkt, zukunftssicher gemacht und vor allem muss sie wieder paritätisch finanziert werden.

Alle Maßnahmen zur Senkung des Rentenniveaus seit 1980 (damaliges RN 68%) müssen rückgängig gemacht werden.

Die staatliche Förderung für private Zusatzrentenversicherungen (Riester, Rürup, Müntefering) muss abgeschafft werden.

Unsere Tarifverträge zu altersvorsorgewirksamen Leistungen sind zu überprüfen und entsprechend zu ändern.

Zur Erreichung der Ziele startet die IG Metall mit dem DGB und seinen Gewerkschaften eine sozialpolitische Kampagne.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## RECHT AUF LEBENSSTANDARDSICHERNDE RENTEN

### L2.035 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS FLENSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird sich dafür einsetzen, dass das Grundgesetz um einen Artikel ergänzt wird, der die Wahrung der Menschenwürde

alter Menschen und das Recht auf lebensstandardsichernde Renten zu einem Staatsziel erklärt. Dies könnte z.B. mit einer Ergänzung des Art. 3 (Gleichheit vor dem Gesetz, Diskriminierungsverbote) durch einen Zusatzartikel geschehen.

„Der Staat fördert die Rechte älterer Bürger auf ein selbstbestimmtes und diskriminierungsfreies Leben. Er gewährleistet lebensstandardsichernde und armutsvermeidende Einkünfte.“

#### **Beschluss: Ablehnung**

## RENTENNIVEAU VERTEIDIGEN UND AUSBAUEN

### L2.036 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BRAUNSCHWEIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der Großen Koalition ungelöst. Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) droht bis zum Jahr 2030 auf ca. 43 Prozentpunkte zu sinken. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen Ausstieg wegen der niedrigen Rente nicht leisten. Diese Gefahren sind besonders im Frühjahr 2013 deutlich geworden, als die Rentenerhöhung mit ihren gravierenden Realeinkommensverlusten verkündet wurde. Die Abkoppelung der

Renten von den Löhnen und die damit verbundene Benachteiligung der Rentnerinnen und Rentner gegenüber den Beschäftigten werden wir nicht hinnehmen. Zudem droht nun eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren. Damit verbunden ist wahrscheinlich die Schaffung eines neuen Sektors prekärer Beschäftigung im Bereich der „Altersarbeit“. Damit drohen weiteres Lohndumping, Verdrängung regulärer Arbeit und die Ausweitung von arbeits- und sozialrechtlich ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen.

Wir fordern den DGB-Bundesvorstand auf, für 2016 eine bundesweite Demonstration gegen die Altersarmut zu organisieren, um das weitere Absenken des Rentenniveaus für die junge Generation zu verhindern. Wir engagieren uns kurzfristig – für die Beibehaltung aller arbeits- und sozialrechtlicher Standards auch für all diejenigen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze einer Erwerbsarbeit nachgehen. Wir wenden uns gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und halten fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“ – für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen. Darüber hinaus wollen wir in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung, dass

- flexible Ausstiegsmöglichkeiten statt „Rente mit 67“ realisiert werden,
- das Rentenniveau stabilisiert und wieder ausgebaut wird und
- die betriebliche Altersversorgung mit angemessener Arbeitgeberbeteiligung verbindlich wird.

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, eine Konzeption zur Verteilung und insbesondere den Ausbau des Rentenniveaus vorzulegen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

RENTENNIVEAU VERTEIDIGEN UND AUSBAUEN,  
RECHT AUF RUHESTAND SICHERN

**L2.037** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das entscheidende Problem der Alterssicherung bleibt auch nach dem Rentenpaket der GroKo

ungelöst. Das Rentenniveau (Nettorentenniveau vor Steuern) droht bis zum Jahr 2030 auf ca. 43 Prozentpunkte abzusinken. Damit besteht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Zudem können sich viele Menschen einen vorzeitigen Ausstieg wegen der niedrigen Rente nicht leisten. Die Abkoppelung der Renten von den Löhnen und die damit verbundene Benachteiligung der Rentnerinnen und Rentner gegenüber den Beschäftigten sind nicht hinnehmbar. Zudem droht nun eine Debatte um die Flexi-Rente, die darauf zielt, das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus als neues gesellschaftliches Leitbild zu etablieren. Damit verbunden ist wahrscheinlich die Schaffung eines neuen Sektors prekärer Beschäftigung im Bereich der „Altersarbeit“. Damit drohen weiteres Lohndumping, Verdrängung regulärer Arbeit und die Ausweitung von arbeits- und sozialrechtlich ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf den DGB-Bundesvorstand einzuwirken, für 2016 eine bundesweite Demonstration gegen die Altersarmut zu organisieren und dass das weitere Absenken des Rentenniveaus für die junge Generation verhindert wird.

Die IG Metall engagiert sich kurzfristig

- für die Beibehaltung aller arbeits- und sozialrechtlicher Standards auch für all diejenigen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die IG Metall wendet sich gegen das Leitbild des „Arbeitens ohne Ende“ und hält fest: „Es gibt ein Recht auf Ruhestand!“
- für die Stabilisierung und moderate Anhebung der Beitragssätze, um mittelfristig die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten und auszubauen.

Darüber hinaus wird die IG Metall in Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften sowie mit Sozialverbänden eine Kampagne führen mit der Zielsetzung, dass

- flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Arbeitsleben statt „Rente mit 67“ realisiert werden,
- das Rentenniveau stabilisiert und wieder ausgebaut wird und
- die betriebliche Altersversorgung mit angemessener Arbeitgeberbeteiligung verbindlich wird.

Um unsere Forderungen gegenüber der Bundesregierung durchzusetzen, ist es erforderlich, dass sich der Vorstand der IG Metall mit den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften

verständnis und eine gemeinsame Kampagne für die Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung als tragende Säule der Altersversorgung und gegen die Altersarmut sowie gegen eine weitere Absenkung des Rentenniveaus organisiert.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L2.036**

RENTENNIVEAU

**L2.038** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall ergreift die Initiative zu einer gewerkschaftsübergreifenden Kampagne zur Korrektur bzw. Rücknahme der Absenkung des Rentenniveaus (Verhältnis der Standardrente zum Durchschnittsentgelt) infolge des Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetzes vom 21. Juli 2004 von derzeit noch 47,9% (Oktober 2014) auf 46% im Jahr 2020 und 43% im Jahr 2030, als eine Maßnahme zur Verhütung einer massenhaften Altersarmut trotz jahrzehntelanger Berufstätigkeit.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

VERHINDERUNG ABSENKUNG RENTENNIVEAU

**L2.039** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WEILHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, weiterhin an der Ablehnung der Absenkung des Rentenniveaus festzuhalten.

Es ist erforderlich, diese unsoziale Regelung, die verschärft zu einer noch größeren Altersarmut beiträgt, abzuschaffen. Um dies in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit zu bekommen, soll der Vorstand Maßnahmen ergreifen, um diese Absenkung öffentlichkeitswirksam zu skandalisieren. Zusätzlich sollten einfach verständliche Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt werden, um die Debatte hierüber in den Betrieben weiterzuführen.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

STABILISIERUNG DES RENTENNIVEAUS,  
VERHINDERUNG VON ALTERSARMUT

**L2.040** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS POTSDAM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Bundesregierung und den Bundestag nachdrücklich auf, die gesetzlichen Regelungen zur Senkung des Rentenniveaus sofort zu stoppen. Das Rentenniveau ist so anzuheben, dass Altersarmut ausgeschlossen und ein würdevolles Leben im Alter gewährleistet ist. Eine dringend zu überarbeitende Rentenformel muss sicherstellen, dass jährliche Rentenerhöhungen mindestens den jeweiligen Tariferhöhungen entsprechen. Daher sind die sozialen Forderungen an die Politik zu verstärken und eine Kampagne auf „Verhinderung von Altersarmut“ auszurichten. Unumgänglich ist der Übergang von Appellen zur massenhaften Bewegung, um damit mehr Druck mit dem Ziel einer sozialpolitischen Neuausrichtung auf Politiker und Politikerinnen auszuüben.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

RENTENPOLITIK

**L2.041** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MAGDEBURG-SCHÖNEBECK

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um der drohenden Altersarmut entgegenzuwirken.

Insbesondere ist durch statistische Erhebungen gegenüber der Bundesregierung darzulegen, welches die Folgen der derzeitigen Rentenpolitik sein werden.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

KAMPAGNE GEGEN DIE ABSENKUNG DES  
RENTENNIVEAUS

**L2.042** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die im Rahmen der Agenda 2010 beschlossene Absenkung des Rentenniveaus auf am Ende 43% des letzten Nettoeinkommens im Jahre 2030 rückgängig gemacht wird. Um eine öffentlichkeitswirksame



Debatte zu führen, initiiert der IG Metall Vorstand eine Kampagne, die das Thema aufgreift und die Forderung verstärkt.

### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

#### RENTENPROBLEMATIK

**L2.043** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMERHAVEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der 23. Gewerkschaftstag der IG Metall fordert den Vorstand auf, eine Kampagne zum Thema Rentenproblematik im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 zu organisieren und in den Verwaltungsstellen der IG Metall durchzuführen.

### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

#### RENTENZUGANG UND RENTENNIVEAU

**L2.044** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HERBORN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Gewerkschaftstages fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Forderungen nach

- einer abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren,
- einer Rente mit 65 Jahren nach 40 Versicherungsjahren,
- einem leichteren Zugang zur Rente wegen Erwerbsminderung und
- einer notwendigen Anhebung sowie keiner weiteren Absenkung des derzeitigen Rentenniveaus

in Politik und Gesellschaft so zu verankern, dass sie mit Blick auf die Bundestagswahl durch andere Mehrheiten in der Gesellschaft und im Parlament umgesetzt werden können.

Dazu sind Alternativkonzepte (z.B. Erwerbstätigenversicherung, „neuer“ Generationenvertrag) weiterzuentwickeln.

Die IG Metall wird die Diskussionen auf allen Gliederungsebenen und in zukünftigen Kampagnen in Betriebe, Gesellschaft, Parteien und Politik tragen.

Wenn das Rentenniveau nicht wieder wesentlich erhöht wird, verliert die gesetzliche Rentenversicherung ihren sozialpolitischen Charakter und eine Mobilisierung unserer Mitglieder – insbesondere der rentenfernen Altersgruppen – für eine andere Rentenpolitik wird erschwert. Die Höhe des Rentenniveaus hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zur Verdeutlichung dient die Berechnung des Rentenniveaus vor Steuern im Jahr 2014.

Im Verhältnis beträgt die Nettorente zum Durchschnittsentgelt 50,4%, (\*2 / \*1).

Wäre das Rentenniveau heute bereits bei 43%, würde die Nettorente vor Steuern 984,25 Euro betragen.

Die Änderungen in der Rentenpolitik seit dem Jahr 2001 führen zur sukzessiven Absenkung des Rentenniveaus von derzeit rund 50% auf 43% im Jahr 2030. Damit droht für große Teile der Bevölkerung die Gefahr von Altersarmut. Hinzu kommt die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters in Verbindung mit der Einführung von Abschlägen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente.

Auch wurden die Voraussetzungen für den Zugang zur Erwerbsminderungsrente drastisch verschärft. „Wer weniger als drei Stunden arbeiten kann, bekommt die volle Rente“, heißt es in einer Broschüre des Bundesarbeitsministeriums lapidar. In der Realität ist die Anerkennung einer Erwerbsminderung heute für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein harter und langwieriger Kampf mit Medizinern, Versicherungen und nicht zuletzt Richtern.

Einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben können sich viele Menschen wegen der damit verbundenen Abschläge, aber auch wegen einer niedrigeren Rentenerwartung nicht leisten. Hinzu kommt, dass der Aufbau einer privaten Vorsorge am Kapitalmarkt für viele Beschäftigte finanziell nicht möglich ist und darüber hinaus aufgrund der Situation auf den Finanzmärkten unsicherer wird.

Doch auch die geforderten Änderungen im Rentenzugang wie z. B. eine abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren, eine Rente ab 65 Jahren nach 40 Versicherungsjahren oder aber auch die leichtere Anerkennung einer Erwerbsminderungsrente, finden jedoch schnell ihre Grenzen, wenn das Rentenniveau weiter abgesenkt und nicht verbessert wird.

Die Höhe des Rentenniveaus hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zur Verdeutlichung dient die Berechnung des Rentenniveaus vor Steuern im Jahr 2014:

Durchschnittsentgelt 2014: 34.857,00 Euro/Jahr = 2.904,75 Euro/Monat

Abzüglich der Sozialabgaben des Arbeitnehmeranteils	2.904,75 Euro
abzüglich 9,45% Rentenversicherungsbeitrag	274,49 Euro
abzüglich 8,2% Krankenversicherungsanteil	238,18 Euro
abzüglich 2,05% Pflegeversicherungsbeitrag	59,54 Euro
abzüglich 1,5% Arbeitslosenversicherungsbeitrag	43,57 Euro
<hr/>	
Entgelt nach Abzug der Sozialabgaben vor Steuern	2.288,97 Euro (*1)

Zugrunde gelegt wird eine Bruttorente mit Durchschnittsentgelt nach 45 Beitragsjahren, dies entspricht 45 Entgeltpunkten (EP).

Ausgegangen wird von einer Rente ohne Abschläge, d.h. Zugangsfaktor 1.

Der Rentenartfaktor 1 steht für eine Altersrente.

Der aktuelle Rentenwert West (aRW) beträgt seit 1. Juli 2014 28,61 Euro, der aktuelle Rentenwert Ost beträgt 26,39 Euro.

Der aktuelle Rentenwert entspricht einer monatlichen Rentenanwartschaft aufgrund eines Durchschnittsentgelts.

Beispielhafte Berechnung:

45 EP x 1 x 28,61 Euro = 1.287,45 Euro (= Durchschnittsbruttorente bei 45 Beitragsjahren)

Bruttorente	1.287,45 Euro
abzüglich 8,2% Krankenversicherungsbeitrag	105,57 Euro
(zukünftig ggf. noch ein „Zusatzbeitrag“ zur GKV)	
abzüglich 2,05% Pflegeversicherungsbeitrag	26,39 Euro
<hr/>	

Nettorente vor Abzug von Steuern 1.155,49 Euro (\*2)

Entgelt, netto (2014) = 2.288,97 Euro

Nettorente = 1.155,49 Euro

Im Verhältnis beträgt die Nettorente zum Durchschnittsentgelt 50,4% (\*2 : \*1 x 100)

Wäre das Rentenniveau heute bereits bei 43%, würde die Nettorente vor Steuern 984,25 Euro betragen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## ALTERSARMUT BEKÄMPFEN

**L2.045** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Seit der Jahrtausendwende sinkt das Rentenniveau im Vergleich zum Verdienst der aktiv Versicherten kontinuierlich. Insbesondere wer neu in Rente geht, hat eine erheblich geringere Kaufkraft als sein 15 Jahre älterer Kollege.

Dieser Trend konnte auch durch das steigende Renteneintrittsalter nicht aufgehalten werden. Bei unveränderter Rentenformel werden selbst Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit mittleren Verdienst zukünftig unter die Grundsicherung fallen.

Die mehrfach gesenkten Rentenbeiträge zeigen, dass dieser Trend keineswegs zwangsläufig ist.

Im Gegenteil: Die Rentenkasse ist so gut gefüllt, dass der Staat sich zur Finanzierung einer weiteren versicherungsfremden Leistung, der Mütterrente, zulasten der Beitragszahler, berechtigt fühlte.

Die zu begrüßende Besserstellung von Rentnerinnen, die Kinder großgezogen haben, ist jedoch eine allgemeine gesellschaftliche Aufgabe, die aus Steuermitteln finanziert werden muss. Die Rentenbeiträge stehen den Rentnern zu.

Der Gesetzgeber wird aufgefordert, sicherzustellen, dass keine weitere Absenkung des Rentenniveaus stattfindet.

Die kapitalgedeckte private Altersvorsorge ist nicht geeignet, die Lücken im Rentensystem zu schließen, die der Gesetzgeber aufgerissen hat.

Die aktiven Beitragszahlenden müssen die Gewissheit haben, dass sie, wenn sie selbst Rentner sind, nicht schlechter gestellt sein werden als die heutige Rentnergeneration.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG UND GESETZLICHE RENTE STÄRKEN

**L2.046** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEILBRONN-NECKARSULM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit einer Mehrzahl von rentenrechtlichen Änderungen ist das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung gesenkt worden. Damit wurde die

gesetzliche Säule der Alterssicherung wesentlich geschwächt. Nach Berechnungen wird das Netto-rentenniveau schrittweise bis auf 43% im Jahr 2030 abfallen. Menschen mit unterdurchschnittlichen Einkommen oder unterbrochenen Erwerbsbiografien droht damit Altersarmut. Davon sind insbesondere Beschäftigte mit niedrigen Einkommen und unterbrochenen Erwerbsbiografien betroffen.

Die betriebliche Altersvorsorge ist für viele Beschäftigte ein wichtiger Sicherungsbaustein im Alter. Tatsache ist, dass in vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen keine betrieblichen Altersvorsorgeregulungen bestehen. Da in diesen Unternehmen oft keine Tarifverträge gelten, liegen die Einkommen unterhalb des Durchschnitts. Die Folge ist, dass damit die gesetzlich zu erwartende Rente ebenfalls niedriger ist. In der Vergangenheit sind bestehende betriebliche Altersvorsorgeregulungen tendenziell verschlechtert worden.

Die Förderung der Eigenvorsorge begünstigt höhere Einkommensbezieher, während Beschäftigten mit geringen Einkommen die Mittel hierzu fehlen.

Die bestehenden rentenrechtlichen Regelungen führen in der Praxis nicht zu sozialem Ausgleich, sondern vertiefen die Ungleichheit.

Die IG Metall steht für ein Gutes Leben im Alter. Deshalb müssen auf allen Ebenen Maßnahmen ergriffen werden, um Armut im Alter abzuwehren. Die Altersversorgungssysteme müssen weiterentwickelt werden, dass sie den Lebensstandard auch im Alter sichern.

- Das derzeitige Niveau der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung muss aufrechterhalten werden. Die Erhöhung der Rentenversicherungsbeiträge und damit die paritätische Finanzierung darf kein Tabu sein.
- Die betriebliche Altersvorsorge muss weiterentwickelt werden, dass Vorsorgesysteme in allen Betrieben verpflichtend zur Anwendung kommen. Die IG Metall muss auf den Gesetzgeber einwirken, entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Bei tariflichen Lösungen der Alterssicherung muss sichergestellt werden, dass sie durch Allgemeinverbindlichkeit der Regelung für alle Beschäftigten einer Branche gelten.
- Elemente zur Mindestsicherung von gesetzlichen Renten müssen steuerfinanziert werden.
- Die IG Metall tritt für eine Arbeitspolitik ein, die Beschäftigten eine Erwerbsbiografie ohne wesentliche Unterbrechungen ermöglicht.

- Die IG Metall setzt sich für eine Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL ein, die mit 26,59 Euro seit Jahren nicht mehr angepasst wurde.
- Die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge darf zukünftig nicht dazu führen, dass daraus entstandene Ansprüche mit den gesetzlichen Rentenansprüchen bis zur Grundsicherung verrechnet und damit gemindert werden, weil die gesetzliche Rente unterhalb des Grundsicherungsbetrages liegt.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### GESETZLICHE RENTE UND BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG STÄRKEN

**L2.047** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NEUWIED

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die gesetzliche Rente ist bereits deutlich gesunken. Die zur Kompensation des Rentenabbaus ins Leben gerufene Riester-Rente hat die Altersversorgung auf den einzelnen Arbeitnehmer verlagert und damit zu einer kostenträchtigen und völlig unzureichenden Scheinlösung geführt. Die traditionell als Arbeitgeberleistung bestehende betriebliche Altersversorgung ist trotz betrieblicher und tarifvertraglicher Regelungen nicht ausreichend verbreitet und meist zu niedrig. Der politisch propagierte Generationenkonflikt hatte vor der Reform nicht existiert. Nun kann er dadurch ausgelöst werden, indem die jüngere und mittlere Generation unzumutbar belastet wird.

Demgegenüber sind die Arbeitgeber erheblich durch sinkende Beitragssätze bei der gesetzlichen Rente entlastet worden. Da bei der Brutto-Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, verdienen die Arbeitgeber auch noch am Sparen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Gewerkschaftstag fordert, dass der Staat wieder zurückkehrt zu einer aktiven und vorsorgenden Rentenpolitik. Diese hat im Wesentlichen aus zwei Säulen zu bestehen, der gesetzlichen und der betrieblichen Altersversorgung, wie es in vielen vergleichbaren Ländern mit stabiler Rentenpolitik der Fall ist. Beide Säulen zeichnen sich durch kollektive Regelungen in Gesetzen und Tarifverträgen aus und verfügen über unverfallbare Anwartschaften, für die der Staat und die Arbeitgeber haften.

Die bereits im Gesetz verankerte Senkung des gesetzlichen Rentenniveaus muss zurückgenommen

men oder darf zumindest nicht weiter vorangetrieben werden, als sie derzeit realisiert worden ist.

Die betriebliche Altersversorgung muss dringend ausgebaut werden.

Hierzu sind folgende Voraussetzungen als zielführend anzusehen:

- Die Arbeitgeber sind zu einem Betriebsrentenangebot mit einem mindestens hälftigen Beitrag des Arbeitgebers zu verpflichten. Dies kann auch als Basis für tarifvertragliche Regelungen zur Beitragsaufstockung dienen.
- Die steuerlichen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass auch niedrigere Einkommensgruppen mit niedrigen Steuersätzen von der Förderung im erforderlichen Maße profitieren können.
- Die durch das Prinzip des Bruttosparens entstehenden Ausfälle in der Sozialversicherung sowie die Sicherung der Anwartschaften sind durch steuerfinanzierte Bundeszuschüsse auszugleichen.
- Die auszugleichende erhebliche Gerechtigkeitslücke durch halbe Beitragsentlastung zur Krankenversicherung im Sparvorgang bei gleichzeitig voller Belastung der Betriebsrenten ist zu schließen. Dazu ist die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber durch das Brutto-Prinzip ebenfalls Beiträge einsparen kann, durch den Gesetzgeber abzuschaffen.
- Die Anrechnung von tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarten Betriebsrenten auf die Grundsicherung ist abzuschaffen.

Unter diesen gesetzlichen Voraussetzungen können bestehende Tarifverträge weiterentwickelt und die betriebliche Altersversorgung zu einem flächendeckenden System ausgebaut werden, das allen Beschäftigten zugutekommt.

Die Delegierten fordern den Vorstand auf, hierzu entsprechende Forderungen an den Gesetzgeber noch in dieser Legislaturperiode zu richten und sozial- und tarifpolitische Konzepte auf Basis der „Konzeption des Neuen Generationenvertrags“ sowie eine entsprechende Kampagne zur Durchsetzung von mehr und besseren Betriebsrenten zu entwickeln.

Ziel aller Maßnahmen muss eine auf zwei kollektiven Säulen aufbauende Rentenpolitik für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## WERKSRENTENANPASSUNG

**L2.048** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DORTMUND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert von der Bundesregierung klare gesetzliche Vorgaben, die notwendigen Werksrentenanpassungen,

entsprechend dem durch das statistische Bundesamt festgelegten Verbraucher-Preis-Index (VPI) vorzuschreiben.

Firmen, die sich nicht an die Weitergabe der VPI-Erhöhung halten, sollten angemessen bestraft werden, dass ihnen das Interesse der Nichtweitergabe vergeht.

Die Ausnahmebestimmung, Werksrenten bei schlechter wirtschaftlicher Unternehmenslage von der Anpassung zu befreien, bedürfen einer Genehmigung durch staatliche Behörden.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

FEHLENDE ARBEITGEBERBETEILIGUNG BEI NACHGELAGERTEN BEITRÄGEN ZUR KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG AUFGRUND DES GESETZES ZUR MODERNISIERUNG DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG (GMG)

**L2.049** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS RIESA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Durch die IG Metall sollte in zwei Richtungen agiert werden:

1. Druck auf die Politik auszuüben, um die Gesetzeslage dahingehend zu ändern, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zukünftig nur noch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung nachgelagert zu entrichten haben und die Arbeitgeber den Arbeitgeberanteil aus der Ersparnis durch die Brutto Lohnumwandlung selbst zu leisten haben.
2. Über die Metallrente in Verhandlungen mit den beteiligten Unternehmen einzutreten, um zu erreichen, dass die Arbeitgeber mindestens die Arbeitgeberanteile als Zusatzbeitrag in die Verträge der Kolleginnen und Kollegen einspeisen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**



### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

#### 1 Einleitung

Produktion und Arbeit unterliegen aufgrund veränderter Unternehmensstrukturen und rasanter technischer und arbeitsorganisatorischer Entwicklungen einem grundlegenden Wandel. Industriearbeit wird nicht verschwinden, die neuen Entwicklungen werden jedoch alle Beschäftigtengruppen betreffen.

Diese Entwicklung stellt an eine gewerkschaftliche Betriebs- und Tarifpolitik qualitativ neue Anforderungen. Beide Bereiche müssen stärker miteinander verzahnt werden, um mit arbeitspolitischen Initiativen gewerkschaftliche Gestaltungsoptionen durchzusetzen. Damit tarifpolitische Regelungen wirksam werden, müssen sie betriebspolitisch umgesetzt werden. Hierzu sind abgestimmte betriebs- oder unternehmensspezifische Handlungsansätze notwendig.

Die Grenzen zwischen Tarif- und Betriebspolitik sind fließend. Nur durch einen ganzheitlichen Ansatz sind wir in zukünftigen betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern erfolgreich.

#### 2 Neue betriebs- und tarifpolitische Herausforderungen

##### 2.1 Neues Normalarbeitsverhältnis als arbeitspolitisches Reformprojekt

Das Normalarbeitsverhältnis, das die Arbeitswelt und Sozialstruktur im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts maßgeblich prägte, ist auf dem Rückzug. Es orientierte sich am „Alleinverdiener“ – männlich, unbefristet und sozialversicherungspflichtig beschäftigt mit festen Arbeitszeiten. Das tradierte Normalarbeitsverhältnis bot so zugleich eine grundlegende Ordnungs- und Orientierungsfunktion, die vom persönlichen Alltag bis hin zur sozialen Ordnung des Gemeinwesens reichte. Diese Leitvorstellungen entsprechen längst nicht mehr den Realitäten. Verändert haben sich die Lebenssituation der Menschen und die Lebensentwürfe. In den Betrieben haben sich sehr ausdifferenzierte Praktiken der Arbeitszeitflexibilisierung und atypische Beschäftigungsformen wie Befristung, Leiharbeit und Werkverträge etabliert.

Die IG Metall will mit einer arbeitspolitischen Gestaltungsoffensive dazu beitragen, dass ein zeitgemäßes Leitbild für ein neues Normalarbeitsverhältnis entwickelt wird. Arbeit muss so gestaltet sein, dass es Männern und Frauen die gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben ermöglicht und dass durch die sozialen Sicherungssysteme der notwendige Schutz gewährt wird. Die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen müssen für die Beschäftigten beherrschbar und mit dem Alltag vereinbar sein. Dies erfordert mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten. Teil des Zielbildes eines neuen Normalarbeitsverhältnisses ist, dass Beschäftigung sicher und unbefristet ist und durch Erwerbsarbeit ein verlässliches und ausreichendes Einkommen erzielt wird.

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

Die Kombination von Innovationen aus Industrieresoftware, digitaler Vernetzung und weiterentwickelter Automatisierungstechnologie in Echtzeit sind dynamische Triebkräfte industrieller Umwälzungen in neuer Qualität, die unter dem Begriff Industrie 4.0 zusammengefasst werden. Durch die enge Verknüpfung dieser technologischen Entwicklungen wird ein neuer Produktivitätsschub erwartet. Dabei werden Wertschöpfungsketten zu Wertschöpfungsnetzen ausgebaut. Die vertikale Vernetzung in den Unternehmen und die horizontale Vernetzung zwischen Unternehmen und Branchen schaffen einen durchgängigen Informationsfluss. Diese Digitalisierung wird damit zu einem zentralen Innovations- und Wachstumstreiber der Zukunft. Diese technisch-ökonomischen Entwicklungsdynamiken haben tief greifende Folgen für die Arbeit. Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten verändern sich: Die alten Trennlinien zwischen Produktions-, Administrations-, Dienstleistungs- und Wissensarbeit lösen sich auf. Die Digitalisierung erzeugt einen neuen Typus von Industriearbeit, in dem vielfältige Aufgaben gebündelt werden. Tendenziell nehmen dabei die Anteile von Dienstleistungs- und Wissensarbeit zu, die Anteile von Administrations- und Produktionsarbeit ab. Dies korrespondiert mit der Veränderung der stofflichen Prozesse der Wertschöpfung. Seien es Automobile oder Werkzeugmaschinen: Stets ist die Hardware die Ausgangsbasis für das Andocken neuer Dienstleistungen, die dazu führen können, dass durch sie mehr Umsatz generiert werden kann als über das eigentliche Sachgut. Wertschöpfungsketten erzeugen heute hybride Produkte als Mix aus Gütern, Dienstleistungen und Expertise. Sie sind nicht mehr durch eine spezifische Art der Tätigkeit geprägt. Damit erfordert die Digitalisierung der Industriearbeit von der IG Metall neben wichtigen gesellschafts- und industriepolitischen Antworten auch



eine arbeitspolitische Gestaltungs- und Humanisierungsoffensive.

### **2.3 Veränderte Wertschöpfungsketten als neue Herausforderung**

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

## **3 Qualitative betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder**

### **3.1 Arbeits- und Qualifizierungspolitik**

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

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

### **3.2 Arbeitszeit- und Leistungspolitik**

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

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

In den Betrieben spielen neue Formen der Arbeitsorganisation sowohl in den produktiven als auch in den indirekten Bereichen eine wachsende Rolle. Immer mehr Beschäftigte arbeiten mit Laptop, Tablet oder Smartphone und sind teilweise nicht mehr an einen stationären Arbeitsplatz in der Werkstatt oder im Büro gebunden. Neue, auch von Beschäftigten gewünschte Formen der Arbeit, wie mobiles Arbeiten (auch von unterwegs, beim Kunden oder zu Hause), erfordern gestaltende und schützende Regelungen, damit die individuellen Interessen der Beschäftigten gewahrt werden und mehr selbstbestimmtes Arbeiten und stärker selbstbestimmte Arbeitszeiten möglich werden.

Flexible Arbeitszeiten sind durch kollektive Regulierung so zu gestalten, dass die Beschäftigten reale Chancen für eine höhere Zeitsouveränität erhalten. Sie müssen verbindliche individuelle und kollektive Rechte bekommen, um ihre Zeitbedürfnisse verwirklichen zu können. Welche Regelungen und Arbeitszeitmodelle dabei unterstützend und hilfreich sind, ist mit den Beschäftigten beteiligungsorientiert zu entwickeln.

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

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

In den Betrieben haben Leistungsdichte und Leistungsdruck zugenommen. Mit dem Zurückdrängen des Leistungslohns hat gleichzeitig die mitbestimmte Einflussnahme auf die Leistungsvorgaben abgenommen. Leistungspolitik muss deshalb wieder ein Feld betrieblicher Mitbestimmung werden, damit Leistungsentgeltsysteme mit mitbestimmten Vorgaben und Zielen ihre Schutzfunktion erfüllen können. Ergänzend sind Ansätze auszubauen, die auf eine Mitbestimmung über das Arbeitspensum und die Personalbesetzung abzielen. Angesichts der Leistungsverdichtung und des demografischen Wandels strebt die IG Metall altersgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten für alle Beschäftigtengruppen an. Um dieses Ziel zu erreichen, sind notwendige Erhol- und Reproduktionszeiten zu berücksichtigen und Ansätze zur Verbesserung der Leistungsbedingungen aufzuwerfen.

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

Die IG Metall setzt sich für eine gerechtere Verteilung des Arbeitszeitvolumens ein. Auch die gespaltene Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Fachkräftemangel auf der einen Seite, Beschäftigungsunsicherheit auf der anderen Seite – und

absehbare Produktivitätssteigerungen sprechen dafür, dass die Themen Arbeitsumverteilung und Verkürzung von Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung weiterhin Bedeutung behalten.

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

### **3.3 Die digitale Arbeitswelt human gestalten**

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

- Gefordert ist eine Arbeitspolitik, welche die Bedürfnisse der Beschäftigten nach einer interessanten Tätigkeit, der Förderung der psychischen und physischen Gesundheit sowie eines transparenten und sicheren Umgangs mit persönlichen Daten umfasst.
- Gestaltungsfragen digitaler Arbeit können nur unter Einbeziehung der Betroffenen beantwortet werden. Deshalb brauchen wir erweiterte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte.
- Gute digitale Arbeit erfordert von der IG Metall, verstärkt Einfluss auf die Bildungs-, Forschungs- und Industriepolitik zu nehmen, um die richtigen politischen Rahmenbedingungen zu setzen. Neben erweiterten Beteiligungsrechten muss die Umsetzung guter digitaler Arbeit in betrieblichen Referenzprojekten durch öffentliche Mittel gefördert werden.
- In den Veränderungsprozessen darf es keine Verlierer geben. Deshalb sind verbesserte Qualifizierungs- und Bildungsmöglichkeiten notwendig, insbesondere für Beschäftigte ohne berufliche Ausbildung.

### **3.4 Werkverträge und Leiharbeit**

Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse nehmen in den Betrieben das Outsourcing von Dienstleistungen und die Werksvertragsvergabe an industriennahe Dienstleistungsunternehmen zu. Während die Beschäftigten in den Dienstleistungsunternehmen

men unter schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen leiden, geraten die Beschäftigten der Endhersteller durch die niedrigeren Tarifstandards oder Tariffucht unter Druck. Die IG Metall setzt sich nachdrücklich für Tarifverträge in den industriellen Dienstleistungsunternehmen ein, um die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten wesentlich zu verbessern. Dies erreichen wir nur durch gemeinsame Anstrengungen und Aktivitäten der Beschäftigten und Betriebsräte der industriellen Dienstleister und der Endhersteller.

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden. Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäftigten mit Werkvertrag zu verbessern und Werkvertragsverhältnisse zu reduzieren. Zentrales und wichtiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung (Equal Treatment) der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit den Stammebeschäftigten.

Dies kann umgesetzt werden durch den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe, die Übernahme aller Entgeltbestandteile des Flächentarifvertrages bzw. des jeweils geltenden Referenztarifvertrages (z.B. Haustarifvertrag) und durch Einführung eines Flexibilisierungszuschlags. Zügig angestrebt wird zudem, die Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost ("Ost-Abschlag") für die Leiharbeitsbranche zu beenden. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industriellen Dienstleistungen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.

### **3.5 Gute Arbeit und Gesundheitsschutz**

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

### **3.5.1 Betriebliche Projekte Guter Arbeit initiieren**

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

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

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

Wirksame betriebliche Präventionsstrategien erfordern eine gute Kooperation zwischen den betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren. Hierbei sind die Schwerbehindertenvertretungen mit ihren spezifischen Möglichkeiten in eine betriebliche „Gute-Arbeit-Strategie“ zu integrieren. Die Kooperation mit den Aufsichtsbehörden der Länder und den Berufsgenossenschaften ist auszubauen. Die Mitbestimmungsrechte im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements müssen genutzt werden, um langzeiterkrankte Beschäftigte wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und sie wirksam vor krankheitsbedingter Kündigung zu schützen.

### 3.5.3 Modernisierung des Arbeitsschutzrechts

Die erfolgreiche Umsetzung Guter-Arbeit-Strategien erfordert auch eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Insbesondere beim Schutz vor psychischen Belastungen fehlen eindeutige und verbindliche Vorgaben im Arbeitsschutzrecht. Deshalb fordert die IG Metall die Regelungslücke bei psychischen Belastungen durch eine „Anti-Stress-Verordnung“ zu schließen. Mithilfe einer solchen Arbeitsschutzverordnung erhalten betriebliche wie überbetriebliche Akteurinnen und Akteure die erforderlichen Instrumente, um endlich flächendeckend die Gefährdungen durch psychische Belastungen beurteilen zu können. Eine „Anti-Stress-Verordnung“ würde die Handlungsbedingungen von Betriebsräten wie Aufsichtsbehörden für humane Arbeit wesentlich verbessern.

Für die Stärkung der Rechte von Menschen mit schweren Behinderungen und ihre bessere Integration in die Arbeitswelt fordert die IG Metall eine Reform des SGB IX. Auch die Mitwirkungsrechte für Schwerbehindertenvertretungen gilt es zu stärken.

Mit der „Berufskrankheiten-Initiative“ verfolgen wir das Ziel, die Anerkennung von Berufskrankheiten zu erleichtern. Hierfür sind verminderte gesetzliche Anforderungen an die Anerkennung von Berufskrankheiten sowie verbesserte Bedingungen bei den Anerkennungsverfahren erforderlich. Die Reformbemühungen der IG Metall zielen auf eine Erhöhung der Anerkennungsquote und damit auf eine bessere Versorgung und Entschädigung von Betroffenen. Die Sozialwahl 2017 bei den Berufsgenossenschaften soll thematisch mit der Berufskrankheiten-Initiative verknüpft werden: Es gilt deutlich zu machen, dass die IG Metall die treibende Kraft in Sachen Prävention, Rehabilitation und Entschädigung ist.

### 3.6 Besser statt billiger – betriebliche Innovationsstrategien fördern

Statt auf Strategien, die lediglich auf kurzfristige Rendite orientieren, setzt die IG Metall auf eine nachhaltige Unternehmenspolitik, innovatives unternehmerisches Handeln und „Besser-statt-billiger-Strategien“ in den Betrieben. Die „Task-Force“ der IG Metall ist nicht nur ein erfolgreiches Konzept zur Krisenintervention, um Entlassungen zu verhindern. Sondern sie kann auch betriebliche Strukturen mittel- und langfristig zukunftsfähig gestalten. Die IG Metall unterstützt die Betriebsräte bei der Förderung der betrieblichen Innovationsfähigkeit und der Entwicklung alternativer Konzepte. Wichtig sind die frühzeitige Einbindung der Beschäftigten mit ihrem Expertenwissen, die Gestaltung aktiver Beteiligungskonzepte und die Förderung arbeitsori-

entrierter Innovationsstrategien. Ressourcen- und Energieeffizienz sichern Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung und sind Alternativen zu kurzfristigen Kostensenkungsmaßnahmen, die zulasten der Beschäftigten gehen. Angesichts der Herausforderungen durch alternative Antriebskonzepte in der Automobilindustrie und den Entwicklungen durch Industrie 4.0 ist es wichtiger denn je, dass die Interessenvertretungen auf allen Mitbestimmungsebenen – unterstützt durch die IG Metall – sich aktiv und mitgestaltend bei der strategischen Ausrichtung der Unternehmen einbringen. Eine wesentliche Aufgabe der IG Metall ist, aus den betrieblichen Innovationsstrategien heraus industriepolitische Konzepte zu fördern.

### 3.7 Tarifpolitik und Sozialpolitik

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

### 3.8 Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

In vielen Betrieben, insbesondere kleinen und mittelgroßen Unternehmen sind betriebliche Altersversorgungssysteme die Ausnahme. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass die betrieblichen Altersversorgungssysteme eine hohe Flächendeckung erhalten. Dafür bedarf es einer Reform der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um tarifliche Versorgungsregelungen abzusichern und eine Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Mit tariflichen Altersvorsorgeregelungen, gekoppelt mit einer Allgemeinverbindlichkeit, kann die notwendige Absicherung für Beschäftigten einer Branche erzielt werden. Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgungssysteme erfordert das aktive Zusammenwirken der Betriebsräte mit der IG Metall und ein gemeinsames Drängen auf den Gesetzge-



ber, um die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen durchzusetzen und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu verbessern.

#### **4 Beteiligung und Mitbestimmung stärken**

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

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

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

Aber auch in der Gesellschaft muss die IG Metall dafür sorgen, dass ein allgemeines Grundverständnis und die Akzeptanz für aktive Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem

Unternehmen gestärkt werden. Denn die Beschäftigten sind diejenigen, die die Arbeitsbedingungen, Anforderungen und Prozesse in ihrem Betrieb am besten kennen. Sie wissen, wo Ansatzpunkte zu notwendigen Veränderungen sind und was an den Rahmenbedingungen und den Abläufen zu verbessern ist. Die beteiligungsorientierte Mitbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie. Wir haben mit der Beschäftigtenbefragung 2013 einen wichtigen Impuls gesetzt.

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

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

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

Bei der Erschließung von Betrieben sollte immer auch die Wahl von JAV-Gremien angestrebt werden. Die Betreuung von Gesamt-JAV-Gremien muss sichergestellt sein, ebenso wie eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmensbeauftragten.

Auch in der Unternehmensmitbestimmung besteht Handlungsbedarf. Aus Altersgründen werden in den nächsten Jahren viele Beschäftigtenvertreter



und -vertreterinnen aus Aufsichtsräten ausscheiden. Die Wiederbesetzung erfordert die rechtzeitige Qualifizierung der neu Gewählten. Die IG Metall setzt sich das Ziel, in allen mitbestimmten Aufsichtsräten bis zum Jahr 2018 auf der Seite der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter eine durchschnittliche Frauenquote von mindestens 30% zu erreichen. Damit verwirklichen wir den Anspruch auf Geschlechtergerechtigkeit.

Doch nicht nur die nationale Ebene ist für die Unternehmensmitbestimmung und deren Gesetzgebung von Bedeutung. Immer mehr Unternehmen haben ihre Muttergesellschaft im Ausland oder ändern ihre Rechtsform. Nationales Recht stößt hier an seine Grenzen, es können keine Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte gegründet werden. Der Europäische Betriebsrat oder der SE-Betriebsrat sind dann Instrumente, mit denen Beteiligung und Mitbestimmung auf Unternehmensebene umgesetzt werden kann. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die gültigen Gesetze und Richtlinien eingehalten und verbessert werden und Mitbestimmungsflucht durch die Verlagerung des Unternehmenssitzes oder Veränderung der Rechtsform verhindert wird. Angriffe auf die Mitbestimmung – etwa durch die auf europäischer Ebene diskutierten „Ein-Personen-Gesellschaften“ – müssen abgewehrt werden.

## **5 Tarifbindung, Einkommenspolitik und Verteilungsgerechtigkeit**

Die Tarifentgelte im Organisationsbereich der IG Metall sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Neben den in den Tarifrunden durchgesetzten Entgelterhöhungen entscheidet allerdings der Grad der Tarifbindung über die Erhöhung der Effektiventgelte und damit auch über die Verteilungswirkung in der Gesellschaft. Mehr Tarifbindung bedeutet nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sondern ist auch ein Beitrag für mehr Verteilungsgerechtigkeit.

Die Tarifbindung über Flächentarifverträge hat im verarbeitenden Gewerbe in den letzten Jahren weiter abgenommen und betrug 2012 im Westen noch 54%, im Osten 24% der Beschäftigten (2009: 58 bzw. 25%). Zwar hat die betriebliche Tarifbindung im gleichen Zeitraum zugenommen, ohne allerdings die abnehmende Tarifbindung in der Fläche ausgleichen zu können. Tarifierhöhungen gelten damit für immer weniger Beschäftigte. Der Kampf gegen Tariffucht und fehlende Tarifbindung bleibt daher von höchster Bedeutung.

Die Stärkung der tarifpolitischen Handlungs- und Durchsetzungsmacht durch eine mitgliedernahe Tarifpolitik ist ein Schlüsselement für erfolgreiches Handeln. Dies gilt für alle durch die IG Metall

vertretenen Branchen in gleicher Weise. Tarifpolitische Regelungen können nur durchgesetzt und mit Leben gefüllt werden, wenn sie von den Mitgliedern gewollt, getragen und umgesetzt werden. Des Weiteren geht es darum, alle Beschäftigtengruppen an der Willensbildung und den Entscheidungsprozessen der Tarifpolitik zu beteiligen.

Nach wie vor erweist sich die betriebliche Ebene als ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld mit Relevanz für eine erhebliche Anzahl von Mitgliedern. Die Entwicklung der Anzahl und der Inhalte von Sanierungs- und Ergänzungstarifverträgen muss daher laufend einer kritischen Analyse unterzogen werden. Dabei gilt es, auch die bestehenden Koordinierungsregelungen für abweichende Tarifverträge weiterzuentwickeln. Der Betrieb ist die entscheidende Handlungsebene beim Kampf gegen Tariffucht durch Verbandsaustritte oder Übertritte in OT-Verbände. Tarifpolitische Handlungsfähigkeit auf dieser Ebene ist die beste Versicherung gegen ein weiteres Erodieren des Flächentarifvertrages. Dies gilt für alle durch die IG Metall vertretenen Branchen.

Ziel der Tarifpolitik der IG Metall ist eine gerechtere Verteilung. Die Gesamtbilanz der Erhöhung der Entgelte und der Beschäftigungssicherung in den Organisationsbereichen der IG Metall ist positiv. Die IG Metall hält am Konzept einer solidarischen Tarifpolitik fest. Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht und Herkunft sollen beseitigt und Unterschiede zwischen Ost und West abgebaut werden. Mit ihrer Konkurrenz begrenzenden Wirkung in den Betrieben und Branchen fördert solidarische Tarifpolitik auch den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Die mit gesamtwirtschaftlicher Begründung angestrebten Einkommensentwicklungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Binnenmarktes und zur Reduzierung der einseitigen Abhängigkeit von den Exportmärkten. Tarifmächtigkeit der europäischen Gewerkschaften ist für ein Mehr an Verteilungsgerechtigkeit in Europa Voraussetzung und bleibt unsere gemeinsame Zielsetzung.

Für die IG Metall hat die tabellenwirksame Erhöhung von Entgelt Vorrang. Zunehmend ist die IG Metall mit dem Tatbestand konfrontiert, dass Arbeitgeber ergebnisabhängige Entgeltbestandteile außerhalb tariflicher Regelungen gewähren und insbesondere bei hoch qualifizierten Beschäftigten AT-Verträge anwenden. Beides unterhöhlt die Gestaltungskraft und Wirkung der Tarifverträge. Die IG Metall wird sich dieser Herausforderung stellen und zur Stärkung der solidarischen Tarifpolitik tarifliche Rahmenregelungen zur mitbestimmten Gestaltung der effektiven Jahreseinkommen entwickeln. Die IG Metall wird einen Diskussionsprozess über die Frage anstoßen, wie zukünftig in Tarifver-

trägen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann. Im Anschluss ist ein Konzept für Regelungen zu einem Mitgliederbonus zu erstellen.

## 6 Branchenarbeit

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

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

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

Eine erfolgreiche 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.

## 7 Arbeitskampfkonzpte und Tarifeinheit

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

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

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

## 8 Betriebs- und tarifpolitische Schwerpunkte

- Eine wirksame Interessenvertretung unter den veränderten Bedingungen erfordert nicht nur den Ausbau der Mitbestimmung. Erforderlich ist die verstärkte Einbindung der Beschäftigten durch mehr direkte demokratische Beteiligung. Hierdurch entstehen für Vertrauensleute und Betriebsräte neue Aufgaben und Anforderungen, auf die sie mit umfassender Unterstützung der IG Metall vorbereitet werden müssen.
- Mit einer arbeitspolitischen Gestaltungsoffensive wird die IG Metall dazu beitragen, dass auf den Vorstellungen von Guter Arbeit ein zeitgemäßes Leitbild für ein neues Normalarbeitsverhältnis entwickelt wird. Wir tragen damit den Veränderungen der Lebenssituation der Men-

schen Rechnung und stellen sicher, dass die Arbeitsbedingungen mit den Lebensentwürfen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. Hierzu sind sozialrechtliche Flankierungen durch den Gesetzgeber erforderlich

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

ERGÄNZUNGSANTRAG ZUR E2 - BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK: 7 ARBEITSKAMPFKONZEPTE UND TARIFEINHEIT

**E2.001 – EA1** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: MARION KOSLOWSKI-KUZU  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 255)

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

(...)

### **7 Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit**

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

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

Die IG Metall bekennt sich zum Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ und zu einer solidarischen Tarifpolitik für alle Beschäftigtengruppen. Es ist unsere Aufgabe, mit unserer Arbeit und unseren Angeboten bei allen Beschäftigtengruppen als Interessenvertretung anerkannt zu werden. Dies ist in erster Linie eine gewerkschaftspolitische Aufgabe. Das Tarifeinheitsgesetz kann diese Zielsetzung unterstützen. Durch Intervention des DGB und der IG Metall wurde sichergestellt, dass das Gesetz keine Eingriffe in das Arbeitskampfrecht enthält. Das Tarifeinheitsgesetz kann diese Zielsetzung nicht unterstützen, denn die Tarifkonkurrenz zu unterbinden kann nicht über gesetzliche Regelungen erfolgen, da auf diese Weise immer die Gefahr einer Einschränkung des Streikrechts besteht. Es konnte zwar verhindert werden, dass das Tarifeinheitsgesetz keine direkten Eingriffe in das Arbeitskampfrecht enthält, aber der DGB stellt in seiner Stellungnahme fest, dass

es durch die Tarifkollisionsregelung im Einzelfall zu einer Einschränkung des Streikrechts führen kann.

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

(...)

### **Beschluss: Ablehnung**

ERGÄNZUNGSANTRAG ZU E2 - BETRIEBS- UND  
TARIFPOLITIK: 3.4 WERKVERTRÄGE UND  
LEIHARBEIT

**E2.001 – EA2** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: REIKO MOTHES  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 314)

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

(...)

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

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

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden. Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäf-

tigten mit Werkvertrag zu verbessern und Werksvertragsverhältnisse zu reduzieren. Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung

(„Equal Treatment“) der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit den Stammebelegschaften. Diese bedeutet insbesondere den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich eines Flexibilisierungszuschlages. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche wird abgelehnt. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industriellen Dienstleistungen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.

(...)

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

(...)

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

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

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sowie Werkvertragsbeschäftigte müssen besser geschützt und gerecht bezahlt werden. Für die IG Metall ist das Leitbild „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ weiter maßgebend. Wir konnten durch Tarifregelungen die Entgelte der in Leiharbeit Beschäftigten deutlich verbessern und das Ausmaß der Leiharbeit begrenzen. Diese positiven Erfahrungen können Grundlage für eine tarif- und betriebspolitische Strategie sein, um die Situation von Beschäftigten mit Werkvertrag zu verbessern und Werksvertragsverhältnisse zu reduzieren. Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung



(„Equal Treatment“) der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit den Stammbesellschaften. Diese bedeutet insbesondere den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich eines Flexibilisierungszuschlages. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche wird abgelehnt. Zentrales und wichtiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung (Equal Treatment) der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit den Stammbesellschaften.

Dies kann umgesetzt werden durch den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe, die Übernahme aller Entgeltbestandteile des Flächentarifvertrages bzw. des jeweils geltenden Referenztarifvertrages (z. B. Haustarifvertrag) und durch Einführung eines Flexibilisierungszuschlages. Zügig angestrebt wird zudem, die Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche zu beenden. Ziel der IG Metall ist es, für den Bereich der industriellen Dienstleistungen Tarifverträge abzuschließen, die über dem branchenüblichen Niveau liegen.

(...)

## Neue betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

INDUSTRIE 4.0 – DIE VIERTE INDUSTRIELLE REVOLUTION UND IHRE GESELLSCHAFTLICHEN UND GEWERKSCHAFTLICHEN HERAUSFORDERUNGEN

2.001 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Industrie und Politik arbeiten mit großem Eifer an der sog. vierten industriellen Revolution. Das Projekt Industrie 4.0 basiert im Wesentlichen auf ökonomischen Prämissen wie z.B. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit, während die Interessenlagen

der Gesellschaft und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn überhaupt, nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Die IG Metall ist gefordert, diesem Eindruck entgegenzutreten und stattdessen eine ganzheitliche Gestaltung der Industrie 4.0 unter ökonomischen,

ökologischen, ethischen und sozialen Zielsetzungen einzufordern.

Konzeption und Konfiguration der Industrie 4.0 sind insbesondere hinsichtlich ihrer beschäftigungspolitischen und sozialen Folgen zu hinterfragen.

Dazu ist die wirksame Beteiligung der Gewerkschaften an der Konzipierung und Umsetzung dieses Zukunftsprojekts, über die Beteiligung an Arbeitsgruppen und Beiräten hinaus, unerlässlich.

Es müssen Maßnahmen entwickelt und gefördert werden, um einen notwendig gesellschaftsverträglichen Transformationsprozess einzuleiten und zu begleiten. Die Bereitstellung/Finanzierung eines Begleitprogramms zur Entwicklung und Förderung der Guten Arbeit/Humanisierung der Arbeitswelt ist hierzu ein notwendiger Beitrag.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen u.a. auch in der IG Metall Antworten auf folgenden Fragestellungen gefunden werden:

- Welche Folgen hat Industrie 4.0 für die Arbeit? Welche Anforderungen stellen sich unter diesen Bedingungen an Qualifikation und Arbeitsvermögen der zukünftigen Beschäftigten? Wie sehen unsere Mitglieder diese Entwicklung?
- Welcher Verantwortung müssen sich Unternehmen, Politik und Gesellschaft in einer dezentralisierten von Cyber-Physical System (CPS) durchzogenen High-Tech-Ökonomie stellen?
- Wie kann Arbeit unter den Bedingungen zunehmender Automatisierung und echtzeitorientierter Steuerungssysteme gut, sicher und fair gestaltet werden?

Angesichts der Erfahrungen mit vorausgegangenen industriellen Umbrüchen besteht Anlass, sich mit den Entwicklungen frühzeitig und intensiv auseinanderzusetzen. Die Chance der IG Metall liegt darin, die Lehren aus den gemachten Erfahrungen zu ziehen und sich massiv in die Gestaltung des Prozesses einzumischen.

Ob die Interessen der Beschäftigten bei dieser Revolution hinreichend berücksichtigt werden, hängt maßgeblich davon ab, ob IG Metall und Betriebsräte sich gemeinsam mit den Beschäftigten frühzeitig in den Gestaltungs- und Umsetzungsprozess einbringen.

Die IG Metall muss in den folgenden Themenbereichen mit neuen Schwerpunktsetzungen tätig werden:



## Mitbestimmung

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

Arbeitnehmerinteressen müssen bei der Gestaltung mit einbezogen werden.

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

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

## Verteilungspolitik

Die Folgen der absehbaren gewaltigen Produktivitätssprünge für Beschäftigung und Industriestrukturen müssen sozial abgefangen werden, indem durch eine arbeitsorientierte Industrie- und Strukturpolitik in anderen Bereichen Arbeit geschaffen wird, Weiterbildungsprogramme aufgelegt werden, aber auch gesellschaftlicher Fortschritt realisiert wird.

Die Folgen der erkennbaren erheblichen Veränderungen für die Sozialsysteme müssen eingeschätzt und wirksame Maßnahmen zu ihrer Stabilisierung getroffen werden.

Die Voraussetzungen für die Finanzierung eines solchen Transformationsprogrammes müssen durch eine veränderte Verteilungspolitik, also über die höhere Besteuerung von Gewinnen, erfolgen.

## Tarifpolitik

Die bestehenden Entgelttarifverträge bieten eine Grundlage für eine Ausweitung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Arbeitsgestaltung im Betrieb.

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

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

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

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

## Betriebspolitik

Das Anforderungsprofil von Betriebsräten und Vertrauensleuten und möglicherweise auch die Strukturen von betrieblichen Interessenvertretungen werden sich verändern.

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

Die angekündigte vierte industrielle Revolution kommt nicht mit einem Donnerschlag daher, sondern aufleisen „evolutionären“ Sohlen, d.h. Schritt für Schritt.

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

## Organisationspolitik

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

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

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

Das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 verändert nicht nur die industrielle Arbeitswelt und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern auch die Bedingungen für künftige Tarifeinverordnungen. Das heißt, es stellen sich nicht nur Fragen nach den Arbeitskempfkzepten der Zukunft, sondern auch Fragen nach dem Erhalt der Arbeitskempffähigkeit.

Welches sind die zukünftigen Beschäftigten in weitgehend automatisierten Produktionsstätten? Werden das überwiegend noch die Facharbeiterinnen und Facharbeiter und Angestellten sein, die wir heute kennen, werden das unsere Mitglieder sein?

Man kann sich durchaus vorstellen, dass in der künftigen Smart Factory einige Menschen mit prekären Arbeitsverträgen in kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten auf Abruf beschäftigt werden und wenige organisationsferne sog. High Performer gut bezahlt, aber mit Zeitverträgen ausgestattet vorübergehend in Erscheinung treten.

Die Reglementierung von Leiharbeit und Werkvertrag, besser noch die Rückkehr zu einem sicheren Normalarbeitsverhältnis, ist eine zentrale Voraussetzung für die Erhaltung der Arbeitskempffähigkeit der IG Metall.

Auch wenn im Begriff „Revolution“ etwas anderes mitschwingt, die vierte industrielle Revolution ist kein Naturereignis, kein höheres Schicksal, das man so hinnehmen muss, wie es kommt.

Sie wird von Menschen gedacht und gemacht, ist also beeinflussbar und gestaltbar. Ob die Arbeitnehmerschaft der Zukunft zum Bestandteil der Automaten wird oder ob sie auch unter den Bedingungen dieser pseudo-intelligenten Cyberwelt noch eine sinnreiche und erfüllende Arbeit tun kann und ob diese Welt ihr eine Lebensperspektive mit Sicherheit und Kontinuität bietet, hängt davon ab, ob und wie mächtig sich die IG Metall in die Konfiguration und Architektur dieser neuen Welt einmischet.

In ihrer Öffentlichkeitsarbeit sollte die IG Metall deutlich machen, dass es heutzutage keinen Fortschritt mehr gibt, wenn es nicht zugleich auch gesellschaftlicher Fortschritt ist.

Die IG Metall kann dazu beitragen, die Herausforderungen zu verstehen, die mit dem Zukunftsprojekt Industrie 4.0 einhergehen, und im Einklang mit ihren Mitgliedern dafür sorgen, dass Mensch und Gesellschaft in dieser angekündigten vierten industriellen Revolution die bestimmenden Wertgrößen werden und bleiben.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## INDUSTRIE 4.0 – ERSTELLUNG EINES NEUEN SCHULUNGSMODULS

**2.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS STUTTGART

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

**Beschluss: Annahme**

## INDUSTRIE 4.0 UND GEWERKSCHAFTLICHE ANTWORTEN

**2.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EMDEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Gesamtkonzeption zur Thematik „Industrie 4.0 – Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Interessenvertretungen“ zu entwerfen, in der Organisation zu diskutieren und zu beschließen. In einem solchen Konzept sollten mindestens folgende Bereiche abgebildet werden:

Mitbestimmung

Gewerkschaften müssen auf politischer Ebene gleichberechtigt an den Entwicklungen des Zukunftsprojektes Industrie 4.0 beteiligt werden. Arbeit muss in Deutschland so gestaltet werden, dass sie den Beschäftigten eine Perspektive bietet und ihre Fähigkeiten fördert und weiterentwickelt. Für die betriebliche Mitbestimmung – auch solche, die wir per Tarifvertrag erweitern – stellen sich neue Herausforderungen.

## Bildungspolitik

Eine der wesentlichen Herausforderungen der vierten industriellen Revolution wird die Weiterentwicklung der bundesweiten und betrieblichen Bildungspolitik sein. Gewerkschaften müssen in der Weiterentwicklung oder Neugestaltung von Berufen ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und ausbauen.

## Tarifpolitik

Unsere Entgelttarifverträge bilden die Grundlage unseres Handelns in der betrieblichen Arbeitspolitik. Mit der Umsetzung des Zukunftsprojektes Industrie 4.0 wird sich auch die Qualität der betrieblichen Leistungs- und Tarifpolitik erheblich verändern. Es braucht breit getragene Umsetzungsinitiativen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene.

## Betriebspolitik

Das Anforderungsprofil von Betriebsräten und Vertrauensleuten und möglicherweise auch die Strukturen von betrieblichen Interessenvertretungen werden sich verändern. Dazu braucht es gewerkschaftlich orientierte Prozessgestalterinnen und -gestalter, ein Kommunikationskonzept und die Einbindung der Mitglieder. Auch hierfür muss die IG Metall geeignete Instrumente und Ressourcen bereitstellen.

## Organisationspolitik

Für die IG Metall ist Industrie 4.0 eine der größten Herausforderungen der letzten Jahrzehnte. In allen Bereichen der Organisation werden die Veränderungen sichtbar werden. Wir haben die historische Chance, diesen Veränderungsprozess im Sinne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitzugestalten. Die IG Metall muss mittels der beantragten Gesamtkonzeption eine gewerkschaftliche Perspektive eröffnen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

HERAUSFORDERUNGEN VON INDUSTRIE 4.0  
BETRIEBLICH UND POLITISCH FÜR DIE  
BESCHÄFTIGTEN NUTZEN UND FÜR SIE  
GESTALTERISCH EINGREIFEN

**2.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, nachstehende Forderungen im Zuge von Industrie 4.0 betrieblich, tarifpolitisch und politisch anzugehen:

- Umfassende Informationen und Diskussion über Chancen und Risiken von Industrie 4.0 auf allen Ebenen und Gliederungen der Organisation
- Die Digitalisierung ist im Sinne der Humanisierung der Arbeitswelt und damit auch der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu nutzen.
- Qualifizierung der (vor allem weiblichen) Beschäftigten, deren Arbeitsplätze sich durch Industrie 4.0 wandeln werden auf die Anforderungen neu entstehender Arbeitsplätze. Diese Qualifizierungsmaßnahmen müssen so angelegt sein, dass sie für Frauen mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen umsetzbar sind.
- Neue Berufsbilder, die der Digitalisierung der Arbeitswelt folgen, sind zu entwickeln und bei Frauen zu bewerben. Bezüglich Weiterbildung sind Qualifizierungsmaßnahmen, als Bausteine, die aufeinander aufbauen, zu entwickeln.
- Auswahl von Pilotbetrieben – sog. Best-Practice-Beispiele –, um anhand dieser Beispiele betriebliche Regelungen zu schaffen.
- Tarifvertragliche Forderungen sind beteiligungsorientiert zu entwickeln und damit Gestaltungsoptionen angesichts der Herausforderungen 4.0 mittelfristig zu vereinbaren.
- Tarifpolitische Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Herausforderungen von Industrie 4.0 einbeziehen.

Der Vorstand wird weiterhin beauftragt, Rahmenbedingungen auf der gesetzlichen Ebene zu schaffen, die betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen ermöglichen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass sich die IG Metall bei der Digitalisierung und der vierten industriellen Revolution mit aller Kraft für die Interessen der Menschen einsetzt.

Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsentgelte dürfen nicht nur alleine Unternehmensinteressen entsprechen und/oder erfüllen.

Die menschliche Gesundheit, Würde und Zufriedenheit müssen im Mittelpunkt stehen. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben darf nicht in das Hintertreffen geraten.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 müssen von unserer Organisation bei dem Prozess der Digitalisierung mit eingebracht und umgesetzt werden.

Hierbei muss in der Gesellschaftspolitik, Tarifpolitik und Betriebspolitik die Weichenstellung durch die IG Metall erfolgen.

Es ist notwendig, dass zum Themenkomplex Digitalisierung flächendeckend Bildungs- und Qualifizierungsangebote sowie Austauschplattformen für die Interessenvertretungen von der IG Metall angeboten werden.

Digitalisierung ist hierbei eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Gewerkschaftsarbeit umfasst.

Die IG Metall muss die Aufgabe übernehmen, standortübergreifend wie auch länderübergreifend koordinierte Abstimmungsprozesse mit dem Ziel flächendeckend gleiche Standards bei den Interessenvertretungen zu gewährleisten, um gegenseitiges Ausspielen auszuschließen.

Da die Digitalisierung die Bereiche Forschung & Entwicklung, Logistik, Handel und Service beeinflusst, muss die IG Metall darauf einwirken, dass eine branchenübergreifende Koordination erfolgt.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben. Davon betroffen sind Beschäftigte sowohl in den direkten wie in den indirekten Bereichen in den verschiedenen Branchen unserer Gewerkschaft.

In den Montagen führen kurze Takte, die Reduzierung von Arbeitsumfängen sowie Auslastungen von bis zu 100% zu einem enormen Leistungsdruck. In den indirekten Bereichen und Büros sind es Lean-Administration-Vorhaben, Personalreduzierungen, Funktionsanalysen und kurze Projektzyklen, die zu einer Arbeitsverdichtung führen. Hinzukommt die Verantwortung für das Erreichen von Zielen, auf die Beschäftigte keinen Einfluss haben. Viele Beschäftigte machen deutlich, dass sie unter die Räder der steigenden Leistungsanforderungen geraten. Auch in der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013 kamen zur Frage der Leistungsbedingungen ein klarer Problemdruck und eine klare Erwartung an die Organisation zum Ausdruck. Wir müssen als IG Metall wieder in der Lage sein, Antworten auf den sich zuspitzenden Konflikt um Leistung zu geben.

Die Schutz- und Gestaltungsfunktion der IG Metall steht damit vor einer großen Herausforderung, der sie allein auf einzelbetrieblicher Ebene nicht gerecht werden kann. Deshalb ist neben der Betriebspolitik die Tarifpolitik und damit die gesamte IG Metall gefordert. Notwendig ist eine Stärkung der arbeits- und leistungspolitischen Handlungsfähigkeit der IG Metall.

**Antragsbegehren**

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

1. Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten
2. In einer ersten Stufe startet der IG Metall Vorstand auf allen Ebenen unserer Organisation eine beteiligungsorientierte Debatte über die arbeits- und leistungspolitische Lage und Herausforderungen in den unterschiedlichen Branchen und Beschäftigtengruppen innerhalb unseres Organisationsbereichs. Dabei geht es auch darum, dafür zu sorgen, dass in den Betrieben nicht weitere Abstriche an bestehenden leistungspolitischen Errungenschaften vorgenommen werden.
3. Die weitgehende Einbindung der ehrenamtlichen Funktionärinnen/Funktionäre und der Mitglieder wird dabei helfen, diese Debatte in den Betrieben zu verankern. Ausdrücklich geht es dabei darum, Anforderungen und Chancen an die Gestaltung der Arbeits- und Leistungs politik durch Tarifverträge der IG Metall auszuloten. Ergebnis dieses Prozesses sollen tariffähige Forderungen zu einem TV „Gute Arbeit und Leistung“ sowohl für die direkten Bereiche wie für die indirekten Bereiche sein.
4. Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten, Regelungen zu altersgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B. maximale Taktzeiten von 1,5 Minuten., maximale Austaktung an Montagebändern von 80% Mindestanteil von 20% taktentkoppelten Tätigkeiten in den Arbeitssystemen, Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte. Für indirekte Bereiche sollte es um die Einführung von Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte zur Personalbemessung für Arbeitspensen gehen.
5. Betriebspolitisches Konzept erarbeiten
6. Aufbauend auf dieser Debatte soll der Vorstand ein betriebspolitisches Konzept „Für bessere Arbeits- und Leistungsbedingungen“ erarbeiten. Dieses Konzept soll für die betrieblichen Akteurinnen und Akteure der IG Metall sowohl anspruchsvoll und realistisch sein und darüber hinaus konflikt- und beteiligungsorientierte Elemente beinhalten. Neben der betriebspolitischen Stärkung zielt dieses Konzept zur Vorbereitung der tariflichen Handlungsfähigkeit.
7. Tarifliche Handlungsfähigkeit stärken!

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

## **Beschluss: Annahme**

### LEISTUNGSPOLITISCHE INITIATIVE

**2.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

## **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

1. Leistungs- und arbeitspolitische Initiative starten

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

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

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

Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten, Regelungen zu altersgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B. maximale Taktzeiten von 1,5 Minuten., max. Aust-



aktung an Montagebändern von 80% Mindestanteil von 20% taktentkoppelten Tätigkeiten in den Arbeitssystemen, Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte. Für indirekte Bereiche sollte es um die Einführung von Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte zur Personalbemessung für Arbeitspensen gehen.

## 2. Betriebspolitisches Konzept erarbeiten

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

## 3. Tarifliche Handlungsfähigkeit stärken!

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

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.006**

#### LEISTUNGSPOLITIK

**2.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BRAUNSCHWEIG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall verstärkt eine tarifpolitische Offensive zur verbesserten Mitbestimmung und Regulierung der betrieblichen Leistungs- und Arbeitspolitik. Ziel einer solchen Offensive muss es sein, der zunehmenden Leistungsverdichtung und Entgrenzung der Arbeitszeit klare Grenzen zu setzen.

Durch die Einführung und Professionalisierung ganzheitlicher Produktionssysteme, Lean Administration, kontinuierliche Verbesserungs- und Zielvereinbarungsprozesse sowie Total Quality Management haben sich die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten auf allen Ebenen drastisch verändert.

Beispielhaft sind hier:

- die Re-Taylorisierung und Standardisierung der Arbeitsinhalte bei gleichzeitiger Erhöhung der Taktbindung,
- eine Austaktung von nahezu 100% wird angestrebt – bei gleichzeitiger Reduzierung von Taktausgleichszeiten,
- die Reduzierung von Taktzeiten auf deutlich unter eine Minute Arbeitsinhalt als auch die Einführung von werkergeführten Abläufen,
- der Entfall nicht wertschöpfender oder indirekter Tätigkeiten und damit der Entfall von Belastungswechseln, Rotation findet innerhalb der gleichen Aufgabe statt.

Insbesondere für die Zeitentgeltbereiche fehlen Instrumente zur Leistungs- und Personalbemessung.

Beispielhaft sind hier:

- die einseitige Festlegung von Personal- bzw. Leistungs- und Terminvorgaben,
- kein Fluktuationsersatz – die Aufgaben werden auf den Rest der Beschäftigten verteilt. Damit fehlt zunehmend die Zeit, mehrere Alternativen zur Erledigung der Aufgaben zu erarbeiten.
- die Einschränkung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen durch Standardisierung der Arbeitsabläufe,
- die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit bei zunehmendem Zeitdruck,
- die ständige Erreichbarkeit und mobiles Arbeiten,
- die ständige Untersuchung der Arbeitsabläufe mit dem Ziel der Leistungsverdichtung.

Weitere Veränderungen in Bezug auf die Intensivierung der Arbeitsdichte und Arbeitsinhalte werden sich aus der Umsetzung von Industrie 4.0 ergeben. Diese Entwicklung führt zu einem Anstieg der physischen und psychischen Belastungen für die Beschäftigten in allen Bereichen des Betriebes und nimmt keine Rücksicht auf die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Hinzu kommt der Druck permanenter Veränderungen in Technik, Prozessen und Systemen mit dem Zwang zur permanenten Qualifizierung auf der einen Seite und der De-Qualifizierung auf der anderen Seite.

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

Ansatzpunkte zur Regulierung können sein:

Im Leistungsentgelt:

- Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte bereits in der frühen Phase der Entwicklung bzw. Planung von Maschinen und Anlagen auch unter dem Gesichtspunkt älter werdender Beschäftigter und Menschen mit Leistungseinschränkungen.
- Schaffung verbindlicher Standards zur Umsetzung ganzheitlicher Produktionssysteme unter dem Grundsatz der Umsetzung von Gruppen bzw. Teamarbeit.
- In taktgebundenen Prozessen wäre es möglich, die Taktbindung zu begrenzen und anteilig taktentkoppelte und indirekte Tätigkeiten in Arbeitssysteme zu integrieren oder die Auslastung zu begrenzen.
- Erhalt bzw. Einführung von bezahlten Erholzeitpausen und die Einführung zusätzlicher arbeitsfreier Tage für ältere Beschäftigte.

Im Zeitentgelt:

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

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

#### **Beschluss: Annahme**

LEISTUNGSPOLITIK; LEISTUNGSVERDICHTUNG;  
PRODUKTIONSSYSTEME UND MITBESTIMMUNG

**2.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGENSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine leistungspolitische Offensive zu starten, die das Ziel hat, die erforderlichen Kompetenzen auf allen Ebenen der IG Metall zu schaffen und damit sicherzustellen, die leistungspolitischen Herausforderungen der Zukunft tarif- und betriebspolitisch gestalten zu können.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.006 und 2.008**

DIE TARIFLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT IN DER  
LEISTUNGSPOLITIK SICHERN UND STÄRKEN

**2.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die zunehmenden Leistungsanforderungen in den Betrieben bedrohen die Errungenschaften durch die Tarifverträge. Davon sind sowohl Beschäftigte in der Produktion als auch in allen anderen Bereichen der Unternehmen der Holz- und Kunststoffindustrie betroffen.

Im gewerblichen Bereich führen kurze Takte, die Reduzierung von Arbeitsumfängen sowie Auslastungen in Spitzenzeiten von über 100% zu einem enormen Leistungsdruck. In den indirekten Bereichen und Büros sind es Personalreduzierungen und immer wieder zusätzliche Projekte, die zu einer Arbeitsverdichtung führen.

Viele Beschäftigte machen deutlich, dass sie unter die Räder der steigenden Leistungsanforderungen geraten. Auch in der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 kamen zur Frage der Leistungsbedingungen ein klarer Problemdruck und eine klare Erwartung an die Organisation zum Ausdruck. Wir müssen als IG Metall wieder in der Lage sein, Antworten auf den sich zuspitzenden Konflikt um Leistung zu geben.

Die Schutz- und Unterstützungsfunktion der IG Metall muss diesen Herausforderungen gerecht werden. Damit ist die gesamte IG Metall gefordert und um dies zu gewährleisten, muss die Organisation hier gestärkt werden.

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, Aktivitäten zu starten, um eine bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierung durch Tarifverträge in der Fläche zu erreichen.

Um dies zu erreichen, muss die Leistungs- und Arbeitspolitik wieder auf allen Ebenen unserer Organisation zum Thema werden. Dies kann in einer breit angelegten Debatte zur arbeits- und leistungspolitischen Lage und den Herausforderungen innerhalb unseres Organisationsbereichs geschehen.

Dabei geht es auch darum, dafür zu sorgen, dass in den Betrieben nicht weitere Abstriche an bestehenden leistungspolitischen Errungenschaften vorgenommen werden.

Für die direkten Bereiche mit Leistungsentgelt sind Ansatzpunkte u.a. Regelungen zu persönlichen Bedürfnis- und Erholzeiten, Regelungen zu altersgerechter- und demografiegerechter Arbeitsgestaltung, Grundsätze zur Arbeitsgestaltung wie z.B. maximale Taktzeiten und maximale Austaktung an Montagebändern von nicht mehr als 80%. Vor allem müssen die Mitbestimmungs- und Reklamationsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte gestärkt werden.

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

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.006 und 2.008**

BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK

HIER: LEISTUNGSPOLITIK

**2.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitszeit- und leistungspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben. Davon betroffen sind gleichermaßen Beschäftigte in den direkten und indirekten Bereichen in allen

Branchen unseres Organisationsbereiches. In allen Bereichen der Wertschöpfungskette kommt es zu einer extrem verstärkten Verdichtung der Arbeit. Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Tarifverträge zu erreichen und bestehende betriebliche Regelungen als Best Practice bekannt zu machen. Ausgangspunkt muss eine umfassende Analyse der heutigen und zukünftigen arbeits- und leistungspolitischen Lage in den Betrieben sein. Grundlage sind die Erfahrungen und Bewertungen der Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Einbindung der ehrenamtlichen Funktionäre und der Mitglieder wird dabei helfen, die Debatte in den Betrieben zu verankern. Ergebnis dieses Prozesses sollen Forderungen zu einem Tarifvertrag „Gute Arbeit“ sein, mit den Komponenten:

- Leistungspolitik
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitszeitgestaltung
- Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Ergebnis soll ein Konzept sein, welches die betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall stärkt. Es soll Orientierung für zukünftige Tarifforderungen bieten.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die zunehmenden Leistungsanforderungen drohen die arbeitszeit- und leistungspolitischen Errungenschaften der IG Metall allmählich zu untergraben. Davon betroffen sind gleichermaßen Beschäftigte in den direkten und indirekten Bereichen in allen Branchen unseres Organisationsbereiches. In allen Bereichen der Wertschöpfungskette kommt es zu einer extrem verstärkten Verdichtung der Arbeit. Der Vorstand der IG Metall soll Aktivitäten mit dem Ziel starten, bessere arbeits- und leistungspolitische Regulierungen durch Tarifverträge zu erreichen und bestehende betriebliche Regelungen als Best Practice bekannt zu machen. Ausgangspunkt muss eine umfassende Analyse der heutigen und zukünftigen arbeits- und leistungspolitischen Lage in den Betrieben sein. Grundlage sind die Erfahrungen und Bewertungen der Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Einbindung der ehrenamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen und der Mitglieder wird dabei helfen, die Debatte in den Betrieben zu verankern. Ergebnis dieses Prozesses sollen tarifvertragliche Forderungen zu dem Themenbereich zu einem Tarifvertrag „Gute Arbeit“ sein, mit den Komponenten:

- Leistungspolitik
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitszeitgestaltung
- Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Ergebnis soll ein Konzept sein, welches die betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall stärkt. Es soll Orientierung für zukünftige Tarifforderungen bieten.

#### ELTERN- UND PFLEGEZEITEN IM TARIFLICHEN STUFENAUFSTIEG

### 2.012 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Tarifabteilung zu veranlassen, in den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie darauf hinzuwirken, dass in den Entgeltrahmenabkommen Eltern- und Pflegezeiten als Beschäftigungszeiten beim tariflichen Stufenaufstieg berücksichtigt werden.

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

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

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

~~Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Tarifabteilung zu veranlassen, in den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie darauf hinzuwirken, dass in den Entgeltrahmenabkommen Eltern- und Pflegezeiten als Beschäftigungszeiten beim tariflichen Stufenaufstieg berücksichtigt werden.~~

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

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

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

#### LEIHARBEIT

### 2.013 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BRAUNSCHWEIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich für ein flächendeckendes Verbot von Leiharbeit ein.

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, dem Deutschen Bundestag umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, der Leiharbeit verbietet und entleihende Unternehmen verpflichtet, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer zu den gleichen Bedingungen wie die Stammbeschäftigten in reguläre Anstellungsverhältnisse zu übernehmen. Auch die Unternehmen, die Beschäftigte auf Grundlage eines sog. Scheinwerkvertrages einsetzen, müssen verpflichtet werden, diese in ein reguläres Anstellungsverhältnis zu übernehmen.

Arbeitgeber reduzieren mithilfe der Leiharbeit ihre Stammbeslegschaft. So senken sie Lohnkosten, maximieren ihre Gewinne und machen Druck auf unsere Tarifverträge. Gleichzeitig disziplinieren sie die Kolleginnen und Kollegen mit Festanstellung, die jeden Tag die prekäre Situation der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer vor Augen geführt bekommen. Dies schwächt auf Dauer unsere gewerkschaftliche Durchsetzungskraft im Unternehmen.

Für Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit ist eine normale Lebensplanung so gut wie ausgeschlossen. Nur 7% aller Leiharbeiterinnen und -nehmer schaffen laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den Sprung in einen regulären Job. Die meisten müssen ein Teilzeitleben führen, haben nur eine zeitlich befristete Perspektive im Betrieb und werden auch noch schlechter bezahlt. Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, wechselnde Einsatzorte und -bereiche sowie die Entlohnung schlagen Beschäftigten in Leiharbeit auf die Ner-

ven und auf die Knochen. Das schreibt die Techniker Krankenkasse (TK) in ihrem „Gesundheitsreport 2011“. Leiharbeit macht krank! Sie zerfrisst eine faire Ordnung am Arbeitsmarkt und kann kein Zukunftsmodell für unsere Gesellschaft sein.

**Beschluss: Ablehnung**

BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK  
EQUAL PAY IN DER LEIHARBEIT DURCHSETZEN  
**2.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REUTLINGEN-TÜBINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass die erfolgreiche betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Arbeit der IG Metall bei Leiharbeitsverhältnissen weiter fortgeführt wird.

Die ersten Umsetzungen der Anträge des 22. Ordentlichen Gewerkschaftstages haben die Leih- und Zeitarbeitsverhältnisse deutlich verbessert. Diese Fortschritte gilt es nun weiter auszubauen.

Gleiches Geld, bzw. gleiche Arbeitsbedingungen, für gleiche Arbeit gilt es, für alle Beschäftigten, die in Leih- und Zeitarbeitsverhältnissen arbeiten, durchzusetzen. Dies muss das Ziel der IG Metall bleiben.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

VERBOT VON LEIHARBEIT UND EINE  
GRUNDSÄTZLICHE EINSCHRÄNKUNG VON  
WERKVERTRÄGEN  
**2.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

DEN STAATLICHEN ARBEITSSCHUTZ STÄRKEN!

**2.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS STUTT GART

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Annahme**

GANZHEITLICHE GEFÄHRDUNGSANALYSE/-  
BEURTEILUNG  
**2.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

- Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in allen Bezirken die Schaffung arbeitsfähiger und praxisorientierter Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGU) sowie der ganzheitlichen Gefährdungsanalyse/-beurteilung (GFA/GFB) sicherzustellen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um flächendeckend auch auf Ebene der Verwaltungsstellen aktive AGU-sowie GFA/GFB-Arbeitskreise aufbauen und den Herausforderungen eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Interesse unserer Mitglieder gerecht werden zu können.
- Dazu ist in allen Bezirken ein Angebot von praxisorientierten Seminaren für die Durch- und Umsetzung ganzheitlicher Gefährdungsanalyse/-beurteilungen sicherzustellen.
- Beim Vorstand der IG Metall wird dazu eine bundesweite Projektgruppe Gefährdungsanalyse/-beurteilung gebildet, um eine bessere Koordination unserer Bestrebungen zur Durch- und Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen.
- Zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsanalyse/-beurteilung wird für alle Beschäftigten der IG Metall ermöglicht, dass alle Gefährdungen individuell per Fragebogen erhoben werden. Bei psychischen Gefährdun-



gen ist die Abfrage streng anonym durchzuführen. Es ist sicherzustellen, dass eine effektive Wirkungskontrolle der festgelegten Maßnahmen erfolgt und alle Beschäftigten eine individuelle GFA/GFB-Dokumentation erhalten.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

WEITERENTWICKLUNG UND STÄRKUNG DER SBV

**2.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SCHWEINFURT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Einführung des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch vor rund 14 Jahren war ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderung und deren Vertreter und Vertrauenspersonen. Inzwischen gibt es aus unserer Sicht dringenden Reformbedarf.

Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten in den Betrieben wächst die Anzahl der Menschen mit Behinderungen. In der Altersgruppe zwischen 55 und 65 sind mittlerweile 20% der Beschäftigten betroffen. Dadurch steigen die Beratungsanfragen an die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen deutlich an.

Der Vorstand der IG Metall möge sich dafür einsetzen, dass der Schwellenwert für die Freistellung im SGB IX § 96 Abs. 4 Satz 2 von derzeit 200 schwerbehinderten Menschen auf 150 herabgesetzt wird. Eine erleichterte Heranziehungsmöglichkeit für die stellvertretenden Schwerbehindertenvertreter käme dem Beratungsaufwand entgegen und würde die Arbeit in der betrieblichen Praxis erleichtern. Wir fordern daher eine Reform des SGB IX in Bezug auf die erleichterte Heranziehung der stellvertretenden Schwerbehindertenvertreter und einen gleichwertigen Bildungsanspruch.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG STÄRKEN

**2.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Druck auf schwerbehinderte Beschäftigte und die sie vertretenden Schwerbehindertenvertretungen wird weiter ansteigen. Grund hierfür ist das erhöhte Renteneintrittsalter (Rente mit 67), älter werdende Belegschaften und ein starker Anstieg der psychischen Erkrankungen. Die IG Metall wird daher zukünftig die Themen Schwerbehinderung

und Schwerbehindertenvertretung noch stärker als bisher berücksichtigen müssen. Die Kampagnenfähigkeit ist zwingend zu erhöhen. Die Multiplikatoren der IG Metall in den Schwerbehindertenvertretungen sind zu stärken, um die Mitgliedschaft bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung deutlich zu erhöhen.

- Es werden mehr Materialien, insbesondere rechtliche und politische Ratgeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Zweimal im Jahr werden regelmäßige Periodika über die *metallzeitung* an die Schwerbehindertenvertretungen und die Stellvertreter versandt.
- Den Wahlhelfern zur Schwerbehindertenwahl im Jahr 2018 werden entsprechend der Praxis bei Betriebsratswahlen wieder kostenlos Materialien inklusive entsprechender CD zur Verfügung gestellt.
- Es wird ein bundesweites Projekt „Betriebe ohne SBV“ entsprechend dem Projekt „Betriebe ohne Betriebsrat“ gebildet.
- Im Rahmen einer zu begrüßenden Inklusion werden auch offensichtlich leistungsgewandelte Menschen, z.B. in Ansprache-Materialien für allgemeine Tarifrunden usw., berücksichtigt.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

STÄRKUNG DER

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN (SBV)

**2.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass der Vorstand der IG Metall sich beim Gesetzgeber für eine Stärkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter einsetzt. Die Praxis der letzten zehn Jahre zeigt deutlich eine veränderte Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Die Themen alterns- und behinderungsgerechte Arbeitsplätze, Krankheits- und Kündigungsprävention, Beratung von erkrankten und/oder behinderten Beschäftigten nehmen mit dem demografischen Wandel an Bedeutung zu. Das SGB IX bleibt bei der Bereitstellung der Instrumente zur Bewältigung dieser Aufgaben zurück und bietet keinen ausreichenden Handlungsspielraum für die SBVen (bzw. die Betriebsräte) an.

Daher ist der Vorstand der IG Metall aufgefordert, sich für die Weiterentwicklung des SGB IX einzusetzen:

- Zentrale Forderung dabei ist eine realistische Freistellungsregelung für die Schwerbehindertenvertretung und die Heranziehungsmöglichkeiten für die stellvertretenden Mitglieder müssen erleichtert werden.
- Dazu gehören auch die Forderungen nach einem vereinfachten Bildungsanspruch der SBVler sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern und nach einer Unwirksamkeit von Maßnahmen bei fehlender Anhörung.
- Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention sollte die Begrifflichkeit von einer Integrationsvereinbarung zur Inklusionsvereinbarung verändert werden.
- Wenn es im Betrieb nicht zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung kommt, muss es einen Konfliktregelmechanismus geben, wie z.B. eine Einigungs- bzw. Schlichtungsstelle.
- Die SBV bekommt ein Übergangsmandat bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB analog dem Betriebsrat im SGB IX zugesprochen.

#### **Beschluss: Annahme**

##### BERUFSSKRANKHEITEN

**2.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HERBORN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten fordern den Vorstand der IG Metall auf, seine Initiative zur Reform des Berufskrankheitsrechts fortzuführen und auf Bundesregierung und Bundesländer einzuwirken, endlich eine Reform des SGB VII im Interesse der Beschäftigten vorzunehmen. In dieser Reform sind Beweiserleichterungen für die Betroffenen zu schaffen. Des Weiteren sollen die Anerkennungsvoraussetzungen von Berufserkrankungen derart verändert werden, dass nicht mehr ein doppeltes Erkrankungsrisiko gegenüber der Allgemeinbevölkerung gefordert wird.

Jedes Jahr werden mehr als 70.000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit gestellt. Obwohl oft ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der Tätigkeit der Beschäftigten besteht, führt nur etwa jede fünfte Anzeige auch zu einer Anerkennung, weil auch die Betroffenen den gesetzlich geforderten Nachweis für eine Anerkennung ihrer Erkrankung als Berufskrankheit nicht erbringen können.

Das hat verschiedene Ursachen. Zum einen sind die gesetzlichen Hürden für die Anerkennung zu hoch und wirken faktisch als „Abschneidegrenzen“ hinsichtlich der Ansprüche der Betroffenen. Zum anderen fehlen oft die erforderlichen Unterlagen oder die Erhebung der Arbeitsanamnese und infolge sind die ermittelten Expositionen unzureichend oder fehlerhaft vorgenommen. Auch bei der medizinischen Begutachtung drängt sich oft der Eindruck auf, dass Befunde zuungunsten der Betroffenen interpretiert werden und Beratungsärzte durch die Berufsgenossenschaft scheinbar so lange konsultiert werden, bis die Beratungsempfehlung passt.

Mithilfe der gewerkschaftlichen Beratung und des Rechtsschutzes gelingt es, vielen Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen. Doch können damit die grundsätzlichen Probleme bei den Anerkennungsvoraussetzungen von Berufskrankheiten nicht beseitigt werden.

Daher soll die Initiative der IG Metall zur Reform des Berufskrankheitenrechtes fortgesetzt werden.

Wir begrüßen die Initiative der Bundesländer zur Reform des Berufskrankheitenrechts als Schritt in die richtige Richtung. Allerdings entbindet dies die Bundesländer nicht aus der Pflicht, eigene Maßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen zu treffen. Die Bundesländer sind aufgefordert, eine Mindestausstattung mit Landesgewerbeärzten zu gewährleisten. Darüber hinaus sollen (ähnlich wie in Bremen) staatliche Beratungsstellen eingerichtet werden, die die Betroffenen in den Berufskrankheitenverfahren unterstützen.

#### **Beschluss: Annahme**

##### ANERKENNUNG VON BERUFSSKRANKHEITEN

**2.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSHAFEN-FRANKENTHAL

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall muss die Diskussion um die Anerkennung von Berufskrankheiten innerhalb und außerhalb der IG Metall vorantreiben. Es muss eine öffentliche Debatte mit Verantwortlichen der Politik, aber auch Vertretern der Arbeitgeberverbände sowie den Verantwortlichen in den Betrieben geführt werden. Die Probleme der Betroffenen müssen u.a. Gegenstand der Debatte werden.

Das Antrags- und Anerkennungsverfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verändert und reformiert werden. Die Beweislast für die Betroffenen muss erleichtert werden. Zum Bei-

spiel ist es für Leiharbeiterinnen und -arbeiter so gut wie unmöglich, bei den ständig wechselnden Einsatzorten nachzuweisen, dass die Erkrankung auf die Bedingungen während ihres Arbeitslebens zurückzuführen ist. Hierfür muss es Beweiserleichterungen geben. Das Spektrum der anerkannten Berufskrankheiten von heute 73 Krankheiten muss erweitert und an die Belastungen in der heutigen Arbeitswelt angepasst werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

DEBATTE ZUR ANERKENNUNG VON  
BERUFSKRANKHEITEN STARTEN

**2.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall muss die Diskussion um die Anerkennung von Berufskrankheiten innerhalb und außerhalb der IG Metall vorantreiben. Es muss eine öffentliche Debatte mit Verantwortlichen der Politik, aber auch Vertretern der Arbeitgeberverbände sowie den Verantwortlichen in den Betrieben geführt werden. Die Probleme der Betroffenen müssen u.a. Gegenstand der Debatte werden.

Das Antrags- und Anerkennungsverfahren zur Anerkennung von Berufskrankheiten muss verändert und reformiert werden. Die Beweislast für die Betroffenen muss erleichtert werden. Zum Beispiel ist es für Leiharbeiterinnen und -arbeiter so gut wie unmöglich, bei den ständig wechselnden Einsatzorten nachzuweisen, dass die Erkrankung auf die Bedingungen während ihres Arbeitslebens zurückzuführen ist. Hierfür muss es Beweiserleichterungen geben. Das Spektrum der anerkannten Berufskrankheiten von heute 73 Krankheiten muss erweitert und an die Belastungen in der heutigen Arbeitswelt angepasst werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.022**

BEWEISLASTUMKEHR ALS FESTER BESTANDTEIL  
DER BERUFSKRANKHEITENVERORDNUNG (BKV)/  
KOSTENÜBERNAHME

**2.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür wirksam einzusetzen, dass der § 9 des Sozialgesetzbuches VII wie folgt geändert wird:

„Erkrankten Versicherte, die infolge der Bedingungen ihrer versicherten Tätigkeit der Gefahr der Erkrankung an einer in der Rechtsverordnung nach Abs. 1 genannten Krankheit ausgesetzt waren, an einer solchen Krankheit und kann nicht bewiesen werden, dass der Arbeitgeber alles Zumutbare zur Schadensverhütung unternommen hat oder beruhen Tatsachenlücken auf der Nichterfüllung von Dokumentationspflichten, wird vermutet, dass diese Krankheit infolge der versicherten Tätigkeit verursacht worden ist.“

Des Weiteren soll untersucht werden, welche Wirkung die in die „Initiative zur Reform des Berufskrankheitenrechts“ aufgenommene Forderung nach einer stärkeren Übernahme der Kosten durch die Berufsgenossenschaften bei durch die Arbeit verursachten Erkrankungen bisher gehabt hat. Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften und dem DGB muss der erforderliche Druck aufgebaut werden, damit endlich die Kostenübernahme für entstandene arbeitsbedingte Erkrankungen/Gesundheitsschäden durch die gesetzliche Unfallversicherung und nicht mehr durch die Krankenkassen sichergestellt wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FORTSETZUNG DER IG METALL ANTI-STRESS-  
INITIATIVE

**2.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HERBORN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die „Anti-Stress-Initiative“ der IG Metall fortzusetzen und die Bundesregierung aufzufordern, endlich eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Psychische Belastungen bei der Arbeit haben nach wie vor einen hohen Stellenwert für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zahlreiche Studien sowie die Beschäftigtenbefragung der IG Metall belegen die weitere Zunahme psychischer Belastungen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung steigt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage sowie die Zahl der Erwerbsminderungsrenten infolge psychischer Erkrankungen kontinuierlich an. Die verbreitete Einnahme von leistungssteigernden Mitteln von Beschäftigten weist ebenfalls auf zu hohe psychische Arbeitsanforderungen hin.

Der IG Metall ist es in den letzten Jahren erfolgreich gelungen, das Thema Stress und psychische Belastungen auf die Agenda der öffentlichen und fachöffentlichen Debatte zu setzen. Hierzu hat der Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung wesentlich beigetragen. Auch die Konkretisierung des

Arbeitsschutzgesetzes hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist unbestreitbar auf die Initiative der IG Metall zurückzuführen. Obwohl die Fortschritte klar erkennbar sind, darf der gewerkschaftliche Druck auf den Erlass einer Anti-Stress-Verordnung nicht nachlassen. Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen eine Verordnung, die verbindlich vorgibt, welche Mindestanforderungen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erfüllen hat. Nur durch eine „arbeitsschutzrechtliche Gleichstellung“ der psychischen Belastungen mit anderen Gefährdungsfaktoren (wie Lärm, Gefahrstoffe u.a.) können Art und Dauer der betrieblichen Konflikte über die Ausgestaltung einer Gefährdungsbeurteilung nachhaltig reduziert werden.

Die Bundesregierung ist deshalb gefordert, eine Anti-Stress-Verordnung auf den Weg zu bringen, und die Arbeitgeber müssen ihre weitgehende Blockadehaltung endlich aufgeben.

Um dies zu befördern, wird die IG Metall die Anti-Stress-Initiative fortsetzen. Hierbei sind folgende Eckpunkte von Bedeutung:

- Die öffentliche Auseinandersetzung über die Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und ihre Arbeitsfähigkeit muss fortgeführt werden.
- Die Diskussion über die Relevanz rechtsverbindlicher Vorgaben für das praktische Arbeitsschutzhandeln im Betrieb ist insbesondere in den Institutionen des Arbeitsschutzes und mit der Fachöffentlichkeit zu forcieren.
- Die IG Metall muss weiterhin politischen Druck auf die Bundesregierung ausüben, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Nur durch klare Regeln wird es in der Fläche zu den erforderlichen betrieblichen Präventionsmaßnahmen auf dem Feld der psychischen Belastungen kommen.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

ANTI-STRESS-VERORDNUNG

**2.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, die Große Koalition aufzufordern, eine gesetzliche Maßnahme zu initiieren, um so

schnell wie möglich ein Anti-Stress-Gesetz auf den Weg zu bringen.

Dies ist notwendig, um die Beschäftigten vor psychischen Belastungen zu schützen.

Eine Anti-Stress-Verordnung muss die Arbeitsorganisation im Betrieb ganzheitlich angehen und darf Fragen der Arbeitszeitgestaltung, Pausenregelungen und Mitbestimmung bei der betrieblichen ganzheitlichen organisatorischen Reformierung nicht außer Acht lassen.

Immer mehr Beschäftigte klagen über psychische Erkrankungen durch Leistungsverdichtung bei der Arbeit.

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt haben ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen. Arbeits- und Zeitdruck sind allgegenwärtig, Arbeitszeiten laufen aus dem Ruder, Restrukturierungen werden zum Dauerzustand, prekäre Beschäftigung mit all ihren Unsicherheiten und Diskriminierungen verdrängt reguläre Arbeitsverhältnisse und viele Beschäftigte klagen über schlechtes Betriebsklima und defizitäres Führungsverhalten.

Die Folgen sind deutlich sichtbar und vielfach belegt.

Es wird höchste Zeit, etwas Wirksames dagegen zu tun.

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Einfluss der psychischen Belastungen sind nach wie vor eine Ausnahme.

Betriebsräte, die ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz wahrnehmen, werden häufig in zeitraubende Konflikte verwickelt.

Die Anti-Stress-Initiative der IG Metall ist bereits Wegweiser für andere gesellschaftliche Institutionen, Parteien und Gremien, die sich dem Arbeits- und Gesundheitsschutz widmen.

Wir brauchen ein Anti-Stress-Gesetz/eine Anti-Stress-Verordnung, sodass der Mensch in der Arbeitswelt im Mittelpunkt steht.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.025**

## INKLUSION IN ARBEITSWELT UND GESELLSCHAFT VORANBRINGEN

**2.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall bekennt sich zur Inklusion gesundheitlich eingeschränkter Menschen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Das bedeutet vor allem, dass gleichberechtigte Zugänge und Teilhabe maximal versucht werden. Dabei stehen die individuellen Talente und Fähigkeiten im Mittelpunkt. Alle Menschen sind leistungsfähig, jedoch im Vergleich zu einander durchaus unterschiedlich.

Die schon bestehenden Instrumente zur Eingliederung betroffener Menschen sollen bei den Betroffenen selbst, aber auch bei betrieblichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern sowie öffentlich bekannter gemacht werden.

Innerhalb der IG Metall wird dafür Sorge getragen, dass gesundheitlich eingeschränkte Mitglieder am gewerkschaftlichen Leben sowie an gewerkschaftlicher Bildung gleichberechtigt teilnehmen können.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## TEILHABE BEHINDERTER UND VON BEHINDERUNG BEDROHTER MENSCHEN

**2.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

1. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, bei ihren Online-Medien die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0) anzuwenden.
2. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zukünftige IG Metall Werbe- und Imagefilme generell mit einem Untertitel zu versehen.

3. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen generellen barrierefreien Zugang zu den Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten der IG Metall zu ermöglichen. Dazu gehört auch, dass gehörlosen Mitgliedern (Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer) bürokratielos ein Gebärdendolmetscher gestellt werden sollte. Darüber hinaus könnten die Bildungsstätten mit mobilen Induktionsverstärkern ausgestattet werden, damit auch Mitglieder mit einer starken Hörschädigung mithilfe dieser Verstärkeranlage dem Seminaralltag folgen können.
4. Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, sich beim Gesetzgeber für eine Stärkung der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen im SGB IX einzusetzen.
5. Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen für die konsequente Beteiligung der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bei Gefährdungsanalysen und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein, beim BEM-Gespräch für nicht Schwerbehinderte, wenn der/die Betroffene das möchte.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## ÜBERPRÜFUNG ALLER TARIFVERTRÄGE AUF EINE MÖGLICHE MITTELBARE DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN

**2.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Den Vorstand der IG Metall aufzufordern, alle Tarifverträge, die Teilzeitbeschäftigte diskriminieren könnten, z.B. bei der Gewährung von Schichtzuschlägen, zu prüfen.

Beispiel: Schichtzuschläge sollen als Ausgleich für eine vermehrte Belastung durch Schichtarbeit dienen.

Die Annahme war, dass Teilzeitbeschäftigte durch ihre verringerte Stundenanzahl durch Schichtarbeit in geringerem Umfang belastet seien als Vollzeitbeschäftigte.



Der Ortsfrauenausschuss/Die Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken ist der Meinung, dass in unseren Tarifverträgen eine mittelbare Diskriminierung von Frauen stattfindet.

1. Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend weiblich.
2. Frauen sind hauptsächlich für Familienarbeit zuständig.
3. Teilzeitbeschäftigung entsteht mehrheitlich entweder durch die Notwendigkeit eines Zuverdienstes oder dadurch, dass Frauen Alleinverdienerinnen und Alleinerziehende sind.
4. Dadurch kommt eine Doppelbelastung zustande: Erwerbstätigkeit – auch in Teilzeit – und Familienarbeit belasten mehr als Vollzeitbeschäftigung alleine.

Insofern sind Regelungen, die z.B. Teilzeitbeschäftigten keine Schichtzuschläge zugestehen, angesichts heutiger Realitäten veraltet und müssen angepasst werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

ÜBERPRÜFUNG VON REGELUNGEN AUF EINE MÖGLICHE MITTELBARE DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN

**2.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.029**

TARIFPOLITIK FÜR AT-ANGESTELLTE

**2.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die deutliche Zunahme hoch qualifizierter 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 AT- und

ÜT-Arbeitsverhältnissen, weil ihre Entgelte nicht mehr von den höchsten tariflichen Entgeltgruppen erfasst werden.

2. Durch die ERA-Tarifverträge ist es vielfach gelungen, die Entgeltbedingungen dieser Beschäftigtengruppen in ihren Mindestbedingungen an die Entgeltbedingungen der Flächentarifverträge zu koppeln.
3. 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. 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).
4. Damit unsere qualitativen Tarifvertragsinhalte, wie z.B. ATZ, TV Bildung, Urlaubsansprüche, für diese wachsende Arbeitnehmergruppe wirksam werden, ist ihre Integration in unsere Tarifstrukturen notwendig.
5. Argumente für eine Mitgliedschaft und die Nähe zu einer Gewerkschaft sind schwächer, wenn man per definitionem außerhalb des Tarifvertrages steht. Dabei führt die Mehrheit der AT-Angestellten längst keine Führungsaufgaben mehr aus, sondern befindet sich in einem klassisch abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

#### **Beschluss: Annahme**

TARIFLICHE ZUZAHLUNG ZUM KRANKENGELD

**2.032** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OBERHAUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten nach

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

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

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

FORTSETZUNG/NEUAUFLAGE PROJEKT „TASK-FORCE KRISENINTERVENTION“

**2.033** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS CHEMNITZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das Projekt Task-Force Krisenintervention ist ein Erfolgsmodell: Seit sechs Jahren haben mehr als 500 Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall auf das Angebot zurückgegriffen. Wo Standorte bedroht und Arbeitsplätze akut gefährdet waren, haben die Betriebsparteien (Geschäftsführung und Betriebsräte) gehandelt. Das Konzept der Task-Force sieht vor, speziell die betrieblichen Interessenvertreter und die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, zukunftsfähige Perspektiven für das Unternehmen eigenständig und im Dialog zu entwickeln, um gute und sichere Arbeit zu fördern. Dazu müssen sie insbesondere Alternativen zu Arbeitgeberplanungen aufzeigen können, wenn diese tragfähig sind. Neben der Intervention in akuten Krisensituationen im Betrieb geht es darum, eine nachhaltige Unternehmenspolitik, innovatives unternehmerisches Handeln und „Besser statt billiger“-Strategien in den Betrieben zu verankern. Das Ziel: Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen zu sichern und zu fördern.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Fortsetzung bzw. Neuauflage des Projektes Task-Force Krisenintervention aus Mitteln des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) bzw. des ESF (Europäischer Sozialfonds) zu ermöglichen.

Das Beratungsangebot der Task-Force soll dabei auf folgende Inhalte abzielen:

- Eine betriebswirtschaftliche Erstberatung, die darauf zielt, die aktuelle Krisensituation eines Unternehmens zu beurteilen und die Ursachen zu erkennen. Ist die wirtschaftliche Lage analysiert, geht es darum, mittel- und langfristige Perspektiven aufzuzeigen, um die Arbeitsplätze zu sichern.
- Die Beratung über Optionen zum Krisenmanagement, wo im Mittelpunkt steht, sinnvolle, nachhaltige und Beschäftigung sichernde Alternativen zum Arbeitgeberkonzept zu entwickeln, zu prüfen und an die Geschäftsführung heranzutragen.
- Zusätzlich ggf. nachgelagerte Fachberatung, die es ermöglichen soll, die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens tiefer gehend zu beurteilen. Betriebsspezifische Faktoren sollen dabei berücksichtigt werden, um „Besser statt billiger“-Strategien nachhaltig zu verankern.
- Angebot von Strategieworkshops/Zukunftswerkstätten zum Thema „Besser statt billiger“ im Betrieb
- Analysen zur Innovationsfähigkeit des Betriebs mit entsprechenden Diagnosewerkzeugen
- Beratung zum Aufbau eines betriebswirtschaftlichen Frühwarnsystems
- Gestaltung von Produktionssystemen: Kurzuntersuchung der Produktion und produktionsnaher Unternehmensbereiche
- Erstanalyse zum Materialverbrauch und zur Energie- und Ressourceneffizienz im Betrieb
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Bildungsmanagement und Qualifizierung
- Bewertung von Technologiefeldern und Produktinnovationen
- Optimierung des Qualitätsmanagements
- Verbesserungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

## Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand

SONN- UND FEIERTAGSARBEIT ENTGEGENTRETEN

2.034 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS JENA-SAALFELD

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

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

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

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

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

- Es wird eine Übersicht darüber erstellt, in welchem Bundesland es wie viele Ausnahmegenehmigungen im Organisationsbereich der IG Metall gibt.
- Es wird analysiert, wie die Genehmigungspraxis in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird.
- Es wird analysiert, in welcher Form die Einbeziehung der jeweiligen Betriebsräte und der IG Metall sichergestellt ist.

- Es wird überprüft, welche Antragsunterlagen die IG Metall im Rahmen der jeweiligen Anhörungsverfahren erhält, um gegenüber den Ministerien eine „Best Practice“ einfordern zu können.
- Mit den Bezirken und Verwaltungsstellen wird eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber den Landesregierungen bzw. den von ihnen beauftragten Ämtern oder Landesbetrieben mit dem Ziel entwickelt, Sonn- und Feiertagsarbeit auf ein kleinstmögliches Maß zu beschränken.

### Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:

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

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

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

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

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

- ~~• Es wird eine Übersicht darüber erstellt, In welchem Bundesland gibt es wie viele Ausnahmegenehmigungen im Organisationsbereich der IG Metall gibt?~~

- ~~Es wird analysiert, Wie sieht die Genehmigungspraxis in den einzelnen Bundesländern praktiziert wird aus?~~
- ~~Es wird analysiert, in welcher Form der ist die Einbeziehung der jeweiligen Betriebsräte und der IG Metall sichergestellt ist, Es wird überprüft, und welche Antragsunterlagen erhält die IG Metall im Rahmen der jeweiligen Anhörungsverfahren erhält? um gegenüber den Ministerien eine „best practice“ einfordern zu können,~~

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

#### TARIFLICHER ALTERSVORSORGEBAUSTEIN

**2.035** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall und alle Gliederungen werden aufgefordert, dafür einzutreten, dass erweiterte Altersvorsorgebausteine in die Tarifverträge aufgenommen werden.

Der Um- und Abbau des Sozialstaates hat die Fundamente der sozialen Sicherung beschädigt. Die sozialen Risiken wurden teilprivatisiert. Die Finanzierungslasten wurden den Beschäftigten auferlegt.

Die jetzige AVWL nach Tarifvertrag ist weiterzuentwickeln und auszubauen. Die zusätzlichen Mittel werden zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge verwendet. Dabei gilt es zu berücksichtigen, Ansprüche auf tarifliche Bausteine ausschließlich für IG Metall Mitglieder zu schaffen.

Bei der Einrichtung und Optimierung von betrieblichen Altersvorsorgemodellen ist die Mitbestimmung der Betriebsräte zu stärken und auszubauen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## Beteiligung und Mitbestimmung

### MITBESTIMMUNG

**2.036** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

#### **Beschluss: Annahme**

## AUSWEITUNG DER MITBESTIMMUNG

### 2.037 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass diese Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte aufgehoben und der § 112a Abs. 2 BetrVG ersatzlos gestrichen wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## MEHR BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE BRAUCHT DAS LAND

### 2.038 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS OSNABRÜCK

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das BetrVG zu ändern, um die Wahl von neuen Betriebsräten zu erleichtern und die Mitglieder bestehender Betriebsräte zu stärken.

Gegenwärtig ist ein Betriebsrat kein obligatorisches Element der Betriebsverfassung. Ein Betriebsrat ist erst dann zu wählen, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dies wollen und die Initiative ergreifen. Dies war historisch anders. Das Betriebsrätegesetz von 1920, der Vorläufer unseres derzeitigen Betriebsverfassungsgesetzes, sah den Betriebsrat als obligatorisches Organ an; eine Arbeitnehmerinitiative war nicht erforderlich: In allen Betrieben (ab 50 Beschäftigten) mussten Betriebsräte eingerichtet werden.

Im öffentlichen Dienst sind Personalräte – im Gegensatz zu Betriebsräten – verpflichtend einzurichten. Auch für Aufsichtsräte gilt, dass sie obligatorisch einzurichten sind.

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

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

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

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

Darüber hinaus sollen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen aufgenommen werden:

- Das vereinfachte Wahlverfahren gilt für Betriebe mit bis zu 100 (statt bisher 50) Wahlberechtigten ohne Zustimmung des Arbeitgebers.
- Die Mitglieder des Wahlvorstands werden für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG aufgenommen.
- Beschäftigte, die aktiv werden und erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, sollen dies zukünftig bei einer unabhängigen Stelle ankündigen können und werden ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung dieser Absicht für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG gestellt.
- Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Beschäftigten, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrats einleiten und offiziell eine Absichtserklärung abgeben, werden als zu schützende Personen in den § 119 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG aufgenommen.
- Befristete Beschäftigte, die in einen Betriebsrat gewählt wurden, erhalten im Betriebsverfassungsgesetz analog zu § 78a einen besonderen Schutz.

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

Die Mitbestimmung in Aufsichtsräten ist unabhängig von einer Arbeitnehmerinitiative gesetzlich vorgeschrieben, wenn die Voraussetzungen (hinsicht-



lich der Größe und Rechtsform des Unternehmens) erfüllt sind. Diese verpflichtende Einrichtung ist plausibel: Schließlich machen wir die Einrichtung von Stadt- und Gemeinderäten oder von Landesparlamenten nicht davon abhängig, dass die Bürger der Kommune oder des Landes dafür die Initiative ergreifen – wir gehen vielmehr davon aus, dass solche Organe der Interessenrepräsentation selbstverständlicher Bestandteil eines demokratischen Sozialsystems sind.

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

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

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

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

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das BetrVG zu ändern, um die Wahl von neuen Betriebsräten zu erleichtern und die Mitglieder bestehender Betriebsräte zu stärken::

~~Gegenwärtig ist ein Betriebsrat kein obligatorisches Element der Betriebsverfassung. Ein Betriebsrat ist erst dann zu wählen, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dies wollen~~

~~und die Initiative ergreifen. Dies war historisch anders. Das Betriebsrätegesetz von 1920, der Vorläufer unseres derzeitigen Betriebsverfassungsgesetzes, sah den Betriebsrat als obligatorisches Organ an; eine Arbeitnehmerinitiative war nicht erforderlich. In allen Betrieben (ab 50 Beschäftigten) mussten Betriebsräte eingerichtet werden.~~

~~Im öffentlichen Dienst sind Personalräte – im Gegensatz zu Betriebsräten – verpflichtend einzurichten. Auch für Aufsichtsräte gilt, dass sie obligatorisch einzurichten sind.~~

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

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

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

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

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

- ~~Das vereinfachte Wahlverfahren gilt für Betriebe mit bis zu 100 (statt bisher 50) Wahlberechtigten ohne Zustimmung des Arbeitgebers.~~
- ~~Die Mitglieder des Wahlvorstands werden für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG aufgenommen.~~
- ~~Beschäftigte, die aktiv werden und erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, sollen dies zukünftig bei einer unabhängigen Stelle ankündigen können und werden ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung dieser Absicht für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG gestellt.~~
- ~~Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Beschäftigten, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrats einleiten und offiziell eine Absichtserklärung abgeben, werden als zu schützende Personen in den § 119 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG aufgenommen.~~

- Befristete Beschäftigte, die in einen Betriebsrat gewählt wurden, erhalten im Betriebsverfassungsgesetz analog zu § 78a einen besonderen Schutz.
- Effektivierung der Anwendung/Prüfung des § 119 BetrVG durch die Strafverfolgungsbehörden zum Schutz der betrieblichen Mitbestimmung, z.B. strukturelle Defizite beheben durch Einrichtung von Schwerpunktabteilungen bei den Staatsanwaltschaften bzw. Berücksichtigung des § 119 BetrVG im Rahmen von bestehenden Schwerpunktabteilungen Wirtschaftskriminalität.
- Schwächen des §119 BetrVG wie die fehlende Versuchsstrafbarkeit oder die Ausgestaltung als Antragsdelikt mit einer Dreimonatsfrist, beheben.
- Verbesserung des Kündigungsschutzes, z.B. Kündigungsschutz für Bewerber zum Wahlvorstand.
- Schaffung von Anreizen "pro Betriebsrat", z.B. durch Berücksichtigung des Vorhandenseins eines Betriebsrats im Vergaberecht.

Ein Betriebsrat ist derzeit nicht verpflichtend – im Gegensatz zu anderen demokratischen Institutionen:

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

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

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

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

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

LÜCKEN IM SE- UND SEBG-RECHT SCHLIESSEN

2.039 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OSNABRÜCK

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die europäische und transnationale Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik stellt die IG Metall in der Praxis vor immer größere Probleme. Dies gilt sowohl für die Europäischen Betriebsräte (EBR) als auch für die Societas Europaea (SE) und deren Umsetzung in deutsches Recht (SEBG).

So sind rund um die SE insbesondere in folgenden Zusammenhängen rechtliche Probleme und Regelungslücken aufgetreten:

1. Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform
2. Verfahrensvorschriften bei Anwendung der gesetzlichen Auffanglösung
3. Änderung von § 4 Abs. 2 SEBG – Einbeziehung der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften

Die IG Metall möge darauf hinwirken, dass diese Regelungslücken geschlossen werden.

Zu 1: Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform

Das SEBG beinhaltet in seiner derzeitigen Fassung weder eine Restmandats- noch eine Übergangsmandatsregelung für den SE-BR nach erfolgter Rückumwandlung von einer SE in eine nationale Rechtsform (so geschehen bei der Elster Group, die sich von einer

SE in eine deutsche GmbH rückumgewandelt hat). Das BetrVG hält das betriebliche Interessenvertretungsgremium mit den §§ 21a und 21b BetrVG zumindest für einen Übergangszeitraum handlungsfähig. Der Betriebsrat bleibt hiernach so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

Wandelt sich eine SE in eine GmbH um, verliert der SE-BR zum Zeitpunkt des Rechtsformwechsels seine Existenz. Ohne SE gibt es folgerichtig auch keinen SE-BR mehr. Die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten ist dem internationalen Interessenvertretungsgremium von einem Tag auf den anderen nicht mehr möglich. Zwar besteht die Option, unmittelbar nach vollzogenem Rechtsformwechsel das EBR-Gründungsverfahren in die Wege zu leiten. Die Gründung eines EBR kann allerdings bis zu drei Jahre dauern! In diesem Zeitabschnitt gibt es folglich keine internationale Interessenvertretung mehr im Unternehmen. Der Arbeitgeber könnte also unmittelbar nach erfolgtem Rechtsformwechsel transnationale Maßnahmen vollziehen, die die Interessen der Arbeitnehmer in erheblichem Maße berühren (z.B. Verlagerungen, Personalabbau), ohne dass ein europäisches Interessenvertretungsgremium mit in den Prozess einzubeziehen wäre. Bis dahin unvollendete Arbeiten des SE-BR können mangels gesetzlicher Grundlage auch nicht zu Ende geführt werden.

Hier gilt es, diese offensichtlich planwidrige Regelungslücke im SEBG schnellstmöglich zu schließen, indem anlehnend an §§ 21a, b BetrVG Übergangsregeln geschaffen werden, um ein abruptes Ende der Amtszeit des SE-BR zu verhindern. Wünschenswert wäre eine Regelung, wonach der SE-BR so lange im Amt bleibt, bis ein EBR gegründet worden ist, maximal drei Jahre.

In diesem Zusammenhang gibt es noch eine weitere Regelungslücke, die es zu schließen gilt. Was geschieht mit den Verträgen, die der SE-BR in seiner Amtszeit geschlossen hat, gelten sie weiter oder entfallen sie bei einem Wegfall des SE-BR?

Hier wäre auch zu regeln, ob der EBR der Rechtsnachfolger des SE-BR ist.

Zu 2: Notwendige Verfahrensvorschriften für eine gesetzliche Auffanglösung

Die SE-BRs, die mangels Vereinbarung nur auf Grundlage der gesetzlichen Auffanglösung existieren, sehen sich in der praktischen Umsetzung mit vielerlei Problemen konfrontiert.

Es gibt keine Verfahrensvorgaben in der Auffanglösung. So bleibt z.B. unklar, wer zur ersten Sitzung des SE-BR einzuladen hat (bis dato gibt es keinen SE-BR-Vorsitzenden). Bleibt die zentrale Leitung hier untätig, führt das in der Praxis zu Umsetzungsdefiziten. Die Konsequenz: ein handlungsunfähiger SE-BR.

Auch die Frage der Kostentragung erweist sich in der Praxis als schier unüberwindbare Hürde, wenn die zentrale Leitung den gewählten SE-BR-Mitgliedern gegenüber keine Kostenübernahmeerklärung abgibt. Wer geht schon mit Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Vorkasse, wenn von vornherein klar ist, dass der Arbeitgeber diese Kosten nicht erstatten wird?! Hinzu kommt hier die Problematik, dass auch eine im Vorfeld zur ersten Sitzung in Erwägung gezogene gerichtliche Geltendmachung der verauslagten Kosten nicht funktioniert. Denn: Antragsberechtigt in einem gerichtlichen Beschlussverfahren (nach deutschen Regeln) ist im Regelfall nur der SE-BR als Gesamorgan. Zur Vornahme von Handlungen im Rechtsinne (z.B. Beauftragung eines Rechtsanwalts; Einleitung eines Beschlussverfahrens) ist zwingend ein Beschluss des SE-BR erforderlich. Bis dato gibt es aber keinen SE-BR und in Konsequenz auch keinen gewählten Vorsitzenden oder Stellvertreter, der Beschlüsse des Gremiums umzusetzen berechtigt wäre. Zwar könnte der SE-BR in seiner GO die Beschlussfassung auch per Umlaufbeschluss regeln, doch auch hier wieder das Dilemma, dass der SE-BR für einen derartigen Beschluss zunächst zusammenkommen müsste, um sich überhaupt erst mal zu konstituieren.

Auch an dieser Stelle sorgen die derzeitigen Regelungslücken das SEBG dafür, dass ein SE-BR nach der Auffanglösung bereits faktisch daran gehindert wird, sich zu konstituieren, wenn die zentrale Leitung untätig bleibt bzw. Kostentragung im Vorfeld verweigert.

Zu 3: Änderung von § 4 Abs. 2 SEBG – Einbeziehung der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften

§ 4 Abs. 2 SEBG benennt die Empfänger, die von der zentralen Leitung über die SE-Gründungsabsichten zu informieren sind. Hierzu zählen die Arbeitnehmervertretungen und Sprecherausschüsse. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zählen allerdings nicht dazu! Und das, obwohl den Gewerkschaften nach § 6 Abs. 3 SEBG jeder dritte inländische Sitz im BVG zusteht.

Wir verlangen daher vom Gesetzgeber, dass auch die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften zwingend zu informieren sind. Ansonsten wären die Gewerkschaften stets darauf angewiesen, von den betrieblichen Akteuren unterrichtet zu werden, um schließlich ihr Recht aus § 6 Abs. 3 SEBG überhaupt wahrnehmen zu können. Die Wahrnehmung von gesetzlich zugesicherten Ansprüchen darf aber nicht von Zufälligkeiten abhängig gemacht werden. In Zusammenschau mit § 6 Abs. 3 SEBG ist § 4 Abs. 2 SEBG daher systembrüchig.

Arbeitgeber können nach derzeitiger Gesetzeslage völlig legitim versuchen, die Gewerkschaften durch unterlassene Information von dem Verhandlungsverfahren auszuschließen. Dies läuft dem Sinn und Zweck von § 6 Abs. 3 SEBG zuwider und bedarf einer dringenden Korrektur!

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

NOVELLIERUNG SE-BETEILIGUNG

**2.040** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

AKTIV GEGEN MOBBING VON BETRIEBSRÄTEN

**2.041** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

Auch im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewordenen Beispiele von

BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs.

Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten. Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien à la Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von BR-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der IG Metall.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

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



- Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird in der gesamten Organisation verbreitet und unterstützt.
- Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobblings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.
- Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.
- Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu unterbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.
- Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von Unternehmensleitungen organisieren, werden von der IG Metall in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern – wo immer möglich – straf- und zivilrechtlich verfolgt.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

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

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

Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten. Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien à la

Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von BR-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der IG Metall.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- In den Medien der IG Metall wird nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing bundesweit berichtet, sondern es werden auch deren Hintergründe systematisch analysiert.
- Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und BR-Mobbing im Besonderen werden als Lernmodule in die Bildungsarbeit für haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- Ehrenamtliche Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter unserer Gewerkschaft werden regelmäßig zum Thema BR-Mobbing fortgebildet, um die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.
- Zusammen mit DGB und EGB werden die Themen „Union Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene getragen, um gewerkschafts- und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.
- Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird in der gesamten Organisation verbreitet und unterstützt und findet sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation Berücksichtigung bei entsprechenden Aktivitäten.
- Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des



BR-Mobbings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.

- Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.
- Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu unterbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.
- ~~Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von Unternehmensleitungen organisieren, werden von der IG Metall in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern – wo immer möglich – straf- und zivilrechtlich verfolgt.~~

UNION BUSTING INS SEMINARKONZEPT  
AUFNEHMEN

**2.042** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall muss bei der Ausgestaltung ihrer Seminarconcepte die psychischen Belastungen der Betriebsräte vor Ort, bei Auseinandersetzungen, in ihr Schulungskonzept mit aufnehmen, um die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit ihrer Mitglieder zu garantieren bzw. den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Es ist zwingend erforderlich, ein Seminarconcept anzubieten, wo betroffene und gefährdete Betriebsratsmitglieder sich so schulen lassen können, um der Einschüchterung und Demontage ihrer Arbeit und Persönlichkeit entgegenzuwirken.

Wir alle haben festgestellt, dass in den letzten Jahren der Psychoterror durch den Arbeitgeber (z.B. bei Neupack Hamburg) in den unterschiedlichsten Formen zugenommen hat, um die Arbeit der Betriebsräte zu behindern. Das verdeutlichte auch der Mannheimer Appell (Konferenz gegen Betriebsratsmobbing vom 11. Oktober 2014) mit seinem Aufruf: Betriebsräte im Visier – Gegen Bossing, Mobbing Co.

Wir sind der festen Überzeugung, dass ein zielgerichtetes und unterstützendes Seminarconcept für Betriebsräte bei auftretenden psychischen Belastungen in der Auseinandersetzungskultur der Arbeitswelt Anwendung finden muss.

Für die Zukunft ist es wichtig, dass Betriebsräte ihre Vorbildfunktion ausüben können, um eine stabile Interessenvertretung zu gewährleisten. Denn nur ein starker Betriebsrat kann auch neue Mitglieder gewinnen.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.041**

TASK-FORCE UNION BUSTING – BETREUUNG DER  
BETRIEBSRÄTE DURCH DIE IG METALL

**2.043** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall muss Betriebsräten bei akuten Angriffen auf die betriebliche Mitbestimmungskultur mit rechtswidrigen Mitteln seitens des Arbeitgebers, beispielsweise Psychoterror, unfäi rem Verhalten, Verletzung der Persönlichkeitsrechte, Mobbing, Behinderung der Betriebsratsarbeit und anderen unlauteren Vorgehensweisen zeitnah Hilfe und Beratung zur Verfügung stellen (Task-Force). Hierfür stellt der Vorstand die entsprechenden finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung.

Aus unserer betrieblichen Erfahrung ist es dringend erforderlich, eine Task-Force einzurichten, um den Kollegen und Kolleginnen bei Psychoterror, unfäi rem Verhalten, Verletzung der Persönlichkeitsrechte und Mobbing zeitnah und begleitend zu helfen.

Wir alle haben festgestellt, dass in den letzten Jahren der Psychoterror durch den Arbeitgeber (z.B. Neupack Hamburg) in den unterschiedlichsten Formen zugenommen hat, um die Arbeit der Betriebsräte zu behindern.

Für die Zukunft ist es wichtig, die Betriebsratsarbeit eines Gewerkschaftsmitglieds ganzheitlich zu sehen und berufliche wie private Aspekte zu berücksichtigen. Der Gesundheitsschutz endet bei psychischen Belastungen nicht am Werkort.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.041**

UNION BUSTING ALS GEWERKSCHAFTLICHE  
HERAUSFORDERUNG

**2.044** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, gegen die Angriffe auf die Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit sowohl öffentlich als auch unterstützend für die betroffenen Mitglieder vorzugehen. Dafür sind die entsprechenden finanziellen und personellen Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen.

In den letzten Jahren haben die Angriffe auf die Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit erheblich zugenommen. Während früher eher die sog. „gelben“ Gewerkschaften oft von Unternehmensseite unterstützt wurden, gibt es eine zunehmende Entwicklung professioneller Unternehmensberater, hochkarätiger und gut bezahlter Anwaltskanzleien und Detekteien, die damit beauftragt werden, nicht nur die Arbeit von Betriebsräten und engagierten Gewerkschaftsmitgliedern zu be- oder verhindern, sondern sie zugleich auch unter Druck zu setzen und psychisch fertig zu machen. Dazu gibt es inzwischen etliche Beispiele in unterschiedlichen Branchen.

Der Begriff „Union Busting“ (systematische Gewerkschaftsbekämpfung) kommt aus dem Amerikanischen und heißt wörtlich: „Gewerkschaften plattmachen“. Union Busting richtet sich in Deutschland damit gegen Betriebsräte, Vertrauensleute und kritische, aktive Beschäftigte. Union Busting richtet sich dann oft auch gegen erste Initiativen, wenn Belegschaften sich entschließen, erstmals einen Betriebsrat zu wählen. Damit soll bereits im Keim jegliche Initiative erstickt werden.

Diese Entwicklung ist ein unmittelbarer Angriff auf die Gewerkschaftsrechte und muss entschieden bekämpft und öffentlich angeprangert werden. Dies erfordert die gesamte Unterstützung der IG Metall und der anderen DGB-Gewerkschaften.

Notwendig ist die Erarbeitung von Konzepten, wie dieser Entwicklung politisch, und persönlich unterstützend für die Betroffenen, entgegengetreten werden kann.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.041**

BERUFLICHE BILDUNG – FORDERUNG  
NACH INITIATIVMITBESTIMMUNG BEI  
EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN DER  
BERUFSBILDUNG § 97 (1)  
BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (BETRVG)

**2.045** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DRESDEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Erweiterung des Beratungsrechts für Betriebsräte nach § 97 (1) Betriebsverfassungsgesetz, zu einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht. Sie setzt diese Forderung auf die politische Agenda und nutzt ihre Einflussmöglichkeiten auf die Politik, um eine Änderung dieser gesetzlichen Regelung zu erwirken.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

AUSBAU UND VERBESSERUNG DER  
ALTERSVORSORGEWIRKSAMEN LEISTUNGEN

**2.046** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ALBSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

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

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, ein Internet-Portal aufzubauen, auf dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die IG Metall Mitglieder sind, die Grundarbeitsbedingungen bei ihrem Arbeitgeber bewerten können. Das Portal soll allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, sich, z.B. vor Bewerbungen, über einen Arbeitgeber zu informieren.

Aus den Daten ist eine Landkarte zu erstellen, aus der erkennbar sein wird, dass regionale Unterschiede vorhanden sein können.

Zum Aufbauen der Internetseite ist eine Mitgliederbefragung durchzuführen. Die Befragung soll so gestaltet werden, dass eine Beantwortung nicht mehr als zehn Minuten in Anspruch nimmt.

Folgende Fragen allgemein:

1. Betrieb/Name/Ort
2. Tarifbindung ja/nein
3. Betriebsrat ja/nein

Bewertungsmöglichkeiten von 1 bis 5 für:

- Lohn/Gehalt
- Wochenarbeitszeit
- Urlaubstage
- Gesundheitsschutz
- Umgang mit den Beschäftigten

Nach dem Aufbau der Internetseite erhalten Mitglieder die Möglichkeit, unter Nennung ihrer Mitgliedsnummer online eine Bewertung abzugeben. Aus den Daten können neben der Möglichkeit für Arbeitnehmer auch für die Verwaltungsstellen Vorteile entstehen. So kann die Karte für die gewerkschaftliche Arbeit dazu dienen, die regionale Situation zu beleuchten und in Einzelfällen bei betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Erschließung helfen.

**Beschluss: Ablehnung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, strategische (tarifpolitische) Maßnahmen zu entwickeln, um dem Branchenwechsel organisierter Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in das Metall- bzw. in das Elektrohandwerk zu begegnen.

Dabei darf die Frage nach der Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen Industrie und Handwerk und daraus resultierend qualitativ unterschiedlichen Tarifverträgen kein Tabu sein.

Eine Abgrenzung der Handwerksbetriebe vom Industriebetrieb ist objektiv kaum noch möglich. Weder die Branche (hier vor allem Landmaschinen), die Anzahl der Beschäftigten noch die Art und Weise der Fertigung prägen die Zugehörigkeit zur Industrie bzw. zum Handwerk. Spätestens mit der Einführung des „Groß-Handwerksbetriebes“ durch das BAG (Urteil vom 26. März 2013, Az. 3 AZR 89/11) und die inzwischen auch für die Industrie übliche „Ein-Stück-Fertigung“ ist die Zuordnung eines Betriebes zum Handwerk bzw. Industrie beliebig.

Mehrere Unternehmen im Bereich der Verwaltungsstellen sind aus der IHK ausgetreten und haben sich der HWK angeschlossen.

Teilweise sind sie auch der Innung des Metallhandwerks beigetreten und konnten so aus dem Tarifbereich M+E flüchten.

Aufgrund der ungekündigten Flächentarifverträge besteht Friedenspflicht, ein Arbeitskampf zum Erhalt der Industrietarifverträge ist rechtlich nicht zulässig.

Der Wechsel ins Handwerk wird zusätzlich durch die nur für die Industrie gültigen Branchenzuschläge für Leiharbeiter und -arbeiterinnen attraktiv.

Die definitorische Abgrenzung der Geltungsbereiche zwischen Industrie- und Handwerksunternehmen ist in der Praxis u.a. durch die Rechtsprechung des BAG quasi unmöglich geworden.

So hat auch ein Auszubildender in Fragen der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung selbst darzulegen, dass der Ausbildungsbetrieb ein Industrie- und kein Handwerksbetrieb ist (vgl. BAG a.a.O.). Dies ist unter den gegebenen Voraussetzungen kaum möglich.

**Beschluss: Annahme**

DISKUSSION ÜBER DAS PFORZHEIMER  
ABKOMMEN BZW. DIE NACHFOLGEREGELUNG IM  
TARIFVERTRAG ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG  
**2.049** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall soll auf allen Organisationsebenen das Pforzheimer Abkommen bzw. die Nachfolgeregelung im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (Metall- und Elektroindustrie) zur Diskussion stellen, den Fortbestand der Regelung prüfen und eventuelle Modifikationen überdenken.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

BONUS FÜR IG METALL MITGLIEDER  
**2.050** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEIDENHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

BONUS FÜR MITGLIEDER  
**2.051** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

BONUSSYSTEM

**2.052** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

MITGLIEDERBONUS IN TARIFVERTRÄGEN  
**2.053** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LEIPZIG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## BETRIEBS- UND TARIFFPOLITIK

**2.054** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## WAHLFREIHEIT, OB AVWL ODER VWL

**2.055** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WIESBADEN-LIMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wahlfreiheit, ob AVWL oder VWL

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, mit Gesamtmetall Gespräche und/oder Verhandlungen aufzunehmen, den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen soweit zu ändern bzw. zu ergänzen, dass für Beschäftigte die Möglichkeit besteht, zwischen verschiedenen Arten der Vermögensbildung zu wählen, nämlich entweder nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz oder zur Förderung von privaten Altersvorsorgeverträgen.

### **Beschluss: Ablehnung**

## WIEDERAUFNAHME DER VERHANDLUNGEN ZUM BMTV

**2.056** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seinen Mitgliedsverbänden zum Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) werden wieder aufgenommen. Weiter fordert die IG Metall als Kompensation für den entfallenen Montagezuschlag einen Demografie-Fonds im BMTV, der den

Monteurinnen und Monteuren einen früheren, altersgerechten Eintritt in die ungeminderte Altersrente ermöglicht.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## FESTBETRAGSFORDERUNG STATT PROZENTUALER ERHÖHUNG

**2.057** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert zu prüfen, in welchem Rahmen es vertretbar erscheint, bei kommenden Tarifrunden entweder einen Festbetrag oder aber einen Sockelbetrag mit einer entsprechend reduzierten prozentualen Erhöhung zu verhandeln.

Der Vorstand soll Zahlen und Fakten für eine realisierbare Forderung erheben, die die zunehmende Spreizung der ERA-Tabellen auffangen kann, ohne die Arbeitsplätze der unteren Entgeltstufen zu gefährden. Hierzu zählen z.B. die Besetzung der ERA-Entgeltstufen mit Beschäftigten und die Entgeltvolumina in den einzelnen Tarifgebieten und Betrieben.

Diese Zahlen und Fakten sollen veröffentlicht und den an der Bildung der Tarifforderung Beteiligten für ihre Diskussionen zur Verfügung gestellt werden.

Der Vorstand soll bei entsprechenden Prüfungs- und Diskussionsergebnissen die an der Bildung der Tarifforderung Beteiligten ermutigen und unterstützen, in einigen der nächsten Tarifrunden Festbetragsforderungen durchzusetzen, um die Spreizung der Tabellenwerte zu verringern.

Seit mehreren Tarifrunden und in der Beschäftigtenbefragung wird von Mitgliedern und Funktionären/Funktionärinnen die zunehmende Spreizung der ERA-Entgelttabellen aufgezeigt und kritisiert. Durch die Prozentforderungen wachsen die Einkommen in den unteren Entgeltgruppen immer langsamer gegenüber denen der oberen Entgeltgruppen. Viele Menschen – gerade auch viele der im ERA höher Eingruppierten – sehen dies als ein Gerechtigkeitsproblem mit einer negativen Wirkung auf die soziale Entwicklung der Gesellschaft und auf die Attraktivität ihrer Gewerkschaft und schreiben den Tarifparteien die Verantwortung hierfür zu.



Könnte in einigen Tarifrunden eine Festbetragsforderung (ein gleicher Euro-Betrag für alle Beschäftigten) oder ein Sockelbetrag für alle bei entsprechend reduzierter Prozentforderung ausgehandelt werden, würde dies die Spreizung der ERA-Tabellen zurückführen, ohne die Struktur des Tarifwerks zu beschädigen.

In Forderungsdebatten, in Ausschüssen, auf Delegiertenversammlungen, Regionalkonferenzen und in Tarifkommissionen wird diese Problematik regelmäßig andiskutiert, wurde aber aus Mangel an Fakten, z.B. ab welchem Betrag eine Festbetragsforderung die Arbeitsplätze der unteren EG-Gruppen gefährden würde, bisher nicht als Forderung in eine Tarifforderung eingebracht.

Der Vorstand soll prüfen, ob er diese Diskussionen mit Erhebungen und Einschätzungen zielorientiert unterstützen kann.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur EntschlieÙung**

##### FESTGELDFORDERUNGEN

**2.058** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird aufgefordert, in den Betrieben und Verwaltungsstellen einen ergebnisoffenen Diskussionsprozess über Festgeldforderungen zu organisieren.

Mit der Tarifrunde 2015 in der Metall- und Elektroindustrie wurden die Abstände zwischen den Entgeltgruppen erneut vergrößert. Das Entgelt in der höchsten Entgeltgruppe wurde um mehr als das Doppelte der untersten Entgeltgruppe gesteigert.

Aktuelles Beispiel Hessen:

Entgeltgruppe 11Z = 168,00 Euro

Entgeltgruppe 1 = 72,00 Euro

Der Anteil der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sinkt zwar, doch auch von diesen Entgelten muss man gut leben können. Um die oberen Entgeltgruppen nicht zu schwächen, ist die Festgeldforderung entsprechend hoch anzusetzen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.057**

##### ÜBERNAHME UND GLEICHBEHANDLUNG VON LEIHARBEITSBESCHÄFTIGTEN MIT DEN STAMMBELEGESCHAFTEN UND ABSCHAFFUNG DES OSTABSCHLAGES

**2.059** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ZWICKAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Vorrangiges Ziel der Tarifpolitik in der Leiharbeit ist die Gleichbehandlung („Equal Treatment“) der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit den Stammbelegschaften. Dieses bedeutet insbesondere den Abschluss von Regelungen zur unbefristeten Übernahme in die Einsatzbetriebe und die Übernahme aller Entgeltbestandteile an das Flächentarifniveau der Einsatzbranche zuzüglich eines Flexibilitätszuschlags. Eine Fortführung der Sonderregelungen zu den Entgelttabellen Ost („Ost-Abschlag“) für die Leiharbeitsbranche wird abgelehnt.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur EntschlieÙung**

##### MINDESTLÖHNE AN WEST ANGLEICHEN

**2.060** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BAUTZEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Ausnahmen vom Mindestlohn, durch abweichende allgemeinverbindliche Tarifverträge, sind nicht zuzulassen.

25 Jahre nach der deutschen Einheit und der Schaffung einer Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion ist die Angleichung bei den Einkommen immer noch nicht abgeschlossen.

Im Gegenteil wurden durch die Tarifverträge für die Leiharbeit die Unterschiede bei den Entgelten zementiert.

Auch beim Mindestlohn in der Textil- und Bekleidungsindustrie wurden Unterschiede zwischen Ost und West zugelassen.

Die Angleichung der Lebensverhältnisse Ost an West ist nach wie vor eine gewerkschaftspolitische Aufgabe.

Die IG Metall setzt sich deshalb für eine Angleichung der Mindestlöhne Ost an West in der Leiharbeit ein.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur EntschlieÙung**

## TARIFPOLITIK AUF EUROPÄISCHE ANFORDERUNGEN AUSRICHTEN

**2.061** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Tarifpolitik der IG Metall soll stärker die internationalen Zusammenhänge, insbesondere innerhalb des gemeinsamen europäischen Währungsraums (EWU), berücksichtigen.

Die trinitarische Regel zur Bestimmung der notwendigen Entgelterhöhungen beinhaltet mit dieser Zielrichtung die folgend definierten Elemente:

- die gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen je Arbeitsstunde
- die Zielinflationsrate im Euro-Raum (zz. 1,9%)
- die Umverteilungsspielräume (branchen- bzw. betriebsspezifisch)

Begleitend dazu muss die IG Metall die europäische Koordinierung der nationalen Tarifpolitik energischer angehen. Das Auseinanderdriften der Lohnstückkosten im Euro-Raum muss mittelfristig korrigiert werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## Branchenarbeit

### BRANCHENÜBERGREIFENDE ARBEIT

**2.062** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Nur durch ein solidarisches Miteinander ist die IG Metall durchsetzungsfähig. Grundlage dafür ist der regelmäßige Austausch zwischen den Mitgliedern. Dieser muss auch branchenübergreifend organisiert werden, um Verständnis und gemeinsame Solidaritätsaktivitäten (z.B. bei Tarifrunden) zu koordinieren.

Um dies sicherzustellen, sollten flächendeckend Strukturen hergestellt werden, um den Austausch zu organisieren. Solche Strukturen könnten z.B. sein:

- Aktiven-Treffen in der Verwaltungsstelle zu bestimmten gemeinsamen Themen (z.B. Koordinierung Tarifrunden der einzelnen Branchen)
- Stammtische vor Ort, bei denen beispielsweise die laufenden Kampagnen diskutiert und mitgestaltet werden können
- Bezirks- und bundesweite Aktiven-Treffen, um die Erfahrungen auszutauschen, über die Stimmung im Betrieb zu reden und gemeinsame Ziele abzustecken

Dabei muss sich auf lange Anlaufzeiten eingerichtet werden, die Ausdauer der Verantwortlichen ist maßgebend.

Besonders für die Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen im Handwerk und in der Leiharbeit ist genügend Personal bereitzustellen, um sich außerdem mit dem DGB (IG BAU, ver.di) austauschen zu können.

Die Mitgliedereinbeziehung sorgt langfristig für eine Identifikation mit der IG Metall und eine positive Mitgliederentwicklung. Auf den Treffen gemeinsam erarbeitete Positionen sind leichter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Organisationsschwachen Betrieben und Branchen soll durch den Austausch geholfen werden. Da die IG Metall Beschäftigte aus allen Betrieben, aus allen sozialen und beruflichen Gruppen organisiert und die Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen gleichberechtigt und kompetent vertreten will, ist die Unterstützung der ganzen IG Metall erforderlich.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

### BRANCHENARBEIT

**2.063** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS RIESA

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

### 2.064 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS LUDWIGSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In einigen Bereichen sind aus stationären Handwerks- und Industriebetrieben in den letzten Jahren durch einen grundlegenden Wandel handwerkliche und industrielle Dienstleister geworden. Einige davon haben sich zu großen Konzernen entwickelt. Die Abgrenzungen innerhalb der Handwerksbranchen und zur Metallindustrie sowie zu den Organisationsbereichen unserer Schwestergewerkschaften verwässern dabei immer mehr. Es sind dabei inzwischen global agierende Konzerne gewachsen, die weltweit vertreten sind und nicht selten mehrere Tausend Beschäftigte in Deutschland haben. Als Beispiele können der französische VINCI-Konzern mit über 12.000 Beschäftigten, die WISAG-Gruppe mit über 35.000 Beschäftigten, Voith Industrial Services mit 18.000 Beschäftigten und Bilfinger mit ebenfalls mehreren 10.000 Beschäftigten angeführt werden. Diese Konzerne sind so breit aufgestellt, dass sie sehr oft Tarifbereiche innerhalb der IG Metall wie Elektrohandwerk, ITGA (industrielle und technische Gebäudeausstattung), Metallhandwerk und die Metall-/Elektroindustrie in sich vereinen. Darüber hinaus haben sie oft auch noch Tarifbereiche unserer Schwestergewerkschaften im Konzern. Die IG Metall betrachtet Tarifbereiche noch immer überwiegend getrennt voneinander. Hier sollten wir ansetzen. Es ist jedoch zwingend notwendig, die genannten Bereiche gemeinsam und miteinander verknüpft zu betrachten. Die IG Metall muss eine Betreuung von der Energieerzeugung über den Energietransport bis zur Verteilung der Energie und dem intelligenten Einsatz der Energie in den Gebäuden gewährleisten. Was nutzt dem Windradbauer sein Windrad oder dem Kraftwerkbauer sein Kraftwerk, wenn am anderen Ende der Leitung nicht der Elektroinstallateur steht, der die Steckdose anschließt?

Die Wertschöpfungskette kann hierbei die Energie sein, von ihrer Erzeugung bis zur Abnahme an den Steckdosen im jeweiligen Betrieb oder Haushalt. Dabei sind alle Bereiche verzahnt zu betrachten und gemeinsam zu organisieren, die IG Metall kann nur dann die Organisationspotenziale dieser Branchen für sich nutzen. Die Organisation, die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung der handwerklichen und industriellen Dienstleistungskonzerne ist in den kommenden Jahren für die IG Metall von zentraler strategischer Bedeutung. Die Unternehmen und Betriebe arbeiten nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es Montageeinheiten in der Fernmontage mit

verteilten Betriebsstätten und einem weit verzweigten Netz von Niederlassungen und Baustellen. Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass die IG Metall die handwerklichen und industriellen Dienstleistungsbranchen entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten betreut und organisiert. Hierbei handelt es sich um neue Branchen wie z.B. Windkraft, Facility Management und ganze Montageunternehmen. Es ist konzeptionell zu erarbeiten, wie diese Branchen organisiert, betreut und tarifpolitisch weiterentwickelt werden können. Es sind entsprechende Kapazitäten beim Vorstand, den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen zu schaffen, ggf. sind dafür auch zusätzliche personelle und finanzielle Mittel erforderlich.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## ORGANISATIONSPOLITISCHE ERSCHLIESSUNG/ TARIFPOLITISCHE WEITERENTWICKLUNG DER DIENSTLEISTUNGS- UND MONTAGEBRANCHEN

### 2.065 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS CHEMNITZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.064**

## STÄRKUNG DER HANDWERKLICHEN BRANCHEN

### 2.066 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS DARMSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Im Bereich unserer handwerklichen Branchen findet in den letzten Jahren ein grundlegender Strukturwandel statt, bei dem aus stationär agierenden Handwerksbetrieben globale Konzerne mit handwerklichen und industriellen Dienstleistungen entstehen. Die Unternehmen und Betriebe arbeiten

nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es Montageeinheiten in der Fernmontage mit verteilten Betriebssitzen und einem weit verzweigten Netz von Niederlassungen und Baustellen. Diese noch weitestgehend brachliegenden Organisationspotenziale sollen entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten erschlossen werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, konzeptionell zu erarbeiten, wie diese Branchen organisiert, betreut und tarifpolitisch weiterentwickelt werden können. Hierbei koordiniert der Vorstand und die Bezirksleitungen unterstützen die Verwaltungsstellen bei der Erschließung und Betreuung.

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

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

Die IG Metall betrachtet ihre Tarifbereiche noch immer überwiegend getrennt voneinander. Hier sollten wir ansetzen. Es ist zwingend notwendig, die genannten Bereiche innerhalb der IG Metall gemeinsam und miteinander verknüpft zu betrachten und gemeinsam zu organisieren. Nur so kann die IG Metall die Organisationspotenziale dieser Branchen für sich nutzen. Die Organisation, die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung der handwerklichen und industriellen Dienstleistungskonzerne ist in den kommenden Jahren von zentraler strategischer Bedeutung.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Im Bereich unserer handwerklichen Branchen findet in den letzten Jahren ein grundlegender Strukturwandel statt, bei dem aus stationär agierenden Handwerksbetrieben globale Konzerne mit handwerklichen und industriellen Dienstleistungen entstehen. Die Unternehmen und Betriebe arbeiten nicht mehr im klassischen Betriebsbegriff der IG Metall, häufig sind es Montageeinheiten in der Fernmontage mit verteilten Betriebssitzen und einem weitverzweigten Netz von Niederlassungen

und Baustellen. Diese noch weitestgehend brachliegenden Organisationspotenziale sollen entlang der jeweiligen Wertschöpfungsketten erschlossen werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, ein Konzept in Zusammenarbeit mit betroffenen Verwaltungsstellen konzeptionell zu erarbeiten, wie diese Branchen bezirksübergreifend organisiert, betreut und tarifpolitisch weiterentwickelt werden können. Hierbei koordiniert der Vorstand und die Bezirksleitungen unterstützen die Verwaltungsstellen bei der Erschließung und Betreuung vor Ort.

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

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

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

### OFFENSIVE HANDWERK

**2.067** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LEIPZIG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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. Insbe-

sondere 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 Verwaltungsstellen 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 z. B. in der Leipziger Region (Herstellung der Flächentarifvertragsbindung bei Audi und VW, Kampf um Sozialstandards bei Mercedes), vor allem bei der Mitgliederentwicklung, wären ohne die personelle Unterstützung durch die bezirkliche Projektstelle der Offensive Handwerk und die finanziellen Mittel über den Strukturfonds in der Form nicht möglich gewesen.

Um weiterhin erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich leisten zu können, benötigen die Verwaltungsstellen auch zukünftig die Unterstützung durch Ressourcen des Vorstandes, vor allem, wenn es um konzernrelevante Auseinandersetzungen oder Themen mit überregionaler Bedeutung geht. Die Unterstützung der Verwaltungsstellenarbeit durch den Vorstand kann dabei vielfältig sein. Einige Beispiele wären:

- Finanzierung von Personal über Erschließungsprojekte
- Unterstützung für regionale Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit (beispielsweise „Gut – Besser – Handwerk!, Qualität hat ihren Preis, Wir verstehen unser Handwerk“ usw.)
- 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 über die Laufzeit der Offensive Handwerk hinausgeht. Ziel ist dabei die Weiterentwicklung der betriebs- und tarifpolitischen Arbeit in den Handwerksbranchen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

HANDWERK ALS EIN SCHWERPUNKT DER IG METALL

**2.068** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HALLE-DESSAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, die Handwerksarbeit als einen besonderen Schwerpunkt mitgliederorientiert zu bearbeiten.

Folgende Maßnahmen sind umzusetzen:

- Zurverfügungstellung von Personalressourcen über Erschließungsprojekte
- Unterstützung für spezielle regionale, betriebliche Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit
- Finanzierung von neuen Ansprachekonzepten mit dem Ziel der Weiterverbreitung innerhalb der IG Metall, einschließlich zielgruppenorientierter Werbematerialien aufbauend auf den Erfahrungen der „Offensive Handwerk“
- Sicherung von Erfahrungstransfers
- Koordinierung von wesentlichen Gremien und Ressorts
- Stärkung von betrieblichen Gremien durch Mitgliedergewinnungsseminare

Dabei sind sowohl Handwerksbetriebe zu berücksichtigen, die Konzernstrukturen aufweisen, als auch Handwerksbetriebe ohne diese Strukturen.

Weiter ist der Vorstand aufgefordert, insbesondere auf den Gesetzgeber einzuwirken, dass die Innungen als Körperschaft des öffentlichen Rechts als Tarifpartner zur Verfügung stehen. Durch eine Änderung der Handwerksordnung sollen OT-Mitgliedschaften und andere Instrumente von Tarifflicht in Innungen ausgeschlossen werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.067**



**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

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

Die Fachausschussarbeit, z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) sowie in den anderen Metallhandwerken (SHK, Elektro usw.) 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.

Daraus folgt:

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

Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?
2. Der Vorstand hat sicherzustellen, dass alle Organisationseinheiten verpflichtet werden, Gewerkschaftsarbeit im Handwerk bestmöglich zu organisieren. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten, das die nötigen Ressourcen sicherstellt.
3. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk sichergestellt werden.

Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks auf Bezirksebene sicherzustellen und ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

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

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

Die Fachausschussarbeit z.B. im Kfz-Handwerk (VW/AUDI, Daimler) sowie in den anderen Metallhandwerken (SHK, Elektro usw.) 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.

Daraus folgt:

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

Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?

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

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

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

#### ZIELGRUPPEN- UND BRANCHENARBEIT STÄRKEN

**2.070** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wertschöpfung, Branchenarbeit

Offensive Handwerk – aber richtig! Die Gestaltungsmöglichkeiten der Handwerksordnung (Selbstverwaltung, Arbeitnehmerbeteiligung) nutzen! In allen Bezirken werden Schwerpunktsekretäre eingesetzt, die die Tarifarbeit durch Branchenarbeit unterstützen. Sie helfen den Gestaltungsstellen bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften die Arbeitnehmervertre-

tungen/Gesellenausschüsse mit Leben zu füllen und gewerkschaftliche Positionen in eine positive Mitgliederentwicklung umzumünzen.

Branchenarbeit verstärken!

Sozialpartnerschaftliche Branchendialoge und politische Koordinierung können im Automobilsektor, Bahn, Maschinenbau, Stahl, Guss, Textil, ... Akzente und Energie freisetzen, die einen wirkungsvollen Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung leisten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.069**

#### FACHKRÄFTESICHERUNG IM HANDWERK

**2.071** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Annahme**

#### MITGLIEDERENTWICKLUNG IM HANDWERK

**2.072** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Im Rahmen der Organisationspolitik stellt die Erschließung von Handwerksbetrieben eine wichtige Säule dar. Mit 5 Millionen Beschäftigten stellen sie nach dem Industriebereich mit 7 Millionen und den industriellen Dienstleistungen mit 3,5 Millionen Beschäftigten eine weitere bedeutende Branche mit großem Organisationspotenzial dar. Deshalb werden gezielt Projekte zur Mitgliedergewinnung als Voraussetzung für Tariffähigkeit gefördert. Ebenfalls werden Projekte zur Wahl von Betriebsräten als Voraussetzung für den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in Handwerksbetrieben gefördert. Da besonders das Kfz-Handwerk als größte Handwerksbranche von den technologischen Umbrüchen in der Automobilindustrie

betroffen sein wird, sollte hier ein Schwerpunktbereich gebildet werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN FÜR DIE BETREUUNG DER KMU-BETRIEBE UND DES HANDWERKS

**2.073** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die finanziellen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass dem Betreuungsbereich für die KMU-Betriebe (nach Definition der europäischen Kommission: Klein- und Mittelständische Unternehmen) und das Handwerk zusätzliche Ressourcen für die inhaltliche und personelle Ausstattung zur Verfügung gestellt wird. Dies soll sowohl auf Bundesebene, insbesondere aber auch auf regionaler Ebene erfolgen.

Die Betreuung der Betriebe im KMU-Bereich und im Handwerk erfordert große Anstrengungen für die zuständigen Sekretäre/Sekretärinnen. Entweder bestehen in diesen Betrieben keine Betriebsräte oder die gewählten Betriebsräte sind nicht freigestellt. Die Anzahl der Freistellungen ist vielfach gering.

Auch die üblichen Strukturen, wie sie oft in Großbetrieben gängig sind (z.B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz), sind oft unzureichend oder fehlen gänzlich.

Nach einem Bericht des DGB-Bundesvorstandes (vom 17. März 2015) werden beispielsweise in der Mehrheit der KMU-Betriebe die nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtenden Gefährdungsbeurteilungen nicht durchgeführt.

Für die Beschäftigten und Betriebsräte ist es deshalb umso schwieriger, ihre berechtigten Forderungen gegenüber dem Betriebsinhaber zu formulieren und durchzusetzen. Die Mobilisierung der Beschäftigten für gewerkschaftliche Interessen bleibt oft auf der Strecke.

Mindestens zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten aber in diesem KMU-Bereich mit bis zu etwa 250 Beschäftigten. Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat dieser Bereich eine stabile Personalstruktur, viele Beschäftigte sind sehr langjährig beschäftigt und der Bereich unterliegt, im Gegensatz zu Großbetrieben, nur einer geringen Fluktuation.

Insofern bietet der KMU-Bereich ein geeignetes, sehr mitgliederorientiertes Feld für die gewerkschaftliche Mobilisierung mit einem enormen Mitgliederpotenzial – nur eben sehr arbeitsintensiv. Daher kommt es darauf an, wie mit geeigneten Konzepten (z.B. Verbesserung der Branchenarbeit, Aufstockung der Personalressourcen) die Gewerkschaftsarbeit, und damit die Mitgliederentwicklung, auch in diesem Bereich verbessert und stabilisiert werden kann.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

BESCHÄFTIGTE MIT MONTAGE- UND DIENSTREISETÄTIGKEITEN IM IN- UND AUSLAND

**2.074** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

Deutschland ist Exportweltmeister. Viele Beschäftigte sind im Namen ihres Arbeitgebers im Ausland, aber auch innerhalb Deutschlands als Monteure oder Dienstreisende unterwegs, um den Titel Exportweltmeister zu realisieren. Die mit den Montagen oder Dienstreisen verbundenen Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren verändert und auch Spesen- und Steuersätze entsprechen nicht mehr den Gegebenheiten, die vormals galten: Viele Veränderungen im Reisekostenrecht und die arbeitsrechtlichen Begleitumstände gehen zulasten der Beschäftigten.

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

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

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

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten mit Montage- und Dienstreisetätig-

keit tarifliche Regelungen ~~geschaffen werden wei-~~  
terentwickelt werden und in Bereichen, in denen  
es keine gültigen Tarifverträge gibt, tarifliche Rege-  
lungen durchgesetzt werden.

Deutschland ist Exportweltmeister. Viele Beschäftigte sind im Namen ihres Arbeitgebers im Ausland, aber auch innerhalb Deutschlands als Monteure oder Dienstreisende unterwegs, um den Titel Exportweltmeister zu realisieren. Die mit den Montagen oder Dienstreisen verbundenen Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren verändert und auch Spesen- und Steuersätze entsprechen nicht mehr den Gegebenheiten, die vormals galten: Viele Veränderungen im Reisekostenrecht und die arbeitsrechtlichen Begleitumstände gehen zulasten der Beschäftigten.

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

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

Der Vorstand ~~Funktionsbereich Tarifpolitik~~ wird aufgefordert, einen Arbeitsprozess unter Beteiligung der betroffenen Zielgruppen aus den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen zu initiieren mit dem Ziel, für eine der kommenden Tarifrunden Tarifforderungen zu entwickeln.

## Arbeitskampfkonzeppte und Tarifeinheit

### UMFASSENDES STREIKRECHT

**2.075** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die IG Metall setzt sich für ein umfassendes Streikrecht gemäß Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Men-

schenrechts- und Sozialcharta sowie der ILO-Übereinkommen 87 und 98 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) ein, welche die Vertragsparteien verpflichtet, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten – vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen – zu wahren.

### GESETZLICHES STREIKRECHT GEMÄSS EU-RICHTLINIE

**2.076** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 2.075**

### STREIKBRUCH VERHINDERN

**2.077** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OSNABRÜCK

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, gegenüber dem Gesetzgeber darauf hinzuwirken, dass Streikbruchtätigkeiten durch Einstellung von zusätzlichem Personal während des Arbeitskampfes unzulässig sind. Dazu sind folgende Gesetzesänderungen anzustreben:

1. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist zu regeln, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen in bestreikten Betrieben verboten ist.
2. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zu regeln, dass der Einsatz von befristet Beschäftigten in bestreikten Betrieben verboten ist.
3. Streikbedingte Arbeitsausfälle dürfen nicht durch den Abschluss von Werk- und Honorarverträgen kompensiert werden.
4. In bestreikten Betrieben darf keinerlei Arbeit (Produktion, Dienstleistungen, ...) ausgelagert werden.
5. Diese Verbote müssen die Gewerkschaften in einem gerichtlichen Eilverfahren durchsetzen können.



6. Das Betriebsverfassungsgesetz ist in der Weise zu ändern, dass Betriebsräte solchen Einstellungen und betrieblichen Maßnahmen die Zustimmung verweigern können.

Die derzeitige Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht lässt den Einsatz von Leiharbeitskräften und befristet Beschäftigten für den Zeitraum des Arbeitskampfes in bestreikten Betrieben zu.

Grund dafür ist die Aussetzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG bei personellen Einzelmaßnahmen durch das BAG, da die volle Anwendung dieser Rechte „die Kampfparität zulasten der Arbeitgeber“ aushebeln würde.

Diese Auslegung des BAG hat z.B. im Streik bei der Firma Neupack dazu geführt, dass durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen im bestreikten Unternehmen der Arbeitskampf ins Leere lief.

Zum Schutz des Grundrechts auf den Streik ist ein gesetzliches Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen, befristet Beschäftigten und Werkvertragsarbeitnehmern/-arbeitnehmerinnen als Streikbrecher in bestreikten Betrieben geboten.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

#### TARIFAUTONOMIE UND STREIKRECHT

**2.078** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEIDENHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### KEINE GESETZLICHE REGELUNG DER TARIFEINHEIT!

**2.079** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OSNABRÜCK

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, das Gesetz zur Tarifeinheit nicht weiterzuverfolgen.

Der DGB hat auf seinem 20. Bundeskongress im Mai 2014 deutlich gemacht, dass der Grundsatz „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ Grundlage für eine „solidarische und einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten“ ist. Die Tarifeinheit ist politisches Ziel des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie ist auch unser ureigenes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle Branchen oder Betriebe durchsetzen.

Trotzdem ist die Realität in einigen Betrieben/Branchen eine andere. Mehrere Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Die Aufgabe, die gesamte Belegschaft zu vertreten, wird leider oft vernachlässigt bzw. in Konkurrenz wahrgenommen. Erschwerend kommt hinzu, dass durch Politik und Arbeitgeber in jüngster Vergangenheit die Spaltung der Belegschaften in verschiedene (Beschäftigten-)Gruppen vorangetrieben wurde.

Eine gemeinsame solidarische Interessenvertretung zu erreichen, muss aber allein Aufgabe der Gewerkschaften bleiben. Die Tarifeinheit politisch herzustellen, ist Aufgabe der Gewerkschaften und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber.

Wir lehnen deshalb eine gesetzliche Regulierung der Tarifeinheit, die unweigerlich zu einer Einschränkung des Streikrechts führt, ab. Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampfmaßnahmen als grundsätzlich garantiertes Freiheitsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht einzuschränken.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung stellt einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar. Die Verfassungsmäßigkeit der gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit ist äußerst zweifelhaft.

Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG steht nicht unter einem allgemeinen Funktionsvorbehalt. Nur zugunsten anderer verfassungsrechtlich



geschützter Güter sind Eingriffe zulässig. Praktikabilitätsabwägungen reichen dafür nicht aus. Zumal die vom BAG zugelassene Tarifpluralität weniger Fiktionen als der vorliegende Gesetzentwurf hervorruft.

Schon bisher wurden mehrere Tarifverträge im selben Betrieb angewandt, ohne dass sich daraus Schwierigkeiten ergeben haben und häufiger Arbeitskämpfe stattfanden.

Mit der freien Gewerkschaftsbildung ist notwendigerweise auch die Konsequenz verbunden, dass bestimmte Organisationen bessere Erfolge als andere erzielen können.

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

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

Das gilt auch für an den Gesetzgeber gerichtete „Alternativvorschläge“, wie etwa die Einschränkung des Streikrechts im Verkehrsgewerbe, in der Daseinsvorsorge und das Verbot von Solidaritätsstreiks. Wir weisen all diese Versuche einer offenen oder versteckten Aushöhlung des Streikrechts zurück!

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

ANTRAG TARIFEINHEIT

**2.080** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den Beschluss des DGB-Bundeskongresses umzusetzen und auch öffentlich deutlich zu machen, dass der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung vom DGB und seinen Gewerkschaften abgelehnt wird.

Darüber hinaus soll die IG Metall gemeinsam mit dem DGB zu bundesweiten Protesten gegen eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aufrufen, die zu einer Einschränkung des Streikrechts führen kann, denn das Streikrecht ist ein Grundrecht, das nicht teilbar ist und in einer Demokratie gelten diese Grundsätze auch für Minderheiten.

Ausgangspunkt ist der Beschluss des DGB auf seinem 20. Bundeskongress im Mai 2014. Mit diesem Beschluss wurde deutlich gemacht, dass der Grundsatz „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ Grundlage für eine „solidarische und einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten“ ist. Die Tarifeinheit ist politisches Ziel des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie ist auch unser ureigenes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle Branchen oder Betriebe durchsetzen.

Die Tarifkonkurrenz zu unterbinden ist den Gewerkschaften politisch aufgegeben und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber. Der aktuelle Gesetzesentwurf der schwarz-roten Bundesregierung sieht vor, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln.

Mit der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit will die Bundesregierung mögliche Tarifkollisionen durch ein betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip verhindern. Demnach soll nur der Tarifvertrag mit der Gewerkschaft gelten, die die meisten Mitglieder im Betrieb hat. Dazu stellt der DGB in seiner Stellungnahme fest: „Gesetzlich kodifizierte Eingriffe in das Streikrecht enthält der Entwurf nicht. Im Einzelfall kann die Tarifkollisionsregelung durch eine entsprechende Gerichtsentscheidung zu einer Einschränkung des Streikrechts führen.“ Auf diese Weise führt das Gesetz auch aus Sicht des DGB zu einer Beeinträchtigung des Streikrechts.

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

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

TARIFEINHEITSGESETZ

**2.081** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Industriegewerkschaft Metall lehnt das geplante Gesetz zur Tarifeinheit und andere Einschränkungen der Koalitionsfreiheit ab.

Der Vorstand der IG Metall und die Bezirksleitungen sind aufgefordert,

- sich öffentlich gegen das geplante Gesetz zur Tarifeinheit auszusprechen,
- sich innerhalb des DGB, gegenüber Arbeitgeberverbänden, politischen Parteien und der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass das geplante Gesetz zur Tarifeinheit nicht weiterverfolgt und beschlossen wird und ähnliche Vorhaben in der Zukunft unterlassen werden.

Sollte das Gesetz zur Tarifeinheit verabschiedet worden sein oder werden, sind Vorstand und Bezirksleitungen aufgefordert, unmittelbar nach Verabschiedung (3. Lesung) des Gesetzes im Deutschen Bundestag, spätestens aber nach vier Wochen, Klage gegen dieses Gesetz beim Bundesverfassungsgericht einzureichen mit dem Ziel, dass dieses Gesetz für verfassungswidrig erklärt wird.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

## **Initiativanträge**

INITIATIVANTRAG ZU E2 - BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK: BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

**I.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
MARKUS PHILIPPI (DELEGIERTEN-NUMMER: 160)  
KIEL-NEUMÜNSTER

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wendet sich gegen Verschlechterungen des deutschen Beschäftigtendatenschutzes durch neue Regelungen auf der europäischen Ebene. Bei den Ende Juni 2015 begonnen Verhandlungen zwischen Europäischer Kommission, Europaparlament und Europäischem Rat zur Verabschiedung einer „Europäische Grundverordnung zum Datenschutz“ (DS-GVO) sieht keine der drei zur Debatte stehenden Entwürfe Verbesserungen gegenüber dem hierzulande erreichten Arbeitnehmerdatenschutz vor. Und mehr noch: Die europäischen Regeln werden zur Bedrohung für nationale Standards. Denn keiner der vorgelegten Entwürfe lässt eindeutig und rechtssicher zu, dass national höhere Schutzstandards geregelt werden. Damit besteht etwa die Gefahr:

- dass Videoüberwachungen der Beschäftigten jedenfalls in ihrer offenen Form flächendeckend legalisiert werden, ohne dass Einschränkungen durch deutsche Gesetze oder Betriebsvereinbarungen möglich (nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) wären;

- dass der Eigentumsschutz des Arbeitgebers nach dem Entwurf des Rats grundsätzlich als Rechtfertigung von Überwachungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer ausreicht;
- und dass eine „freiwillige“ Einwilligung einzelner Arbeitnehmer nach den Fassungen von Rat und Parlament weitergehende Datenerhebungen und Datenverarbeitungen rechtfertigt und günstigere kollektivrechtliche Regelungen unterläuft.

Statt die in Zeiten der Digitalisierung dringend notwendige rechtliche Beschränkung der schier grenzenlosen Möglichkeiten zur Sammlung und Auswertung personenbezogener Daten voranzubringen, ermöglicht die EU damit zugunsten europäischer Wirtschaftsinteressen einschneidende Rückschritte beim Arbeitnehmerdatenschutz in Deutschland. Das darf nicht sein!

Deshalb fordert die IG Metall die zuständigen Europäischen Gremien auf:

- die europäischen Normen als Mindestnorm auszugestalten und bessere nationale Datenschutzregeln im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes zu ermöglichen,
- bessere Standards auch durch Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge) nach mitgliedersstaatlichem Recht zu ermöglichen und
- datenschutzrechtliche Einwilligungserklärungen im Arbeitsverhältnis nicht zur Rechtsgrundlage für Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis zu machen.

Die IG Metall fordert zugleich die Bundesregierung auf:

- ihren Einfluss geltend zu machen und auf europäischer Ebene die entsprechenden Forderungen zu unterstützen und zudem
- in Deutschland endlich ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu schaffen, das angesichts zunehmender technischer Überwachungsmöglichkeiten den erforderlichen effektiven Schutz der Beschäftigtendaten sicherstellt.

### **Beschluss: Annahme**



## Leitantrag: Neue Arbeitszeitpolitik

LEITANTRAG: NEUE ARBEITSZEITPOLITIK

**EL3.001** ANTRAGSTELLERIN/

ANTRAGSTELLER:

VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit einer mittelfristig und offensiv angelegten Kampagne zur Arbeitszeitpolitik will die IG Metall auf diesem wesentlichen Feld der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Handlungshoheit in der Fläche zurückgewinnen und ausbauen. Im Alltag werden die Menschen mit wachsenden Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen konfrontiert, die das Arrangement von Arbeit und Leben immer mehr erschweren. Die Intensivierung und Extensivierung des Arbeitstages macht Flexibilität zu einer Einbahnstraße für Arbeitgeberinteressen.

Auch bei der Lebensarbeitszeit haben betriebliche Belange Vorrang vor individuellen Zeitbedürfnissen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Leben wird immer schwieriger. Arbeitszeit verfällt.

Mit einer neuen Arbeitszeitpolitik will die IG Metall nicht nur diesen Trends entgegensteuern, sondern zugleich Antworten auf zukunftsrelevante Fragen der Gestaltung der Arbeit geben. Die weitere Angleichung der tariflichen Arbeitszeit in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie auf 35 Stunden-Wochenarbeitszeit ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitszeitpolitik der gesamten IG Metall.

### **Die IG Metall will überzeugende Antworten auf folgende Problemstellungen geben:**

- Ständig steigende Leistungsanforderungen und ausgedehnte längere Arbeitszeiten führen bei immer mehr Beschäftigten zu gesundheitlichen Schäden.
- Trotz demografischem Wandel und drohendem Fachkräftemangel besteht eine sehr ungleiche, geschlechterspezifische Verteilung der Arbeitszeit, die insbesondere Frauen benachteiligt.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt und Industrie 4.0 bergen Risiken und Chancen: Erfolgt ein weiterer Zugriff auf die Beschäftigten durch zeitliche und räumliche Entgrenzung oder gelingen neue Gestaltungsoptionen der Arbeit für die Menschen?
- Die Lebensentwürfe der Menschen haben sich verändert. Das „Alleinverdienermodell“ spiegelt nicht mehr die allgemeine Lebenswirklich-

keit wider. Die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie stellt neue arbeitszeitpolitische Anforderungen, um Arbeit und Lebensbedürfnisse vereinbaren zu können. Ein neues Normalarbeitsverhältnis gründet wesentlich auf veränderten Arbeitszeitbedingungen.

Aber nicht nur neue Problemstellungen prägen das Thema Arbeitszeit in den Betrieben, wir müssen auch eine schleichende Erosion unserer Handlungs- und Gestaltungsmacht konstatieren. Weder Arbeitszeiten weit über 40 Stunden noch Formen von Arbeit auf Abruf sind Einzelfälle und die tarifliche Arbeitszeit ist nicht überall Norm in den Betrieben, sondern wird eher zur Referenzgröße für das Entgelt. Erfolgreiche Arbeitszeitpolitik mit einer aktiven Einbeziehung der Beschäftigten erfordert, dass wir die Deutungshoheit in Betrieb und Gesellschaft zurückgewinnen.

Dies verdeutlicht den Handlungsbedarf an der Stellschraube Arbeitszeitpolitik, dem die IG Metall höchste Bedeutung beimessen muss. Die IG Metall greift dies mit einer offensiven Arbeitszeitpolitik für mehr Verteilungs- und Teilhabegerechtigkeit auf.

Mit einer breit angelegten arbeitszeitpolitischen Kampagne bearbeitet die IG Metall wesentliche Fragen der Arbeitszeit auf allen Ebenen: der Betriebs-, der Tarif- und der Gesellschaftspolitik.

### **Die arbeitszeitpolitische Kampagne der IG Metall verfolgt folgende Ziele:**

- **Mehr Gerechtigkeit:** Die geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden. Arbeitszeit muss allen gleiche Teilhabechancen gewähren. Die Angleichung der tatsächlichen an die tariflichen Arbeitszeiten steht ebenso auf der Tagesordnung wie die Angleichung der Arbeitszeit in den östlichen Bundesländern an Westniveau.
- **Mehr Sicherheit:** Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten weniger Beschäftigter gehen. Zeit für Weiterbildung sichert die berufliche Entwicklung und den Arbeitsplatz. Arbeitszeitregelungen sind auch wichtige Gestaltungselemente zur Beschäftigungssicherung.
- **Mehr Gesundheit:** Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen. Durch ausreichende Personalbesetzung, Pausen- und Erholzeitenregelungen, gesundheitsschonende Schichtsysteme und Ausgleichzeiträume müssen Gesundheitsbelastungen vermieden werden. Mobiles Arbeiten muss reguliert werden.

- Mehr Vereinbarkeit: Die Beschäftigten müssen mehr Zeitsouveränität erhalten. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben muss sichergestellt sein durch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und ein individuelles Rückkehrrecht auf eine gleichwertige Vollzeitstelle. Auch Schichtsysteme müssen hierzu den Beschäftigten mehr persönliche Zeitflexibilität geben.

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, das Thema Arbeitszeit zu einer umfassenden mittelfristigen Kampagne zu machen. Diese Kampagne sollte – beginnend mit dem Gewerkschaftstag – auf drei Jahre angelegt sein. Dabei muss die Kampagne alle drei Handlungsebenen Gesellschaft, Tarif und Betrieb adressieren.

Die Arbeitszeitpolitik der IG Metall muss zunächst primär auf den Betrieb ausgerichtet sein. Der Betrieb ist der Ort gewerkschaftlichen Handelns für arbeitszeitpolitische Initiativen und Strategien. Hier verschränken sich die einzelnen Handlungsebenen. Um einen arbeitszeitpolitischen Kurswechsel zu erreichen, ist über eine aktive Betriebspolitik die notwendige Gestaltungskompetenz herzustellen. Gute Arbeitszeitkonzepte und betriebliche Durchsetzungsstärke sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitszeitpolitik. Sie sind im Weiteren die Grundlage für tarifpolitische Ziele und Forderungen an die Politik.

1. Auf gesellschaftspolitischer Ebene muss über eine Imagekampagne ein neues Leitbild der Arbeitszeit vermittelt werden. Anknüpfend an die Alltagserfahrungen der Menschen muss die Lösungskompetenz der IG Metall in Fragen der Arbeitszeit herausgestellt werden. Hierzu bedarf es einer kommunikativen Zuspitzung, die eine breite gesellschaftliche Debatte über die Arbeitszeit fördert und Sympathie für die Zielstellungen der IG Metall erzeugt. Die öffentliche Diskussion über Arbeitszeitkulturen im Kontext der Digitalisierung bieten die Chance für die IG Metall meinungsbildend zu wirken.
2. Die IG Metall initiiert auf betrieblicher Ebene konkrete arbeitszeitpolitische Projekte. Im Jahr 2015 bilden die Umsetzung der Altersteilzeit und der Bildungsteilzeit erste wichtige Schwerpunkte. Ein weiterer Fokus ist die Erfassung und der Verfall von geleisteter Arbeitszeit. Weitere Themen, die durch Fokussierung in den Folgejahren bis 2018 in einer festzulegenden Reihenfolge thematisiert werden müssen, sind die Gestaltung von Arbeitszeitkonten, Arbeitszeit und Leistungs politik sowie die Ermöglichung lebensphasenorientierter Arbeitszeiten.

3. Diese Fokuskampagnen sind durch betriebspolitische Initiativen und arbeitszeitpolitische Pilotprojekte zu begleiten. Es sollen bundesweit in allen Verwaltungsstellen konkrete arbeitszeitpolitische Zielkataloge in den Betrieben erstellt werden, um die notwendige Flächenwirksamkeit zu erzielen. Praxistaugliche Regelungsvorschläge und Argumentationshilfen mit rechtlicher Absicherung werden hierzu erarbeitet.
4. Die Umsetzung einzelner Arbeitszeitprojekte muss beteiligungsorientiert erfolgen. Mit zusätzlichen Bildungsangeboten auf zentraler Ebene für betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre sowie Hauptamtliche ist der Umsetzungsprozess abzusichern. Im Weiteren ist eine mediale Begleitung der betrieblichen Arbeitszeitinitiativen erforderlich.
5. Bis zum nächsten Gewerkschaftstag sind Arbeitszeitfragen zentrale tarifpolitische Themen für die Metall- und Elektroindustrie und alle weiteren Branchen. Welche Konfliktthemen sich ergeben, wird nach der Wahrnehmung der Gesprächsverpflichtung zwischen Gesamtmetall und IG Metall deutlich werden. Tarifpolitische Ziele der IG Metall sind Regelungen zu lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, zur sinnvollen Anwendung von Arbeitszeitkonten, Arbeitszeit und Leistungsbegrenzung sowie die Angleichung der Arbeitszeit zwischen Regionen und Branchen
6. Die IG Metall wird politisch auf den Gesetzgeber einwirken, damit sich die Rahmenbedingungen für eine zeitgemäße Arbeitszeitpolitik verbessern. Auf der Agenda steht das Rückkehrrecht aus Teilzeit auf eine gleichwertige Vollzeitstelle. Hier wird die IG Metall auf die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung drängen. Rechtzeitig vor der Bundestagswahl 2017 muss die IG Metall ihre arbeitszeitpolitischen Reformvorschläge durch eine Öffentlichkeitskampagne in die Debatte bringen. Hierzu gehört auch die staatliche Förderung neuer Arbeitszeitmodelle wie reduzierte Vollzeit oder Familienarbeitszeit.

Arbeit und Arbeitszeit prägen unser Leben. Es gilt, in diesem wichtigen Feld die Gestaltungshoheit wieder zu gewinnen. Deshalb muss Arbeitszeitpolitik als wichtiger Teil einer zukunftsgerichteten Gesellschaftspolitik durch die festgelegten Maßnahmen und Ziele ein Schwerpunkt der IG Metall in den kommenden Jahren sein. Die IG Metall wird damit deutlich machen, dass eine mitbestimmte und beteiligungsorientierte Arbeitszeitkultur für mehr Zeitwohlstand der Beschäftigten Voraussetzung für Gute Arbeit und ein Gutes Leben ist.



**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mit einer mittelfristig und offensiv angelegten Kampagne zur Arbeitszeitpolitik will die IG Metall auf diesem wesentlichen Feld der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Handlungshoheit in der Fläche zurückgewinnen und ausbauen. Im Alltag werden die Menschen mit wachsenden Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen konfrontiert, die das Arrangement von Arbeit und Leben immer mehr erschweren. Die Intensivierung und Extensivierung des Arbeitstages macht Flexibilität zu einer Einbahnstraße für Arbeitgeberinteressen.

Auch bei der Lebensarbeitszeit haben betriebliche Belange Vorrang vor individuellen Zeitbedürfnissen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Leben wird immer schwieriger. Arbeitszeit verfällt.

Mit einer neuen Arbeitszeitpolitik will die IG Metall nicht nur diesen Trends entgegensteuern, sondern zugleich Antworten auf zukunftsrelevante Fragen der Gestaltung der Arbeit geben.

Dafür ist die Angleichung der tariflichen Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie auf bundesweit einheitlich 35 Stunden Wochenarbeitszeit eine zentrale Voraussetzung. Die IG Metall hat in diesem Sinne die gesellschaftspolitische Debatte zur Arbeitszeitverkürzung weiterzuführen und Bündnispartner zu gewinnen.

(...)

**Beschluss: Ablehnung**

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Die Debatte einer regulierenden tarif- und betriebpolitischen Arbeitszeit- und Leistungs politik zum tarifpolitischen Kernthema zukünftiger tarif- und betriebpolitischer Auseinandersetzungen zu befördern.

2. Bis Ende 2018 die Arbeitszeit- und Leistungs politik so intensiv voranzutreiben, dass sie tarifpolitisch forderungsfähig ist.

Die Auseinandersetzung um beschäftigungsfreundliche Arbeitszeiten und Leistungsbedingungen steht zunehmend im Mittelpunkt der betrieblichen Auseinandersetzung.

Seit den 80er-Jahren haben wir systematisch in der leistungspolitischen Auseinandersetzung an Boden verloren. Anstelle eines akzeptierten Maßstabes für ein verträgliches Maß an Leistung ist eine grenzenlose Vernutzung der Arbeitskraft getreten. Re-Taylorisierung der Arbeit mit Taktzeiten von teilweise unter einer Minute sind in der Automobilzulieferindustrie zur Regel geworden. Psychische Belastungen entwickeln sich zur Hauptursache für arbeitsbedingte Erkrankungen, Burnout ist in allen Bereichen der Arbeitswelt vorzufinden. Mit der Einführung von weichen, nicht objektivierbaren, am Markt sich orientierenden Kriterien ging ein Bedeutungsverlust geregelter, für die Beschäftigten nachvollziehbarer und beeinflussbarer Kriterien für die Festlegung des Verhältnisses von Entgelt und Leistung und möglicher Konfliktlösung einher. Frei nach dem Motto – „Die Stärksten werden überleben.“ – wollen die Arbeitgeber neue Leistungssysteme einführen, welche sich der Mitbestimmung und Einflussnahme von Betriebsräten und Beschäftigten entziehen sollen.

Die Bedingungen für „Gute Arbeit“ werden schwieriger. Die Leistungsbedingungen drohen mittlerweile für viele Beschäftigte unerträglich zu werden. Hinzu kommt, dass anstelle von Erweiterungsinvestitionen die Abschöpfung der Arbeitskraft durch verlängerte Betriebsnutzungszeiten auf der Tagesordnung steht. Gerade im Bereich der Automobilzulieferindustrie ist ein Trend hin zur Einführung von kontinuierlichen Schichtsystemen zu verzeichnen. Hierauf haben wir bisher keine ausreichenden Antworten gefunden.

Setzen sich die Zielsetzungen der Arbeitgeber durch, besteht die Gefahr, dass sich die klassischen Produktionsbereiche leistungspolitisch zu mitbestimmungsfreien Zonen entwickeln. Es kommt ohne einem zeitnahen Gegensteuern zur weiteren Entgrenzung der Arbeitszeiten und einer weiteren gesundheitsschädigenden Leistungsverdichtung.

Die Personalbedarfsplanung darf nicht zu einer reinen Rechengröße verkümmern, mit all den dann zu erwartenden und bekannten Folgen für die Beschäftigten. Mitbestimmte Arbeitszeit- und Leistungs politik ist Voraussetzung für Gute Arbeit im Betrieb und steht mit seinen Facetten Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Personalbemessung und den

daraus resultierenden Belastungen ständig im Fokus der betrieblichen Auseinandersetzungen.

Die Auswirkungen der Krise, des demografischen Wandels und der von der Politik eingeschlagene falsche Weg der Lebensarbeitszeitverlängerung machen es erforderlich, dem Trend uneingeschränkter Vernutzung von Arbeitskraft tarifpolitisch entgegenzuwirken. Es geht darum, Gute Arbeit mit einer arbeitszeit- und leistungspolitischen Auseinandersetzung zum Durchbruch zu verhelfen. Arbeit hat etwas mit Würde zu tun, in der es keinen mitbestimmungsfreien Raum geben darf.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEIT UND FLEXIBILISIERUNG

**L3.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NEUSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Unsere Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2013 förderte zahlreiche Erkenntnisse zutage. Etliche davon aus der Praxis der Arbeitszeitgestaltung und -flexibilisierung.

Zentrale Feststellungen sind u.a.:

- Bei der Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten weicht die tatsächliche Wochenarbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach oben ab.
- Viele Beschäftigte wünschen sich eine tatsächlich kürzere wöchentliche Arbeitszeit.
- Die Mehrheit der Beschäftigten sieht sich mit kurzfristigen Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber konfrontiert und muss diesen häufig entsprechen.
- Die Forderung nach persönlicher Flexibilität wird von den Beschäftigten als ein wichtiger Punkt zum Ausgleich der betrieblichen Flexibilitätsanforderungen erhoben.

Dabei, so auch ein Ergebnis der Beschäftigtenbefragung, werden die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen von den Beschäftigten akzeptiert. 78% der Befragten gaben an, mit Flexibilisierung umgehen zu können (Zustimmung/Zustimmung voll und ganz).

Demgegenüber fordern 94% der Beschäftigten im Gegenzug persönliche Flexibilität („Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche.“). Dies bleibt aber in der betrieblichen Praxis zunehmend auf der Strecke, die Gewährung

von Zeitausgleich nach eigenen Anforderungen weicht mehr der Verkürzung der Arbeitszeit bei Auftragschwäche, in Zeiten hohes Arbeitsaufkommens machen die Personalbemessungen einen Zugriff aufs Zeitkonto kaum möglich.

Der Vorstand wird daher aufgefordert:

1. Eine Erhebung durchzuführen, wie die Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit in den Betrieben gestaltet sind. Hier ist der Fokus auf die Mitbestimmung des Betriebsrats innerhalb der Flexibilisierung zu richten sowie auf die Zugriffsmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Zeitkonten.
2. In Anlehnung an die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu ermitteln, ob der Forderung der Beschäftigten nach persönlicher Flexibilität entsprochen wird oder ob dies zunehmend erschwert wird.
3. Aus den Ergebnissen der zuvor genannten Punkte Eckpunkte für neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen oder zur Weiterentwicklung bestehender Betriebsvereinbarungen zu veröffentlichen und Materialien zur Kommunikation in den Betrieben zu erstellen.

Das Ziel persönlicher Zeitflexibilität darf dabei nicht ausschließlich unter den Vorbehalt eines Anlasses (Erziehung, Pflege, Bildung usw.) gestellt werden. Sie muss der privaten Gestaltung Raum geben. In dem Zusammenhang ist auch das Ziel des Anspruchs auf (vorübergehend) verkürzte Vollzeitbeschäftigung weiterzuerfolgen und mit entsprechenden Materialien zur Diskussion mit den Beschäftigten voranzutreiben.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEITPOLITISCHE INITIATIVE JETZT  
UMSETZEN

**L3.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSHAFEN-FRANKENTHAL

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall hat zur Arbeitszeit eine klare Beschlusslage (Gewerkschaftstag 2007 und 2011), die nicht nochmal beschlossen werden muss. Die Umsetzung ist bis heute nicht erfolgt.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert die arbeitszeitpolitische Initiative im Jahr 2016 zu starten.

### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

KAMPAGNE ZUM THEMA ARBEITSZEIT

**L3.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall initiiert eine bundesweite Kampagne, die das Thema Arbeitszeit aufgreift und eine Debatte über mögliche zukunftsfähige Arbeitszeitmodelle anstoßen soll, dabei soll eine Arbeitszeitveränderung zugunsten der Vereinbarkeit von Leben und Arbeit im Vordergrund stehen.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

SENKUNG DER TARIFLICHEN ARBEITSZEIT IN DEN  
ÖSTLICHEN TARIFGEBIETEN AUF 35 STUNDEN  
PRO WOCHE

**L3.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS POTSDAM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, tarifpolitisch die Weichen zu stellen und deren Umsetzung in der Gesamtorganisation voranzutreiben, um die tarifliche Arbeitszeit (35-Stunden-Woche) in den östlichen Tarifgebieten umzusetzen und damit die tarifpolitische Einheit in der Metall- und Elektroindustrie zu vollenden. Damit ist nicht nur den sozialökonomischen Erfordernissen einer rasanten Aufholentwicklung in den Kernbereichen der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern, sondern auch den breiten Erwartungen einer vom „Guten Leben“ geprägten besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben zu entsprechen. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von derzeit 38 auf 35 Wochenstunden ist aber auch notwendig, um die Belastung von Schichtarbeit deutlich abzusenken und auch für Schichtarbeiter/-arbeiterinnen ein arbeitsfreies Wochenende umzusetzen. Denn die Ableistung der 38-Stunden-Woche ist bisher in den Tarifgebieten, in denen es keine bezahlte Schichtpause gibt, nur unter regelmäßiger Einbeziehung von Samstagsarbeit möglich. Auch eine weitere Arbeitszeitflexibilisierung würde auf Basis der 38-Stunden-Woche zu einer höheren gesundheitlichen Belastung von Beschäftigten und die Ausweitung der Arbeitszeit auf die Wochenenden führen. Und auch im Hinblick auf die nach wie vor deutlich höhere Arbeitslosenquote im Osten und die mit Industrie 4.0 weiter voranschreitende Automatisierung ist eine Ver-

kürzung bzw. Angleichung der Wochenarbeitszeit dringend erforderlich.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG GEGEN  
ARBEITSLOSIGKEIT/STABILISIERUNG DER  
35-STUNDEN-WOCHE

**L3.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Für die IG Metall ist Arbeitszeitpolitik auch künftig mit dem Ziel verbunden, sowohl einen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu leisten, als auch zur Humanisierung des Arbeitslebens beizutragen.

Deshalb setzt sich die IG Metall in ihrer Tarifpolitik unter anderem für die Verkürzung der Arbeitszeit bestimmter Beschäftigtengruppen wie z.B. älterer oder Menschen mit Betreuungsverpflichtungen ein.

Zurzeit ist eine Tarifpolitik mit dem Ziel genereller Wochenarbeitszeitverkürzung nur schwer durchsetzbar. Dazu trägt bei, dass die gesetzliche Basis der Arbeitszeitregelungen, das Arbeitszeitgesetz, viel zu große Spielräume für ausufernde Arbeitszeiten lässt. So sind die Ausgleichszeiträume des bestehenden Arbeitszeitgesetzes europarechtswidrig. Tarifgebundene Betriebe werden von einer Schmutz-Konkurrenz unter Druck gesetzt, die den fehlenden gesetzlichen Rahmen für individual- und sozialverträgliche Arbeitszeiten schamlos ausnutzt.

Die tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen brauchen eine solide gesetzliche Basis, auf der sie aufbauen können. Ganz ähnlich, wie auch die Entgelttarifverträge durch den gesetzlichen Mindestlohn stabilisiert werden.

Deshalb setzt sich die IG Metall für eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes ein. Mit den Zielen:

- Die gesetzlich zulässige wöchentliche Arbeitszeit darf einschließlich von Mehrarbeit regelmäßig 40 Stunden nicht überschreiten.
- Der Ausgleichszeitraum für das Erreichen dieser Arbeitszeit soll künftig nicht mehr (europarechtswidrige) sechs Monate, sondern höchstens vier Monate betragen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

BUNDESWEIT EINHEITLICHE REGELMÄSSIGE  
WOCHENARBEITSZEIT VON 35 STUNDEN/WOCHE  
**L3.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ZWICKAU

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Initiativen für eine neue Arbeitszeitdebatte und die Gesprächsverpflichtung zu Arbeitszeitfragen zwischen IG Metall und Gesamtmetall (2/2015) bergen Chance und Verpflichtung für den gewerkschaftlichen Gestaltungsanspruch.

Bundesweit formulieren unsere Mitglieder Sorge und Kritik an Trends zur einseitigen Ausrichtung flexibler Arbeitszeiten an Unternehmensinteressen, einer schleichenden Ausdehnung von Arbeitszeit, Arbeitszeitverfall, der zunehmenden Einbindung von Wochenenden oder überlaufenden Arbeitszeitkonten. In der betrieblichen Praxis haben sich problematische Arbeitszeitmodelle entwickelt, deren Eindämmung und Regulierung einen neuen tarifpolitischen Ordnungsrahmen erfordern.

Ziel einer neuen Arbeitszeitinitiative muss die Entwicklung und die tarifpolitische Durchsetzung zukunftsfähiger Arbeitszeitmodelle sein. Gefordert sind Arbeitszeitmodelle, die geeignet sind, Beschäftigung zu sichern und zu schaffen, Leistungsverdichtung, Belastung und Gesundheitsgefährdung spürbar zu reduzieren, Qualifizierungsmöglichkeiten zu erweitern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und sozialem und politischem Engagement in der individuellen Lebensplanung bedeutend besser zu verwirklichen.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, als zentrale Voraussetzung für die tarifpolitische Regulierung zukunftsfähiger Arbeitszeitmodelle, eine bundesweit einheitliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden mit vereinten Kräften auch in den neuen Bundesländern als gemeinsame Basis tarifpolitisch vorzubereiten und als zentralen Punkt zu verankern.

Arbeitszeitverkürzung bleibt – trotz des demografischen Wandels – beschäftigungspolitisch notwendig, gesellschaftlich sinnvoll und ist wirtschaftlich vertretbar. Perspektivisch sind Schritte zu weiterer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Entgeltausgleich anzustreben. Einer Verlängerung der Arbeitszeit – ungeachtet in welchem Arbeitszeitmodell – werden wir als IG Metall nicht zustimmen.

Die IG Metall wird in diesem Sinne die gesellschaftliche Debatte zur Arbeitszeit weiterhin führen, ihre tarifpolitische Strategie entsprechend weiterentwickeln und Bündnispartner gewinnen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEIT UND LEBEN – LANGZEITKONTEN  
**L3.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, eine Debatte zur Klärung von tarifvertraglichen Rahmenbedingungen zu Langzeitkonten zu starten und abzuschließen.

Die Lebensmodelle von Menschen haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Es ist nicht mehr von einem klassischen Familienbild auszugehen. Die unterschiedlichen, individuell gestalteten Lebensphasen erfordern Flexibilität von den Menschen, um den Herausforderungen im Leben gerecht werden zu können. In Anbetracht des demografischen Wandels und der geburten-schwachen Jahrgänge haben sich diesen privaten Herausforderungen auch die Betriebe zu stellen, wenn sie nachhaltig langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein wollen.

Daher sind Möglichkeiten zur Gestaltung von lebensphasenorientierter Arbeitszeit für die Beschäftigten zu diskutieren und tarifpolitisch zu flankieren. Die unterschiedlichen Lebensphasen (z.B. Schaffung von Eigentum, Zeit für Kinder, befristete Teilzeit, befristeter Ausstieg aus dem Betrieb zur Pflege der Eltern, Sabbatical) fordern vom Betrieb auch Flexibilitätsfreiräume für die Beschäftigten ab. Die Gestaltungsmöglichkeiten von Langzeitkonten sind hierbei zu klären. Geleistete Stunden in Arbeitszeitkonten sind langfristig zu sichern und als Zeitguthaben, nicht als Wertguthaben, festzuschreiben. Zusätzliche Umwandlung von Entgeltansprüchen durch den Beschäftigten (z.B. tarifliche Sonderzahlungen) als zeitgeführtes Guthaben sind zu diskutieren.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF  
**L3.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Bei Freistellung für Pflege und Kindererziehung ist eine tarifliche Aufzahlung auf eine Höhe von 80% des Nettoeinkommens als Anspruch für die Beschäftigten zu fordern.



Aufgrund der demografischen Entwicklung und geänderten Lebensentwürfe sind, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, finanzielle Voraussetzungen zu schaffen.

Basis sollten die bestehenden Systematiken der tariflichen Altersteilzeit (Blockmodell oder Teilzeit mit Aufzahlungen) sein.

In diesen Zeiten sind für Arbeitnehmer die Beiträge in die gesetzliche Sozialversicherung aus Vollzeitaltersteilzeit durch den Arbeitgeber zu entrichten.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

VEREINBARKEIT VON LEBEN UND ARBEIT.  
LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITEN  
SIND „NORMALARBEITSZEITEN“

**L3.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, nach der Tarifrunde 2015 eine Initiative zum Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu starten und das Thema in die politische Planung aufzunehmen.

Dazu gehört, dass die Funktionsbereiche Tarifpolitik und Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, in Abstimmung mit dem Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik, im Rahmen der Initiative ein Konzept entwickeln, wie Vereinbarkeit tarifpolitisch und in den Betrieben weiter vorangebracht werden soll.

Ziel dieser Initiative ist es, in den Betrieben, Bezirken und Tarifkommissionen eine arbeitszeitpolitische Debatte zu führen und tarifvertragliche Regelungen zu fordern und zu vereinbaren. Darüber hinaus ist das Ziel, die Betriebsräte dabei zu unterstützen, tarifvertragliche Regelungen umzusetzen und Betriebsvereinbarungen zum Thema abzuschließen.

Inhalte des Konzepts sollen mindestens sein:

- An den Lebensphasen orientierte Möglichkeit zur befristeten Verringerung von Arbeitszeit mit tariflich festgelegtem Entgeltausgleich. Berücksichtigung sollten hier insbesondere Phasen der Kinderbetreuung und der Pflege finden, aber auch ehrenamtliches Engagement, Selbstverwirklichung, Qualifikation und das Ende des Erwerbslebens.

- Tariflich vereinbarte flexible Ausstiege aus dem Erwerbsleben für Pflegezeiten und sonstige Wechselfälle des Lebens.
- Tarifvertragliche Regelung von vereinbarkeits- und gesundheitsförderlichen Grenzen von Flexibilität wie z.B. ein Recht auf Nichterreichbarkeit und die Vorgabe, dass Besprechungen nur in Ausnahmefällen nach 16 Uhr stattfinden dürfen.
- Modelle einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung/einer Familienarbeitszeit auf Grundlage des ab 1. Juli 2015 geltenden gesetzlichen ElterngeldPlus.
- Begrenzung der Arbeitszeit nach unten, wie sie bereits in einigen Tarifverträgen der IG Metall besteht, um geringfügige Beschäftigung zu verhindern und die Möglichkeit zur individuellen Existenzsicherung zu gewährleisten.
- Vereinbarkeitsförderliche Regulierung von „mobilem Arbeiten“ in Tarifverträgen.

Es ist zu berücksichtigen, dass bei allen zu entwickelnden Vorschlägen keine Nachteile für diejenigen entstehen, die sie nach Umsetzung in Anspruch nehmen.

Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit müssen Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden und sie müssen die Chance haben, in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert zu werden.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WIEDEREINSTIEG NACH DER ELTERNZEIT

**L3.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, bei den kommenden Tarifverhandlungen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu diskutieren und in den Tarifverträgen festzuschreiben. Ziel muss es sein, einen Anspruch auf den vor der Elternzeit ausgeübten Arbeitsplatz zu sichern. Wir wollen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit mit dem Anspruch auf den grundsätzlich gleichen zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz wie vor der Elternzeit, mit dem gleichen Entgeltniveau, einem Teilzeitananspruch ohne Einschränkung und dem gleichen Anforderungsprofil.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**



#### WIEDEREINSTIEG NACH DER ELTERNZEIT

**L3.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EMDEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, bei den kommenden Tarifverhandlungen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu diskutieren und in den Tarifverträgen festzuschreiben. Ziel muss es sein, einen Anspruch auf den vor der Elternzeit ausgeübten Arbeitsplatz zu sichern. Außerdem muss ein Anspruch auf Teilzeit ohne Einschränkungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L3.011**

#### BEFRISTETE TEILZEITARBEIT/RÜCKKEHRRECHT

**L3.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, auf die Bundesregierung einzuwirken, einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht), wie im Koalitionsvertrag festgelegt wurde, schnellstens umzusetzen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine Verringerung ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat.

Allerdings können Teilzeitkräfte verlangen, bei der Vergabe freier Vollzeitstellen im Betrieb auf ihren Wunsch hin bevorzugt berücksichtigt zu werden. § 9 TzBfG verlangt vom Arbeitgeber, eine Teilzeitkraft bei entsprechendem Aufstockungsverlangen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die betriebliche Praxis zeigt aber, dass die Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung oftmals vom Arbeitgeber abgelehnt wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### AUFSTOCKUNGSMÖGLICHKEIT TEILZEIT

**L3.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wir fordern den Vorstand der IG Metall und die Tarifkommissionen auf, in zukünftigen Tarifverhandlungen eine Regelung zu vereinbaren, dass Teilzeitbeschäftigte einen verbindlichen Anspruch auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit haben, d.h., dass sie ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit bis hin zur tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Vollzeit) erhöhen können.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zwar inzwischen der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung realisiert, auch räumt es die Möglichkeit einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit an, nicht aber deren Aufstockung. Das heißt, die individuell vereinbarte (Teilzeit-)Arbeitszeit kann zwar weiter reduziert werden, aber sie kann nicht erhöht werden. Die Entschließung 4 – Sozialpolitik auf dem 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2007 fordert die Aufstockung von Teilzeit. Diese Forderung wurde vom Gesetzgeber bisher nicht umgesetzt.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist aber immer auch eine Frage der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, nicht nur der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit. Die Arbeitszeit muss auch an die sich ändernden Lebensumstände angepasst werden können. Ganz praktisch heißt das für viele Frauen: Wenn die Kinder älter werden, benötigen sie weniger Betreuung, d.h., die Mutter kann und möchte ihre Arbeitszeit erhöhen. Aber auch wenn das Familieneinkommen sich reduziert, sei es, dass der Partner arbeitslos oder krank wird, ist eine Aufstockung der Arbeitszeit für Frauen ein wirtschaftliches Muss.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### TARIFANSPRUCH AUF VOLLZEIT

**L3.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall prüft die Möglichkeiten, das Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit tarifvertraglich zu regeln. Das steht dem Einwirken auf den Bundesgesetzgeber nicht entgegen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L3.014**

#### TARIFANSPRUCH AUF VOLLZEIT

**L3.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall prüft die Möglichkeiten, das Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit tarifvertraglich zu regeln. Das steht dem Einwirken auf den Bundesgesetzgeber nicht entgegen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L3.014**

#### RECHTSANSPRUCH AUF VOLLZEIT

**L3.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich beim Gesetzgeber aktiv dafür ein, auch das Rückkehrrecht aus der Teilzeit in die Vollzeit gesetzlich zu verankern.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

#### RECHTSANSPRUCH AUF VOLLZEIT

**L3.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich beim Gesetzgeber aktiv dafür ein, auch das Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit gesetzlich zu verankern.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

#### MOBILES ARBEITEN

**L3.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall strebt tariflich geregelte Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten an.

Die schnelle Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien und die u.a. damit verbundene Digitalisierung der Arbeitswelt (Industrie 4.0) erfordert die tarifliche Gestaltung von Arbeitszeit und Qualifizierungsansprüchen mit individuellen Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Einen besonderen Stellenwert hat hierbei: Schutz vor Entgrenzung von Arbeitszeit, Sicherstellung der Vergütung mit Arbeitszeit-Erfassung, Festlegung der Lage der Arbeitszeit.

Der Arbeitnehmerdatenschutz und die Datensicherheit müssen dabei weiterentwickelt werden. Gleiches gilt für den Arbeitsschutz beim mobilen Arbeiten.

Die Veränderung in der industriellen Arbeitskultur und deren Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb müssen von der IG Metall neu gedacht werden, um die Beschäftigten auch in Zukunft anzusprechen, zu mobilisieren und für uns zu gewinnen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### ZENTRALE ARBEITSZEITDEBATTE

**L3.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, ein Gesamtkonzept zur Arbeitszeitpolitik zu erstellen, dass die bisherigen Aktivitäten bündelt und sie in die Erstellung des Gesamtkonzeptes mit einbezieht. Das Gesamtkonzept muss sich auf alle drei Ebenen der Gesellschafts-, Tarif- und Betriebspolitik beziehen und die organisationspolitischen Voraussetzungen klären. Die IG Metall wird nur dann erfolgreich sein, wenn sie ihre ganze Kraft darauf fokussiert. Unser gemeinsames Ziel muss es sein, in einer tariflichen Auseinandersetzung die Verbesserung tariflicher Standards bei der Arbeitszeit zu erreichen. Die Arbeitszeitpolitik der Zukunft muss darauf ausgerichtet werden, die Zeitsouveränität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen, geschlechtsgerechte und lebenslauforientierte Arbeitszeiten zu fördern und Arbeitszeitregelungen durchzusetzen, die von der betrieblichen Leistungs politik nicht unterlaufen werden.

Die Ansprüche der Beschäftigten an eine selbstbestimmte, den eigenen Arbeits- und Lebensinteressen entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit wachsen. Bessere Vereinbarkeit von Leben und Arbeiten, mehr Zeit für Qualifizierung und Bildung, mehr Freiräume für gesellschaftliches Engagement und flexiblere Übergänge in den Ruhestand sind wichtige Facetten, um eine Work-Life-Balance zu erreichen. Arbeitszeitpolitik muss sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse im Lebensverlauf der Beschäftigten ausrichten.

Beschäftigte haben im Verlauf ihres Lebens unterschiedliche Bedürfnisse an die Arbeitszeit, wie etwa beim Berufseinstieg, in der Familienphase oder während Weiterbildungsphasen.

Durch die Globalisierung der Unternehmen werden zunehmende weltweite Reisetätigkeiten durch tarifliche Regelungen nur noch bedingt erfasst. Der Weg zu einem umfassenden Neuarrangement der Arbeitszeit muss fortgesetzt werden, um dabei folgende zeitpolitische Ziele zu verfolgen:

- Erweiterung der Zeitsouveränität und umgekehrt Reduzierung der Zeitabhängigkeit von betrieblichen Vorgaben
- Neugestaltung des Zusammenhangs von Arbeitszeit und Leistung
- Ermöglichung von wechselnder Arbeitszeiten im Lebensverlauf
- Erfassung und Vergütung von geleisteter Arbeitszeit
- Sicherung und Aufbau von Beschäftigung
- Fortführung der Debatte um das Verhältnis von tariflicher Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit
- Orientierung zu gemeinsamen und auch unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigtengruppen

Die tariflichen Regelungen müssen durch betriebliche Umsetzungsstrategien und Handlungskompetenzen flankiert werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEIT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG

**L3.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FÜRTH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, eine breite Debatte über das Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung anzustoßen.

Ziel dieser Debatte soll sein, einer weiteren Entgrenzung von Arbeitszeit und einer weiteren einseitigen, arbeitnehmerbelastenden Flexibilisierung entgegenzuwirken. Gleichzeitig soll die zentrale Frage, wer über Arbeitszeit entscheidet und wem die Hoheit über die Zeit gehört, in diese

Debatte als zentraler Ansatzpunkt über die zukünftige Gestaltung von Arbeitszeit einfließen.

Gerade in kleineren und mittelständischen Betrieben oder Unternehmen wird es zunehmend schwierig, einer weiteren Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, die einseitig die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belastet, entgegenzuwirken.

Die Betriebsräte werden oft mit drohendem Verlust bzw. mit tatsächlichem Abbau von Arbeitsplätzen erpresst, wenn sie sich nicht auf weitere Arbeitszeitflexibilisierung oder flexible Schichtmodelle einlassen. Über die horendenen Zeitguthaben wird oft nur arbeitgeberseitig verfügt, Arbeitnehmerwünsche und -bedürfnisse kommen dabei häufig zu kurz.

Deshalb müssen tarifpolitische Regeln erreicht werden, um klare Grenzen von Arbeitszeitflexibilisierung und von Arbeitszeitmodellen mit Kontenregelungen festzulegen, die betrieblich auch im Sinne der Beschäftigten durchsetzbar sind.

Hierbei sind die Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies sind insbesondere an lebensphasenorientierte Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Kinderbetreuung, Pflege, Qualifizierung, Begrenzung der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit, altersgerechte Arbeitszeiten, Ausstiegsmöglichkeiten aus Schichtarbeit für ältere und belastete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

ZUKUNFTSDEBATTE ARBEITSZEIT

**L3.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NÜRNBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Seit der endgültigen Durchsetzung und betrieblichen Umsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie ist die IG Metall in der Gestaltung von Arbeitszeit immer mehr in die Defensive geraten. Dies gilt sowohl für die Lage als auch für die Länge der Arbeitszeit.

Markt- und renditegetriebener Wettbewerbs- und Margendruck führen in der betrieblichen Praxis zu einer immer stärkeren Ausdehnung der Betriebsnutzungszeit. Parallel dazu hat sich in den meisten Betrieben die ständige Reduzierung der Personalbemessung als Managementansatz durchgesetzt. Die Folge sind die Zunahme von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, überquellende Zeitkonten,

(bezahlte) Mehrarbeit und Sonderschichten. Darüber hinaus nimmt unbezahlte Mehrarbeit latent zu. Dabei ist zu unterscheiden zwischen regulierter unbezahlter Mehrarbeit auf der Grundlage von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen bzw. Ergänzungstarifverträgen und ungeregelter Mehrarbeit als Folge von sog. Vertrauensgleitzeit in Verbindung mit indirekter Steuerung. Dies wird ergänzt bzw. gefördert durch die neuen Möglichkeiten, die durch die sich rasant entwickelnde Kommunikations- und Informationstechnologie entstehen: Home Office, mobiles Arbeiten und ständige Erreichbarkeit sind nur einige Stichworte für diese neue Form der Arbeitsorganisation bzw. der Arbeit.

Die negativen Auswirkungen dieser Entwicklung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere die gesundheitlichen Gefährdungen, sind sowohl in der arbeits- und sozialwissenschaftlichen wie auch der betrieblichen und gesellschaftlichen Diskussion mittlerweile nahezu unbestritten. Trotzdem gelingt es der IG Metall zurzeit nicht, diesen Entwicklungstrend bei der Arbeitszeit zu stoppen oder gar umzukehren. Dies liegt zum einen daran, dass noch immer der neoliberale Ansatz, besser mehr arbeiten als die Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren und dann keine Arbeit mehr zu haben, das gesellschaftliche Bewusstsein dominiert. Es liegt aber auch daran, dass durch den, bei vielen Beschäftigtengruppen bereits vollzogenen Paradigmenwechsel von der Kommandowirtschaft zur Kontrollgesellschaft und den Instrumenten der indirekten Steuerung die klassischen Instrumente der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht mehr als Hilfe und Schutz, sondern als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden. Hinzu kommt, dass die technische Entwicklung und die damit verbundene Beschleunigung und Gleichzeitigkeit nicht nur die Arbeitszeit, sondern die Zeit allgemein und damit das gesamte Leben erfasst hat. Dies beinhaltet auch neue/andere Lebensentwürfe, bei denen die Menschen Flexibilität und Freiheit in der individuellen Arbeitszeitgestaltung höher einschätzen als den Schutz und die Sicherheit kollektiver Regelungen. Im Gegensatz dazu gibt es viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen dringend auf den Schutz kollektiver Arbeitszeitregelungen und deren strikter Einhaltung angewiesen sind. Für diese Menschen bedeuten restriktive Arbeitszeitregelungen ein Stück mehr persönliche Freiheit.

Diese hoch widersprüchliche Gesamtsituation ist kein isoliertes Problem der Frage Arbeitszeit, sondern spiegelt die derzeitige Zerrissenheit und Veränderung unserer Arbeitsgesellschaft wider. Deshalb fordert der 23. Gewerkschaftstag der IG Metall

den Vorstand auf, eine Arbeitszeitdebatte als gesellschaftliche Zukunftsdebatte zu initiieren.

Die Debatte ist so anzulegen, dass

- sich alle Mitglieder der IG Metall beteiligen können,
- sich die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall beteiligen können,
- sich alle Gliederungen der IG Metall beteiligen,
- sich die Wissenschaft beteiligt,
- sich die Politik beteiligt,
- sich gesellschaftliche Gruppen, von den Kirchen bis zu NGOs, beteiligen.

Im Rahmen dieser Debatte sollen insbesondere folgende Themenbereiche bearbeitet werden:

- Vereinbarkeit von Leben und Arbeit
- Selbstbestimmung statt Arbeitszeitkontrolle – Freiheit vs. Selbstausbeutung
- Indirekte Steuerung
- Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit(-empfindung)
- Arbeitszeit, Leistung, Arbeitsverdichtung
- Arbeitszeit muss bezahlt werden
- Weitere Arbeitszeitverkürzung (wöchentliche Arbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Lebensabschnittsarbeitszeit)
- Trennung von Arbeitsort und Arbeitszeit
- Technische Entwicklung
- Arbeit und Zeit

Die o.g. Punkte sind keine abschließende Aufzählung und die Reihenfolge soll keine Priorisierung darstellen.

Unabhängig von den einzelnen inhaltlichen Themenbereichen muss eine ehrliche Analyse der jeweiligen Ist-Situation in den Betrieben und Verwaltungsstellen integraler Bestandteil der Debatte sein. Die Beteiligung unserer Mitglieder und betrieblichen Funktionäre und Funktionärinnen ist dabei sicherzustellen.

Die Ergebnisse dieser Debatte sollen frühestens zwei Jahre nach dem Start der Debatte in einem großen Zukunftskongress der IG Metall zusammengeführt werden. Die Ergebnisse dieses Zukunftskongresses sollen die Grundlage für die entsprechende Beschlussfassung des Gewerkschaftstages 2019 zur zukünftigen Arbeitszeitpolitik der IG Metall sein.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEIT

**L3.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS CHEMNITZ

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Initiativen für eine neue Arbeitszeitdebatte und die Gesprächsverpflichtung zu Arbeitszeitfragen zwischen IG Metall und Gesamtmetall (Verhandlungsergebnis für die Metall- und Elektroindustrie 2015) bieten Chancen und Perspektiven für unseren gewerkschaftlichen Gestaltungsanspruch.

Bundesweit formulieren unsere Mitglieder Sorge und Kritik an Trends zur einseitigen Ausrichtung flexibler Arbeitszeiten an Unternehmensinteressen, einer schleichenden Ausdehnung von Arbeitszeit, Arbeitszeitverfall, der zunehmenden Einbindung von Wochenenden oder überlaufenden Arbeitszeitkonten. In der betrieblichen Praxis haben sich problematische Arbeitszeitmodelle entwickelt, deren Eindämmung und Regulierung einen neuen tarifpolitischen Ordnungsrahmen erfordern.

Ziel einer neuen Arbeitszeitinitiative muss die Entwicklung und tarifpolitische Durchsetzung zukunftsfähiger Arbeitszeitmodelle sein. Gefordert sind Arbeitszeitmodelle, die geeignet sind, Beschäftigung zu sichern und zu schaffen, Leistungsverdichtung, Belastung und Gesundheitsgefährdung spürbar zu reduzieren, Qualifizierungsmöglichkeiten zu erweitern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und sozialem und politischem Engagement in der individuellen Lebensplanung bedeutend besser zu verwirklichen.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, als zentrale Voraussetzung für die tarifpolitische Regulierung zukunftsfähiger Arbeitszeitmodelle, eine bundesweit einheitliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden mit vereinten Kräften auch in den neuen Bundesländern als gemeinsame Basis tarifpolitisch vorzubereiten und als zentralen Punkt zu verankern.

Arbeitszeitverkürzung bleibt – trotz des demografischen Wandels – beschäftigungspolitisch notwendig, gesellschaftlich sinnvoll und ist wirtschaftlich vertretbar. Perspektivisch sind Schritte zu weiterer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Entgeltausgleich anzustreben.

Die IG Metall wird in diesem Sinne die gesellschaftliche Debatte zur Arbeitszeit weiterhin führen, ihre tarifpolitische Strategie entsprechend weiterentwickeln und Bündnispartner gewinnen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WEM GEHÖRT DIE ZEIT?

**L3.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall diskutiert und erarbeitet einen Entwurf über die Neuregulierung der Arbeitszeit. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Fragen von

- Flexibilisierung von Arbeitszeit nach den Bedürfnissen der abhängig Beschäftigten,
- Arbeitszeitsouveränität, einer besseren Vereinbarkeit von Leben und Arbeit,
- Entgrenzung von Arbeitszeit und vergrößertem Leistungsdruck und
- alters- und altersgerechtem Arbeiten

gelegt werden. Ziel ist die Zurückerlangung von Arbeitsplatzsouveränität für die Kolleginnen und Kollegen, die Fähigkeit, möglichst selbstbestimmt ihre Lebensphasen planen und gesund aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können.

Die Tarifabschlüsse der Metall- und Elektroindustrie 2015 zur Alters- und Bildungsteilzeit sind wichtige erste Schritte, die Debatte über arbeitszeitpolitische Fragestellungen muss dennoch weitergeführt und in den Betrieben umgesetzt werden.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die IG Metall diskutiert und erarbeitet einen Entwurf über die Neuregulierung der Arbeitszeit.

Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Fragen von

- Flexibilisierung von Arbeitszeit nach den Bedürfnissen der abhängig Beschäftigten,



- Arbeitszeitsouveränität, einer besseren Vereinbarkeit von Leben und Arbeit,
- Entgrenzung von Arbeitszeit und vergrößertem Leistungsdruck und
- alters- und altersgerechtem Arbeiten

gelegt werden. Ziel ist die ~~Zurück~~erlangung von ~~Arbeitsplatz~~souveränität ~~Zeitsouveränität~~ für die Kolleginnen und Kollegen, die Fähigkeit, möglichst selbstbestimmt seine Lebensphasen planen und gesund aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können.

Die Tarifabschlüsse der Metall- und Elektroindustrie 2015 zur Alters- und Bildungsteilzeit sind wichtige erste Schritte, die Debatte über arbeitszeitpolitische Fragestellungen muss dennoch weitergeführt und in den Betrieben umgesetzt werden.

#### VERKÜRZUNG DER WOCHENARBEITSZEIT

**L3.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, gemeinsam mit dem Funktionsbereich Tarifpolitik im Vorstand ab sofort mit der langfristigen Planung und den Vorbereitungen zu Tarifverhandlungen zur 35-Stunden-Woche in den Tarifgebieten Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Berlin-Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern ab 2019 zu beginnen. Dazu gehören die Mobilisierung der IG Metall Mitglieder und die Sensibilisierung der Gesellschaft zu diesem Thema. Aus organisationspolitischen Gründen wäre eine langfristig angelegte Kampagne für das Ziel der Angleichung der tariflichen Arbeitszeit in den o.g. Tarifgebieten hilfreich.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

BESSERSTELLUNG DER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN  
**L3.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben werden immer schlimmer: Just-in-time-Fertigung, geringere Bestände, schwankende Auftragszahlen, Veränderungen in der Arbeitswelt und Arbeitsaufgabe, neue Technologien, Projektarbeit, die knapp getaktet bzw. zeitlich bemessen ist und somit vorhandene Leistungsverdichtung.

Arbeitsverdichtung bzw. arbeitsbedingter Stress führt immer mehr zu gesundheitlichen Schäden, somit zu krankheitsbedingten Ausfällen, bis hin zur Erwerbsminderung. Die steigende Anzahl der Erwerbsminderungsrentenempfängerinnen und -empfänger ist ein Beleg dafür. In Zeiten des Fachkräftemangels oder des demografischen Wandels ist diese Entwicklung kritisch zu betrachten.

Hinzu kommt, dass die Lebensarbeitszeit in den letzten Jahren gestiegen ist und weiterhin steigen soll. Die Beschäftigten sollen bis 67 Jahre arbeiten. Über den Flexi-Ü (Altersteilzeitregelung) können nur ein Teil der Beschäftigten früher in die Rente, vorausgesetzt, dass die Betroffenen mit dem gekürzten Lohn und Rente auskommen.

Um den Beschäftigten im hohen Alter wenigstens das Arbeitsleben leichter zu machen bzw. sie zu entlasten, ist tarifvertraglich z.B. bis zu fünf Tage zusätzlicher Urlaub pro Jahr, beginnend mit 55 Jahren, alle zwei Jahre steigend bis zu 65 Jahren zu gewähren bzw. durchzusetzen.

Alternativ könnten wir auch die wöchentliche Arbeitszeit, beginnend mit 55 Jahren bis zu 63 Jahren von 35 Stunden/Woche auf 30 Stunden/Woche bei vollem Lohnausgleich reduzieren (55 = 34, 57 = 33, 59 = 32, 61 = 31 und mit 63 = 30 Stunden/Woche).

Wir fordern den Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand auf, zum Thema Arbeitszeit zu diesen Punkten tarifliche Forderungen und Durchsetzungsstrategien zu entwickeln.

Die IG BCE hat eine Regelung vereinbaren können:

Mehr Erholzeit für Ältere wird ermöglicht. Die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit einer Vier-Tage-Woche in den Ruhestand gleiten. Somit ist der Einstieg in altersgerechte Arbeitszeiten gelungen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

TARIFPOLITISCH DEN MISSBRAUCH VOM  
TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ  
VERHINDERN

**L3.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BERLIN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, tarifpolitische Instrumente zu entwickeln, die dem Missbrauch von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen entgegenwirken und die betriebliche Mitbe-

stimmung stärken. Auf den Gesetzgeber soll eingewirkt werden, eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu veranlassen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

AUSSCHLUSS SACHGRUNDLOSER  
BEFRISTUNGEN DURCH TARIFVERTRAG

**L3.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall prüft die Möglichkeiten, sachgrundlose Befristungen tarifvertraglich auszuschließen. Dabei wäre bereits eine deutliche Einschränkung der aktuellen Rechtslage ein richtiger Schritt. Beispielsweise könnte nach einem Jahr ein Angebot für eine unbefristete Weiterbeschäftigung verpflichtend vereinbart werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L3.027**

AUSSCHLUSS SACHGRUNDLOSER  
BEFRISTUNGEN DURCH TARIFVERTRAG

**L3.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall prüft die Möglichkeiten, sachgrundlose Befristungen tarifvertraglich auszuschließen. Dabei wäre bereits eine deutliche Einschränkung der aktuellen Rechtslage ein richtiger Schritt. Beispielsweise könnte nach einem Jahr ein Angebot für eine unbefristete Weiterbeschäftigung verpflichtend vereinbart werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L3.027**

BEFRISTUNGSMÖGLICHKEIT VON TEILZEIT

**L3.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Wir fordern den Vorstand der IG Metall und die Tarifkommissionen auf, in zukünftigen Tarifverhandlungen eine Regelung zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die einen Antrag auf Teilzeit bzw. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einreichen, diesen mit der Antragstellung zeitlich befristen können.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zwar inzwischen der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung realisiert, jedoch zeigt die betriebliche Praxis, dass die Rückkehr oder der erneute Zugang zu einer Vollzeitbeschäftigung oftmals unmöglich ist und vom Arbeitgeber abgelehnt wird. Zudem werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit in vielen Fällen von beruflichen Weiterentwicklungen ausgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien sind aufgefordert, die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu ermöglichen und Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen.

Mit der Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung schon bei der Antragstellung zu befristen, ergibt sich zum einen ein automatisches Rückkehrrecht in Vollzeit zum vereinbarten Zeitpunkt. Durch die bessere Planbarkeit werden zum anderen dem Arbeitgeber die bisherigen Argumente entzogen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit bei beruflichen Weiterentwicklungen und Karriereplänen auszuschließen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

ARBEITSZEIT

**L3.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LEIPZIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Initiativen für eine neue Arbeitszeitdebatte und die Gesprächsverpflichtung zu Arbeitszeitfragen zwischen IG Metall und Gesamtmetall (Verhandlungsergebnis für die Metall- und Elektroindustrie 2015) bieten Chancen und Perspektiven für unseren gewerkschaftlichen Gestaltungsanspruch.

Bundesweit formulieren unsere Mitglieder Sorge und Kritik an Trends zur einseitigen Ausrichtung flexibler Arbeitszeiten an Unternehmensinteressen, einer schleichenden Ausdehnung von Arbeitszeit, Arbeitszeitverfall, der zunehmenden Einbindung von Wochenenden oder überlaufenden Arbeitszeitkonten. In der betrieblichen Praxis haben sich problematische Arbeitszeitmodelle entwickelt, deren Eindämmung und Regulierung einen neuen tarifpolitischen Ordnungsrahmen erfordern.

Ziel einer neuen Arbeitszeitinitiative muss die Entwicklung und tarifpolitische Durchsetzung zukunftsfähiger Arbeitszeitmodelle sein, die geeignet sind, Beschäftigung zu sichern und zu schaffen, Leistungsverdichtung, Belastung und Gesundheitsgefährdung spürbar zu reduzieren.

Das Ziel weiterer Arbeitszeitverkürzungen für bestimmte Beschäftigungsgruppen mit besonderen Belastungen oder Bedürfnissen nach mehr individueller Zeitsouveränität muss dabei aufgegriffen werden.

Unsere Strategie für eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten kann dabei einen entscheidenden Beitrag zu besseren Qualifizierungschancen, flexiblen Altersübergängen, mehr Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sowie sozialem und politischem Engagement der Beschäftigten leisten.

Auf dieser Basis ist für die IG Metall eine bundesweit einheitliche regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden auch in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie eine wesentliche Voraussetzung bei der Neuausrichtung der zukünftigen Arbeitszeitpolitik.

Dabei gilt es, für unterschiedliche betriebliche Realitäten differenzierte Lösungen für Modelle von Arbeitszeitverkürzungen zu entwickeln. Denkbar sind dabei auch unterschiedliche Geschwindigkeiten bei der Erreichung der 35-Stunden-Woche, die den Betriebsparteien mehr Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung geben.

Die Notwendigkeit weiterer Arbeitszeitverkürzung in der ostdeutschen Industrie resultiert nicht nur aus der Beschlusslage der IG Metall zur Herstellung der sozialen Einheit in Deutschland, sondern vor allem aus den besonderen Herausforderungen des demografischen Wandels und bestehender struktureller Nachteile (u.a. höhere Arbeitslosenquoten und steigender Fachkräftemangel).

Zudem führt die Ungleichheit bei der tariflichen Arbeitszeit auch aufgrund niedriger durchschnittlicher Betriebsgrößen (KMU) und der hohen Abhängigkeit von westdeutschen Konzernen vermehrt zu Spannungen bei Beschäftigten in Unternehmensverbänden.

Arbeitszeitverkürzung bleibt vor dem Hintergrund der rasanten Produktivitätsentwicklung und der digitalen Herausforderung „Industrie 4.0“ beschäftigungspolitisch notwendig, gesellschaftlich sinnvoll, wirtschaftlich vertretbar und liegt im originären Interesse der ostdeutschen Industrie.

Die IG Metall wird in diesem Sinne ihre tarifpolitische Arbeitszeitstrategie weiterentwickeln und zur Grundlage in den anstehenden Gesprächen mit Gesamtmetall machen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## ARBEITSZEIT

### L3.032 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS SCHWÄBISCH HALL

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, im Rahmen der Arbeitszeitdebatte auch eine Ausdehnung des Jahresurlaubs um weitere Urlaubstage mit aufzunehmen.

In die Diskussion um mögliche qualitative Forderungen in einer der kommenden Tarifrunden soll auch die Forderung nach fünf Tagen mehr Urlaub einbezogen werden.

Der Vorstand und die Abteilung Tarifpolitik werden dazu die notwendigen inhaltlichen, organisatorischen und tarifpolitischen Voraussetzungen schaffen.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## ARBEITSZEIT UND LEISTUNG

### L3.033 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS RIESA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Begrenzung von Arbeitszeit und Arbeitspensum muss wieder stärker in den Fokus der IG Metall-Arbeit gerückt werden.

Sowohl die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche als tatsächlicher Standard für alle Zuständigkeitsbereiche der IG Metall als erster Schritt als auch die Bemühungen um weitere Absenkung der tariflichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich als Folgeschritt müssen weiter diskutiert werden.

Begleitend dazu müssen Aktivitäten zur Absenkung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten im Arbeitszeitgesetz sowie zur Ausweitung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte zur Gestaltung der Leistungsbedingungen und insbesondere zum Schutz der Beschäftigten vor überbordender Leistungsanforderung eingeleitet werden. Dazu sollten die Formulierungen des § 87 BetrVG klarer gefasst werden.

Die IG Metall nutzt ihre Einflussmöglichkeiten auf die Politik, um entsprechende Änderungen dieser gesetzlichen Regelungen zu erwirken.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

**L3.034** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANAU-FULDA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

BETRIEBLICHE UMSETZUNG DER  
WEITERBILDUNGSANSPRÜCHE AUS DEN  
TARIFVERTRÄGEN QUALIFIZIERUNG UND  
BILDUNGSTEILZEIT

**L3.035** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Kampagne zur flächendeckenden betrieblichen Umsetzung der Weiterbildungsansprüche durchzuführen und einen Handlungsleitfaden für Betriebsräte und Verwaltungsstellen zu erstellen.

Begleitende Maßnahmen dazu können Funktionskonferenzen, Schulungskonzepte, Darstellung in allen (v.a. neuen) Medien sowie ein Pool für Best-Practice-Beispiele sein.

**Beschluss: Erledigt durch Praxis**

ALTERSGERECHTES ARBEITEN AB 50 JAHREN BEI  
KONTINUIERLICHER SCHICHTARBEIT

**L3.036** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf die Bundesregierung einzuwirken, dass jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter, mit Überschreiten des 50. Lebensjahres, einen gesetzlichen Anspruch erhält, von Konti-Schichtarbeit auf einen Tagesschichtrhythmus bei entsprechender Einkommenssicherung wechseln zu können.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

## Leitantrag: Industrienaher Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten

LEITANTRAG: INDUSTRIENAHE  
DIENSTLEISTUNGEN, OUTSOURCING,  
WERKVERTRÄGE UND VERÄNDERTE  
WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

EL4.001 ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: VORSTAND

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Aufgrund der zunehmenden Zergliederung der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse nehmen in den Betrieben das Outsourcing von Dienstleistungen und die Werksvertragsvergabe an industrienahen Dienstleistungsunternehmen zu. Die Folgen für die Beschäftigten sind zumeist negativ.

- Die industrienahen Dienstleister sind oft nicht tarifgebunden oder wenden Tarifverträge mit deutlich niedrigeren Standards an.
- IG Metall Tarifverträge geraten durch direkte Konkurrenz mit niedrigeren Standards unter Druck.
- Die Reichweite der Tarifverträge nimmt ab und die Tarifbindung sinkt insgesamt.
- Häufig bestehen keine Mitbestimmungsstrukturen mit weiteren negativen Folgen für die Beschäftigten.
- Mit der weiteren Digitalisierung der Industrie und verstärkten Flexibilisierungstrends droht sich dieser Prozess mit allen Konsequenzen in der Zukunft noch zu verstärken.

Alle diese Entwicklungen machen deutlich, dass enormer Handlungsbedarf besteht und die IG Metall Maßnahmen ergreift, um dieses System der Deregulierung zurückzudrängen. Es geht um mehr Entgeltgerechtigkeit und den Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Die IG Metall wird die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine verzahnte betriebs-, tarif- und organisationspolitische Strategie zu einem Schwerpunkt der nächsten Jahre machen.

Die IG Metall hat erfolgreich bei einzelnen Kontraktlogistik-, Dienstleistungsunternehmen und automobilnahen Entwicklungsdienstleistern Beschäftigte organisieren und Tarifverträge durchsetzen können. Die Abdeckung ist aber unzureichend und muss ausgebaut werden. Hierzu muss die IG Metall eine konsistente Gesamtstrategie

entwickeln, um Ausgliederungen zu verhindern und bei industriellen Dienstleistern die Tarifverträge so zu gestalten, dass die Beschäftigten angemessene Arbeitsbedingungen erhalten und zu gleich ein „Tarifwettbewerb nach unten“ vermieden werden kann.

- Vorrangiges Ziel der IG Metall ist, Fremdvergabe und Outsourcing zu verhindern. Dienstleistungstarifverträge, mit denen wesentliche Tarifstandards und die ansonsten im Betrieb geltenden Arbeitsbedingungen gesichert werden, können dies wirksam unterstützen.
- In Bereichen, in denen eine Auslagerung nicht verhindert werden kann, muss die kollektive Tarifbindung für den ausgelagerten Betriebsteil durchgesetzt werden. Zugleich gilt es, die Mitbestimmungsstrukturen unter Wahrnehmung der bestehenden Rechte sicherzustellen.
- Für nicht abwehrbare Fremdvergaben ist durch eine Art „Vergaberichtlinie“ im auslagernden Unternehmen sicherzustellen, dass die Dienstleistungsunternehmen verpflichtet werden, Mindestanforderungen für die Beschäftigten zu erfüllen. Hierzu gehören zwingend das Bestehen einer betrieblichen Interessenvertretung sowie eine Absicherung der Beschäftigten mindestens auf dem Niveau der zutreffenden Branchentarifverträge. Bei Nichterfüllung der Mindestbedingungen ist eine Außenvergabe zu versagen.
- Bei der Vergabe von vormals internen Dienstleistungen an ein anderes Unternehmen ist es das Ziel der IG Metall, durch konzentrierte organisationspolitische Erschließungsarbeit unterstützt durch die Gründung von Betriebsräten eine Tarifbindung mit der IG Metall durchzusetzen.

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand der IG Metall auf, die betriebs- und tarifpolitische Erschließung der industrienahen Dienstleistungsunternehmen zu einem gewerkschaftspolitischen Schwerpunkt der nächsten vier Jahre zu machen.

1. Ein wesentliches Ziel der IG Metall ist die organisations-, betriebs- und tarifpolitische Erschließung von Dienstleistungsunternehmen. Bei vormals internen Dienstleistungen, die an andere Unternehmen fremdvergeben werden, ist eine Tarifbindung mit der IG Metall herzustellen.
- Zentrale Bereiche, die durch einen gezielten Ansatz der IG Metall erschlossen werden sollen, sind die industrielle Kontraktlogistik, Facility Services und die Entwicklungsdienstleister.



- Um Betriebe zu erschließen, unternehmensspezifische, branchen- und tarifpolitische Strategien zu entwickeln, schafft die IG Metall entsprechende Plattformen: Für die industrielle Kontraktlogistik strebt die IG Metall zeitnah einen Flächentarifvertrag oberhalb des Niveaus der Tarifverträge des Speditions- und Logistikgewerbes an, der neben tariflichen Mindeststandards eine Anbindung an die Entgelt Dynamik der Metall- und Elektroindustrie beinhaltet. Dies setzt voraus, dass in den nächsten Monaten noch mehr Betriebe organisations- und tarifpolitisch erschlossen werden.
- Für die Entwicklungsdienstleister strebt die IG Metall aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen Tarifverträge auf Unternehmensebene an.
  - Im Bereich der Facility Services bzw. Instandhaltungsdienstleistungen geht es zunächst um unternehmensspezifische Tarifverträge. Weitergehendes Ziel der IG Metall ist bis zum nächsten Gewerkschaftstag ein Flächentarifvertrag für industrielle Facility Services.
2. Der Vorstand der IG Metall fördert Projekte zur Erschließung industrienaher Dienstleistungsunternehmen zur Gründung von Betriebsräten und Bildung einer organisationspolitischen Basis durch gezielte Mitgliedergewinnung. In die Erschließungsprojekte sind auch die Betriebsräte der Stammbetriebe (Automobil-, Stahl-, Werftindustrie usw.) einzubinden, die als mächtige Auftraggeber wesentlich die Arbeitsbedingungen in ihrem Umfeld prägen. Wie bei der Kampagne Leiharbeit gilt dabei, sowohl mit den Beschäftigten und Betriebsräten der auslagernden Unternehmen als auch mit Beschäftigten und soweit vorhanden mit den Betriebsräten der Dienstleistungsunternehmen zusammenzuarbeiten und für den jeweiligen Bereich betriebliche und tarifliche Regelungen im Sinne unserer Mitglieder durchzusetzen.
  3. Durch regelmäßige Zusammenkünfte auf zentraler Ebene wird ein Informations- und Erfahrungsaustausch sichergestellt. Erforderlich sind eine differenzierte bundesweite Bestandsaufnahme über die Dienstleistungsunternehmen und die jeweiligen Arbeits- und Entgeltbedingungen. Die Vernetzung bildet die Grundlage für ein koordiniertes, strategisches Vorgehen und die Übertragung positiver Beispiele. Durch spezielle Seminarangebote für Betriebsräte industrieller Dienstleistungsunternehmen wird die Interessenvertretungsarbeit gefördert und ausgebaut.
  4. Für die organisationspolitische Erschließung müssen auf die Situation der Beschäftigten zugeschnittene Ansprache- und Mitgliederwerbekonzepte erstellt werden, in denen die Zuständigkeit der IG Metall als ihre Gewerkschaft verdeutlicht wird. Die Identifikation der Beschäftigten der Dienstleistungsunternehmen mit der IG Metall ist wesentlich für die Mitgliedergewinnung und die gewerkschaftliche Durchsetzungsstärke.
  5. Die Erschließungsarbeit der IG Metall muss medial durch eine bereite Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Die Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“ mit der Fokussierung auf die Werkvertragsarbeit und industrienahen Dienstleistungen wird hierzu fortgeführt.
  6. Die tarifpolitischen Aktivitäten im Bereich der industriellen Dienstleistungen sind wegen ihrer Auswirkungen und als Teil eines strategischen Gesamtkonzepts frühzeitig und eng mit den zuständigen Bezirksleitungen und dem Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall abzustimmen. Hierzu wird ein regelmäßiger Austausch zwischen den zuständigen Tarifsekretären/ und -sekretärinnen stattfinden.
  7. Die missbräuchliche Praxis des Einsatzes von Werkvertragsbeschäftigten als Instrument der Kostensenkung erfordert ein Eingreifen des Gesetzgebers. Hierzu muss der rechtliche Rahmen für Werkverträge und insbesondere die Abgrenzung zu Leiharbeit neu geregelt werden. Im Weiteren müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in den von Outsourcing betroffenen Betrieben ausgeweitet werden. Neben weitergehenden Unterrichts- und Beratungsrechten der Betriebsräte bei geplanter Fremdvergabe benötigen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte, um den Missbrauch von Werkverträgen wirksam abzuwehren. Auch müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats so gestaltet werden, dass verdeckte Wahlbehinderung nicht stattfinden kann. Im anstehenden Gesetzgebungsverfahren wird die IG Metall mit Nachdruck darauf drängen, dass ihre bereits eingebrachten Reformvorschläge mit der Gesetzesnovelle umgesetzt werden.
  8. Anknüpfend an eine Reihe betriebs- und tarifpolitischer Erfolge der IG Metall bei industrienahen Dienstleistern und Werkvertragsunternehmen ist die Gesamterschließung dieser Bereiche ein zentraler Handlungsschwerpunkt der nächsten Jahre. Die Konzentration auf diese Bereiche ist auch deshalb erforderlich, weil die Veränderungsprozesse in den Wertschöpfungs-

ketten der Automobilindustrie nicht haltmachen, sondern auf andere Branchen übertragen werden und durch neue Digitalisierungsformen (Industrie 4.0) eine deutliche Radikalisierung erfahren werden.

#### PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG

**L4.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KAISERSLAUTERN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gesetzliche Änderungen zur Verbesserung der Situation prekär Beschäftigter.

Synchronisationsverbot wieder einsetzen.

Die Möglichkeit, vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch schlechtere Tarifverträge abzuweichen, soll gestrichen werden. (Streichen der Tarifdispositivität des AÜG „Tariföffnungsklausel“ § 3 I 3. u. § 9 2).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eines Entleih-Betriebes (§ 87 Nr. 2 BetrVG) bei vorübergehender Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit soll auch in Bezug auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen gelten.

Die IG Metall möge darauf hinwirken, dass weder Leiharbeiter/-arbeiterinnen, Werkvertragsarbeiter/-arbeiterinnen, Beschäftigte anderer Träger, noch Praktikanten als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### STRUKTURPOLITIK ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

**L4.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass industrielle Produktion mit einer möglichst hohen Fertigungstiefe in tarifvertraglich abgesicherten Bedingungen erfolgt. Das steht weder der Internationalisierung der Wirtschaft noch der weltweiten Solidarität mit Arbeiterinnen und Arbeitnehmern entgegen.

Weiter setzt sich die IG Metall dafür ein, dass die Beziehungen zwischen den Endproduzenten und den Zulieferbetrieben nicht zulasten der Beschäf-

tigten der Zulieferbetriebe immer weiter verschärft werden. Durch abgerungene Preisnachlässe wird damit der tarifpolitische Verteilungsspielraum bei einer Vielzahl von Zulieferbetrieben enorm reduziert bzw. aufgezehrt.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### MISSBRAUCH VON WERKVERTRÄGEN WIRKSAM BEKÄMPFEN

**L4.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRIEDRICHSHAFEN-OBERSCHWABEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin mit Nachdruck für die Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen einzusetzen und auf den Deutschen Bundestag und die Bundesregierung einzuwirken, der Praxis einen gesetzlichen Riegel vorzuschieben. Insbesondere müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gestärkt werden. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei den Werkvertragsunternehmen muss zugleich betriebs- und tarifpolitisch auf der Tagesordnung bleiben.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

#### WERKVERTRÄGE UND OUTSOURCING ALS KOSTENSENKUNGSSTRATEGIE DER UNTERNEHMEN – HANDLUNGSOPTIONEN DER IG METALL

**L4.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS INGOLSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Werkverträge sind seit mehr als 100 Jahren fester Bestandteil des Bürgerlichen Gesetzbuches. Diese Vertragsform galt bis in die jüngste Vergangenheit als unproblematisch. Tatsächlich ist der typische Werkvertrag alltägliche Praxis in der deutschen Wirtschaftsgesellschaft. Per Werkvertrag werden Bauarbeiten, Reparaturen und Transportleistungen erbracht, Kunstwerke kreiert oder Gutachten und Pläne erstellt. Der jeweilige Auftragnehmer erstellt weisungsungebunden für unterschiedliche Auftraggeber konkrete „Werke“. In den Produktionsprozessen der Industrieunternehmen werden Werkverträge seit Langem dazu verwendet, die Wertschöpfungsketten immer wieder neu auszurichten, sich Spezialisten einzukaufen oder Aufgaben extern zu vergeben.

Die von den Arbeitgebern als unerlässlich dargestellte Arbeitsteilung zwischen den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und dem Werkvertragsunternehmen zielt jedoch immer weniger auf Optimierung der Produktionsprozesse, innovative Produktideen oder auf besonderes Know-how, das so im Unternehmen nicht vorhanden ist. Werkverträge werden inzwischen nahezu ausschließlich dazu genutzt, um Kosten zu senken. Der Einkauf entscheidet, ob bestimmte Tätigkeiten ausgelagert werden oder neue Aufgaben extern zugekauft werden.

Entlang der Wertschöpfungskette sind so in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Hunderttausende von Arbeitsplätzen in Werkvertragsunternehmen, z.B. der Kontraktlogistik und der Entwicklungsdienstleistung, entstanden, die bisher in internen Produktionsprozessen eingebettet waren oder neu eingestellt hätten werden müssen. Aufgaben, die durch neue Geschäftsfelder, Produkte, Materialien, Digitalisierung usw. entstehen, bleiben von Beginn an ausgelagert. Unter dem Diktat der Kostenoptimierung werden gesetzliche Regelungen missachtet, Scheinwerkverträge geduldet und bestehende Normen zur Leiharbeit bewusst hintergangen. Der Werkvertrag, dessen Ursprung in das 19. Jahrhundert zurückreicht, wird in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts missbraucht.

Die Folgen für die Beschäftigten:

In den traditionell gewerkschaftlich gut erschlossenen Betrieben gibt es keinen Zusammenhang mehr zwischen dem Wachstum des Unternehmens und der Entwicklung der Beschäftigten. Die Stammbelogschaft wird so systematisch verkleinert und berufliche Entwicklungsperspektiven abgeschnitten.

Die in den Werkvertragsunternehmen Beschäftigten haben häufig weder einen Betriebsrat noch tarifvertragliche Regelungen.

Scheinwerkverträge als Alternativstrategien für Arbeitnehmerüberlassung unterlaufen die tarifpolitischen und gesetzlichen Verbesserungen für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen und die Mitbestimmung der Betriebsräte in den Entleihbetrieben.

Die Belegschaften werden in Stamm- und Rangbelegschaften aufgespalten, der Konkurrenzdruck und das Erpressungspotenzial steigen.

Die betriebspolitische und tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall insgesamt nimmt ab.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Informations- und Beratungsrechte bei der Vergabe von Werkverträgen so zu gestalten, dass die Betriebsräte detaillierte Informationen über Art und Umfang der Werkverträge erhalten. Bei geplanten Auslagerungen sind zusätzliche Mitbestimmungsregelungen (make or buy) gesetzlich zu verankern. Damit sollen die Betriebsräte wirkungsvolle Instrumente erhalten, um Scheinwerkverträge aufzudecken und Auslagerungen zu begrenzen. Der Vorstand der IG Metall soll dazu seine Kampagne zu dem Gesetzgebungsverfahren weiterführen und ausbauen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, auf der Basis der bisherigen Erfahrungen, insbesondere in dem Bereich der Kontraktlogistik und der Entwicklungsdienstleister Konzepte zu entwickeln, die darauf abzielen,

- dass die IG Metall in den Werkvertragsunternehmen gewerkschaftspolitisch handlungsfähig wird;
- eine tarifpolitische Strategie zu entwickeln, um in den Betrieben und Branchen der Werkvertragsunternehmen Tarifverträge zu etablieren;
- eine betriebspolitische Strategie zu entwickeln, die die Gründung von Betriebsräten in Werkvertragsunternehmen vorantreibt;
- Netzwerke und die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und den gewerkschaftlichen Strukturen in den Werkvertragsunternehmen und den Betrieben der Werkvertragsnehmer systematisch zu etablieren;
- die Unterstützung und Koordination der Erschließungsarbeit durch klare Zuständigkeiten in der IG Metall zu gewährleisten.

**Beschluss: Erledigt durch Leit Antrag**

TARIFBINDUNG DER KONTRAKTLOGISTIK

**L4.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall und alle Gliederungen werden aufgefordert, dafür einzutreten:

Zur Abwehr von Outsourcing und für weiteres Insourcing sind industrielle Dienstleistungen, insbesondere Kontraktlogistik, tarifvertraglich durch die IG Metall zu regeln. Die hierfür benötigten Ressourcen in Geld und Zeit sind durch die IG Metall bereitzustellen.

Industrielle Dienstleistungen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Unternehmen sehen dies zunehmend nicht mehr als Kernaufgaben und versuchen, sich aus der Tarifbindung zu lösen.

Es ist notwendig, Analysen hinsichtlich Dienstleistungen in der Wertschöpfung der Betriebe durchzuführen und zu intensivieren, um die Potenziale zu erkennen und Betriebe zu erschließen und Mitglieder zu gewinnen.

Um das Unterschreiten von tariflichen Mindestbedingungen zu verhindern und den weiter entstehenden Konkurrenzdruck zu vermeiden, müssen dementsprechende tarifliche Handlungsspielräume definiert werden.

Die IG Metall ist die zuständige Gewerkschaft für alle vorhandenen und ehemaligen Tätigkeiten in den Wertschöpfungsketten. Um den Flächentarifvertrag zu stärken, ist es denkbar, für industrielle Dienstleistungen abweichende tarifvertragliche Regelungen auf Basis des Flächentarifvertrags zu treffen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

##### REGULIERUNG VON WERKVERTRÄGEN

**L4.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die ablehnende Haltung der IG Metall gegenüber allen Formen prekärer Beschäftigung ist in Entschließungen und Anträgen längst beschlossen. Die Aktivitäten im Rahmen der Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“ – Fokus Werkverträge – haben zu zahlreichen Verbesserungen für die Beschäftigten auf betrieblicher Ebene beigetragen. Die Aktivitäten auf diesen Ebenen werden weiterhin gefördert und unterstützt.

Die Forderungen an die Gesetzgebung haben bisher keine erkennbaren gesetzlichen Veränderungen/Verbesserungen für die Beschäftigten gebracht.

Der gewerkschaftliche Druck auf den Gesetzgeber ist zu verstärken. Unterstützt wird dies durch Aufklärung der Öffentlichkeit und Skandalisierung der Zustände im Bereich der Werkvertragsarbeit.

Bis gesetzliche Verbesserungen der Arbeitnehmer-schaft zum Schutz vor prekärer Beschäftigung endlich durchgesetzt werden können, müssen auch kleine, aber konkrete Schritte umgesetzt werden.

Der Vorstand der IG Metall wirkt mit allen geeigneten Mitteln auf die Bundesregierung ein, um zu erreichen, dass

- die gesetzlichen Vorschriften zu Werkverträgen und der Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen eingehalten werden,
- die Überwachung durch die zuständigen Stellen sichergestellt und deutlich verstärkt wird,
- über die im Rahmen der Überwachung erfassten Feststellungen in regelmäßigen Abständen jährlich dem Bundestag öffentlich Bericht erstattet wird.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

##### WERKVERTRÄGE REGELN

**L4.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KAISERSLAUTERN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Mitbestimmung der Betriebsräte bei Vergabe und Anwendung von Werkverträgen ausweiten.

- Umkehr der Beweislast bei Scheinwerkverträgen
- Gesetzliche Regelungen zur Eindämmung des Missbrauchs von Werkverträgen durchsetzen.
- Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes bei Werkverträgen und Werkvertragsbeschäftigten durchsetzen.

Die IG Metall möge darauf hinwirken, dass Werkvertragsbeschäftigte nicht als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

##### BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

##### MITBESTIMMUNG BEI WERKVERTRÄGEN

**L4.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KAISERSLAUTERN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, mit den anderen DGB-Gewerkschaften gemeinsam eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes herbeizuführen, sodass bei Vergabe bei Arbeiten über Werkverträge die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben volle Mitbestimmung haben.

Die wichtigsten Regelungspunkte müssen sein:

- Die Werkverträge müssen über den Personaleinsatz laufen und nicht über den Einkauf (Transparenz).
- Die Notwendigkeit des Einsatzes von Werkverträgen ist den Betriebsräten gegenüber nachzuweisen (Informationspflicht).
- Der sog. Konzernverleih muss ausgeschlossen werden, weil mitbestimmungsfrei.
- Umkehr der Beweis- und Darlegungspflicht, um welche Verträge und Arbeitsverhältnisse es sich jeweils handelt.

Arbeitgeber und Fremdfirmen müssen transparent machen, welche Vertragskonditionen vereinbart wurden und wie tatsächlich gearbeitet wird.

### **Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

WERKVERTRÄGE UND INDUSTRIELLE  
DIENSTLEISTUNG

**L4.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LEIPZIG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Im Rahmen der Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“ hat die IG Metall wesentliche Verbesserungen für die Beschäftigten in Werkvertragsunternehmen vor allem bei produktionsnahen 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 konzertierte 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 Dienstleistungstarifverträgen 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 Interessen-

vertretung 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.

- 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 dem langfristigen Ziel eines Flächentarifvertrages für produktionsnahe Dienstleister näherbringen.
- Zukünftige Erschließungsprojekte nehmen positive Ansätze aus dem „Organizing und Campaigning“ (Ansprachekonzepte, Vernetzungsstrategien, mediale Begleitung usw.) auf. Die Initiierung von Betriebsratswahlen im Bereich der produktionsnahen Dienstleister ist dabei die Grundlage für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik. Ebenso müssen die organisationspolitischen Voraussetzungen für ein zeitnahes und flexibles Vorgehen der beteiligten Ebenen der IG Metall 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.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**



ERSCHLIESSUNG DER  
WERKVERTRAGSBESCHÄFTIGTEN IN DER METALL-  
UND ELEKTROINDUSTRIE

**L4.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LANDSHUT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall hat die Erschließung von Beschäftigten in den industrienahen Dienstleistungen voranzutreiben. In den letzten Jahren sind zunehmend Tätigkeiten aus den Unternehmen M+E-Industrie ausgegliedert und oftmals an nicht tarifgebundene Dienstleister per Werkvertrag vergeben worden. Dies stellt eine zunehmende Bedrohung von Stammbesellschaften durch das Geschäftsmodell „billig“ dar. Die IG Metall stellt sich dieser Entwicklung entgegen und problematisiert in den Interessenvertretungen (BR, GBR, KBR, AR) diese Unternehmensstrategien. Dabei ist es das Ziel, den Erhalt und Ausbau der Stammbeschäftigten zu verfolgen. Hierzu fordert die IG Metall vom Gesetzgeber eine Verbesserung der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, um bei Werkvertragsarbeit einen Missbrauch zu verhindern.

Die IG Metall beschließt eine offensive Erschließungsarbeit in den bereits ausgegliederten Bereichen von Konzernen und Unternehmen. Dabei sind insbesondere die Kontraktlogistik, die Facility Services und Entwicklungsdienstleister Ziel der Aktivitäten. Über die Organisierung der Beschäftigten ist die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall zu erreichen. Mit organisierten Beschäftigten in der IG Metall sind insbesondere Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen tariflich zu vereinbaren.

**Beschluss: Erledigt durch Leitantrag**

TARIFLICHE ENTGELTSTRUKTUREN IN DER  
WERTSCHÖPFUNGSKETTE

**L4.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die bestehende Wertschöpfungskette in den Betrieben mit den Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie erhalten bleibt.

Ebenso fordern wir den Vorstand der IG Metall auf, sich tarifpolitisch dafür einzusetzen, dass Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer den Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, mindestens jedoch dem Niveau des Tarifvertrags Leiharbeit, angeschlossen werden.

Wir sehen es als notwendig an, dass nach wie vor ein einheitliches Tarifniveau erhalten bleibt und somit mit der gesamten Belegschaft/Mitgliedschaft eines Betriebes/einer Branche eine gemeinsame Handlungs- und vor allem Durchsetzungsfähigkeit erreicht wird.

Vergleichbare Tarifniveaus führen zu einer Stärkung der Belegschaften und zur Stärkung der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**



LEITANTRAG: BETEILIGUNGSGEWERKSCHAFT  
IG METALL

**EL5.001** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER:  
VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In Deutschland steht vieles zur Diskussion, aber nicht die Demokratie. Gleichzeitig steht die Demokratie vor vielfältigen Herausforderungen: Der zu beobachtende Vertrauensverlust in die Problemlösungskompetenzen der Politik, die sinkende Wahlbeteiligung, die nachlassende Bereitschaft zu klassischem politischem Engagement und der Mitgliederschwund in den Volksparteien sind Indikatoren für eine schleichende Ermüdung unserer Demokratie. Dem setzt die IG Metall das Engagement ihrer Mitglieder und ihrer mehr als 100.000 ehrenamtlich Aktiven entgegen.

Die Demokratie lebt davon, dass Interessenkonflikte offen ausgetragen und um Positionen gerungen wird. Das erfordert starke Akteure und Akteurinnen. Politik kann sich daher nicht nur durch ihre Ergebnisse legitimieren. Sie bedarf auch der Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, die Einfluss nehmen und mitgestalten wollen.

Die IG Metall ist eine Beteiligungsgewerkschaft. Die direkte Beteiligung von Mitgliedern an wichtigen Themen im Betrieb und in der Organisation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Interessenvertretung. Beteiligung ist dabei nicht als Konkurrenz zum bewährten repräsentativen System zu sehen – sondern als wichtige Ergänzung und Stärkung. Dies weiter auszubauen und miteinander zu verzahnen, stärkt unsere Verankerung in den Betrieben und die fundierte Willensbildung in den gewählten Gremien.

Dies wirkt auch einer Erosion der Mitbestimmung entgegen. Wir wollen eine Stärkung individueller und kollektiver Beteiligungsrechte. Eine echte Beteiligung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz setzt kollektive, gesetzlich und tarifvertraglich gesicherte Rechte voraus.

Die betriebliche und die politische Ebene müssen zusammenwirken. Deshalb stellen wir Anforderungen an die demokratische Entwicklung im einzelnen Unternehmen, in der gesamten Arbeitswelt bis hin zur Stärkung der demokratischen Strukturen in der Gesellschaft. „Demokratie endet nicht am Werktor“ – dies ist weiter Richtschnur unserer Politik.

### **Beteiligungsinstrumente und Erfahrungen der IG Metall**

Die Erfahrungen der IG Metall mit direkter Mitgliederbeteiligung sind vielfältig. Die Erfahrung aus zahlreichen Projekten und Vorhaben zeigt, dass sich mehr Beteiligung lohnt. Beteiligung ist dann am erfolgreichsten, wenn sie den direkten Kontakt mit den Mitgliedern stärkt. Beteiligungsangebote können in allen Handlungsfeldern und Zielgruppen Beschäftigte und Mitglieder aktivieren. Die Erfahrung zeigt:

- In der Tarifpolitik spielt Beteiligung eine wichtige Rolle. Dies gilt bei der Abwehr von Tarifflicht genauso wie bei der Durchsetzung von Tarifbindung. Der Erfolg von Tarifrunden wird maßgeblich durch die Beteiligung und das Engagement der Mitglieder bestimmt. Wichtig ist deren frühzeitige Einbindung in die Forderungsdiskussion und -erstellung. Mit dem Instrument tariflicher Abweichungen durch die Beteiligungsansätze des „Pforzheim-Verfahrens“ eröffnen wir Möglichkeiten, Beschäftigte direkt einzubinden. So kommen wir zu besseren Ergebnissen.
- „Besser statt billiger“ als Strategie einer vorausschauenden aktiven Betriebspolitik geht nicht ohne Beteiligung der Beschäftigten. Die IG Metall unterstützt die Betriebsräte nicht nur bei der Krisenbewältigung, sondern auch bei der Förderung betrieblicher Innovationsfähigkeit und der Entwicklung alternativer Konzepte. Dabei ist die Einbindung der Beschäftigten mit ihrem Expertenwissen, die Gestaltung aktiver Beteiligungsprozesse für die Förderung arbeitsorientierter Innovationsstrategien unerlässlich.
- Mit der Wahl und (Neu-)Gründung von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und weiteren Gremien sowie dem Auf- und Ausbau von Vertrauensleutestrukturen schaffen wir strukturelle Beteiligungsmöglichkeiten. Weit über 10.000 Betriebsratsgremien, über 73.000 Betriebsräte und weitere 50.000 Vertrauensleute sowie Tausende Jugend- und Auszubildendenvertreter und Auszubildendenvertreterinnen praktizieren täglich aktive Beteiligung.
- Mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Organisationsbereich der IG Metall haben sich im Jahr 2013 an der Beschäftigtenbefragung beteiligt und ihre Erwartungen formuliert. Sie sind Grundlage für die Weiterentwicklung unserer betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen.

- In den Medien der IG Metall und in sozialen Netzwerken werden Positionen der Organisation nicht nur verkündet, sondern auch debattiert. Hierbei muss es darum gehen, an der Debatte Beteiligten auch die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Umsetzung am Ende der Meinungsbildung zu ermöglichen.
- In Praxisworkshops und Pilotprojekten wird Erfahrungsaustausch zur Förderung von Beteiligungsprozessen organisiert. Es werden neue Instrumente entwickelt und in der betrieblichen Praxis erprobt.

### **Themen setzen, die Zukunft gestalten**

Um die Beteiligungsorientierung der IG Metall auszubauen, sind Maßnahmen in der Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik notwendig. Dabei verfolgen wir in den nächsten Jahren folgende Schwerpunkte:

#### **Mehr Beteiligung in der Tarifpolitik**

In allen Bezirken der IG Metall wurden und werden Konzepte zur Anlage und Durchführung von Tarifbewegungen weiterentwickelt. Im Mittelpunkt steht mehr Beteiligung in allen Phasen einer Tarifbewegung. In der gesamten IG Metall trifft dies auf breite Zustimmung und es ist der dringende Bedarf erkannt, dieses Thema zu bearbeiten.

In der Phase der Forderungserstellung geht es darum, Beteiligung bei strategischen tarifpolitischen Weichenstellungen, z.B. Beschäftigtenbefragungen und Diskussionen um kurz- und mittelfristige Ziele, zu erreichen. In Betrieben und Verwaltungsstellen kann das im Vorfeld aktueller Tarifbewegungen, beispielsweise durch aktivierende Mitgliederbefragungen, erfolgen. Kommunikation und Abstimmung zwischen den Bezirken und mit dem Vorstand der IG Metall in der Forderungsdebatte müssen dazu führen, dass ein einheitlicher Auftritt der IG Metall, insbesondere gegenüber den Arbeitgeberverbänden, sichergestellt ist.

In der Mobilisierungs- und Warnstreikphase muss über Kommunikation und Identifikation die Beteiligung ein Gesicht bekommen, z.B. durch das „WIR“. Neue, fantasievolle Aktionsformen, mit denen es auch gelingt, traditionell Nichtteilnehmende zu aktivieren, sind zu erproben. Hier gilt es, an die positiven Erfahrungen in der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie des Jahres 2015 anzuknüpfen, in der es gelungen ist, Angestellte in den Konzernzentralen sowie in großen Forschungs- und Entwicklungsbereichen in diese Aktionsformen einzubeziehen. Dies gilt auch für Konzepte einer stärkeren Einbeziehung von Vertrauensleuten.

In der Durchsetzung einer Tarifforderung geht es darum, alle Bezirke der IG Metall an einem Warnstreik- und Streikkonzept für die IG Metall zu beteiligen. Dies betrifft auch diejenigen Bezirke, die aus sich heraus nicht arbeitskampffähig sind, um damit eine Erweiterung der vorhandenen Handlungsmöglichkeiten und zusätzliche Eskalationsmöglichkeiten zu schaffen.

Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitskampfkonzepete der IG Metall und der zunehmenden Verwischung der Grenzen zwischen Warn- und Erzwingungsstreiks könnte dabei eine zusätzliche Stufe vor einer Urabstimmung in der Fläche eine Rolle spielen. Denkbar und in die Arbeitskampfplanung zu integrieren sind befristete betriebsbezogene (Warn-)Streiks, die mit der Legitimation einer betrieblichen Abstimmung nach Beschluss durch den Vorstand auch eine Streikunterstützung zur Folge hätten. Über diese und weitere Vorschläge wird die IG Metall noch 2015 beschließen und soweit notwendig, über eine Anpassung der Richtlinie entscheiden.

Des Weiteren sind in Tarifbewegungen auch OT-Betriebe, Anerkennungs- oder Haustarifvertragsbetriebe stärker einzubeziehen.

In der Ergebnis- und Umsetzungsbeteiligung sind insbesondere Kommunikation und Abstimmungsprozesse in Betrieben, Tarifkommissionen und Delegiertenversammlungen zu berücksichtigen. Ein Feedback und eine Nachbetrachtung in den Entscheidungsgremien sollte als standardisiertes Verfahren eingeführt werden. Die Information über Tarifergebnisse an Einzelmitglieder, insbesondere im Bereich Handwerk und den Nicht-M+E-Branchen ist sicherzustellen.

In betrieblichen Auseinandersetzungen um Haus-, Anerkennung- oder Ergänzungstarife hat sich die direkte Einbeziehung der Mitglieder bei den Entscheidungen über Tarifforderungen und Tarifergebnisse in den letzten Jahren deutlich verbessert: „Kein Eingriff in Tarifverträge ohne Mitgliedervotum“ sollte Grundsatz vor Abschluss jedes Pforzheim-Tarifvertrages sein.

#### **Handlungsfeld Betriebspolitik**

Die IG Metall setzt auf eine nachhaltige, proaktive Betriebspolitik. Eine Betriebspolitik mit gewerkschaftlichem Profil hat dann Erfolg, wenn sie auf die aktive Einbeziehung gut informierter Belegschaften setzt. Nur so kann auch die Meinungsführerschaft im Betrieb im „Ringeln um die Köpfe“ erhalten und gewonnen werden. Denn auch Unternehmen erkennen zunehmend Beteiligung als Erfolgsrezept für engagierte und produktive Beleg-

schaften. Hier müssen wir uns informierend und meinungsbildend einmischen.

Beteiligung braucht Strukturen, Qualifizierung und umfassende Informationen. Eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik braucht starke und engagierte Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen von den Wirtschaftsausschüssen bis in den Aufsichtsrat.

Der Ausbau qualitativ guter betriebsbezogener Kommunikation ist dabei ein Schwerpunkt erfolgreicher Meinungsbildung im Betrieb. Betriebsräte sind keine Geheimräte, sondern können stolz und selbstbewusst über ihr Handeln, Konflikte mit dem Arbeitgeber und Erfolge berichten. Der Ausbau des Werkzeugkastens erfolgreicher betrieblicher Kommunikation und die Qualifikation von Gremien muss weiter vorangetrieben werden. Dazu gehört auch die Nutzung der Möglichkeiten von ITK und Social Media.

Zur Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit betrieblicher Interessenvertretungen wird der Vorstand beauftragt, Pilotprojekte zu initiieren, welche Betriebsräte in den Themenfeldern beteiligungsorientierung, zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenplanung qualifiziert. In einem weiteren Schritt soll der Praxistransfer durch hauptamtliche Begleitung fachlich unterstützt werden.

### **Vertrauensleute nah dran und kompetent**

Vor allem den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten kommt eine zentrale Schlüsselrolle zu. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs- und Gegenmacht im Betrieb. Vertrauensleute sind entscheidend für die Mitgliederentwicklung, Mobilisierung und Konfliktfähigkeit der IG Metall. Die Vertrauensleutewahlen 2016 wollen wir unter dem Motto „*Wir machen mehr*“ nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen der IG Metall quantitativ und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauenskörpern wollen wir umkehren. Das Engagement der Vertrauensleute muss mehr Wertschätzung erhalten. Der Austausch und die Vernetzung guter Vertrauensleutearbeit über den eigenen Betrieb hinaus muss ausgebaut werden.

Mit gezielten Ansprachekonzepten und Projekten sollen bislang unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen für die Vertrauensleutearbeit gewonnen und Betriebe ohne Vertrauenskörperstrukturen erschlossen werden. Bei der Erschließung bisher gewerkschaftsfreier Betriebe kommt Aktivenkreisen unserer Mitglieder eine wichtige Bedeutung zu. Die Arbeit dieser aktiven Mitgliedergruppen

ohne Gremienstruktur und formale Funktion muss in Zukunft noch besser ausgewertet werden. Gute Praxisbeispiele der Methoden und Konzepte für den Umgang mit Aktivengruppen sind zu erstellen.

Gute Bildungsangebote unterstützen kompetente, kritische und aktive Vertrauensleutearbeit. Seminarkonzepte auch fachbezogene Grundlagenseminare (etwa Entgelt, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz) für Vertrauensleute sind im Rahmen der Bildungsfreistellungsgesetze auszubauen. Neben gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen müssen die Bildungsangebote für Vertrauensleute auch Kompetenzen vermitteln, um betriebliche Beteiligungsprozesse anzustoßen. Auch Führung ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg einer auf Beteiligung ausgerichteten gewerkschaftlichen Betriebspolitik und bedarf der Qualifikation insbesondere der Vertrauenskörperleitungen.

Die IG Metall wird nach den Vertrauensleutewahlen 2016 eine bezirksübergreifende strukturierte und ergebnisbezogene Debatte zur Neuausrichtung betrieblicher Beteiligungskonzepte und aktiver Vertrauensleutearbeit anstoßen. 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 entwickeln.

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.

### **Organisationspolitik – Aufgaben für die Zukunft ...**

Für die Organisationspolitik braucht die Beteiligungsgewerkschaft IG Metall ein tragfähiges Modell, wie im Jahre 2020 eine „Beteiligungsverwaltungsstelle“ aufgestellt sein soll. Dieses ist zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang ist auch zu überprüfen, wie Beteiligungsinstrumente verstärkt in den Richtlinien und den Ortsstatuten berücksichtigt werden können.

Dazu gehört auch eine breitere Qualifikation und Methodenkompetenz der Funktionäre und Beschäftigten der IG Metall. Neben Seminaren ist hier



strukturiertes Organisationslernen anhand erfolgreicher Organisationspraxis voranzutreiben. Insbesondere durch den Austausch von Best-Practice-Beispielen sowie bundesweiter und bezirklicher Netzwerke erfolgreicher Beteiligungsprojekte streben wir die Entwicklung besserer Standards der Mitgliederbeteiligung in unserer Arbeit vor Ort an.

Schritte für Schritt müssen Standardformate der IG Metall mehr Möglichkeiten für Beteiligung bieten. Dazu gehören insbesondere Betriebsversammlungen, Delegiertenversammlungen und Mitgliederversammlungen, aber auch Aufrufe zu Warnstreiks oder Informationsveranstaltungen vor oder nach Abschluss einer Tarifbewegung. Diese Standardformate müssen um neue Formate ergänzt werden. Dazu gehören insbesondere Umfragen, Zielgruppenforen und Netzwerke.

Neue (z.B. webbasierte) Beteiligungsmethoden werden in geeigneten Betrieben und Zielgruppen erprobt. Auch die hier schon vorhandenen Erfahrungen sind systematisch auszuwerten und weiterzuentwickeln.

Zur Stärkung der Mitgliederbeteiligung benötigt die IG Metall ein leistungsfähiges Kontaktmanagementsystem. Das ermöglicht, Mitglieder noch zielgruppengenaue anzusprechen, und erleichtert, Feedback von unseren Mitgliedern und Beschäftigten zu erhalten. Aktivitäten mit direkter Mitgliederbeteiligung können so besser ausgestaltet und einfacher genutzt werden. Die notwendigen organisatorischen und technischen Herausforderungen hierfür sind zu schaffen.

### **... für ein gutes Leben**

Erfolgreich sind Aktivitäten und Kampagnen in unseren Handlungsfeldern dann, wenn sie als Beteiligungsprozesse gestaltet werden. Damit werden sie im Ergebnis besser und zugleich mitgliederwirksam. Beteiligung ist für die IG Metall mehr als ein Instrument. Beteiligung ist für uns ein politisches Programm für mehr Demokratie und damit ein Wert an sich. Die IG Metall tritt für diese Werte aus der Mitte der Gesellschaft ein, damit jeder Mensch ein gutes Leben nach seinen Maßstäben führen kann.

BETEILIGUNGSORIENTIERUNG VERANKERN –  
GEWERKSCHAFTLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT  
SICHERN

**L5.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GAGGENAU

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Angesichts brüchig werdender sozialpartnerschaftlicher Strukturen und sinkender institutioneller Verankerung der Gewerkschaften, wird sich die Zukunft gewerkschaftlicher Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit stärker denn je im Betrieb entscheiden.

Der Wandel in den industriellen Beziehungen ist tief greifend und erfordert eine Neuausrichtung gewerkschaftlicher Strategien und Vorgehensweisen.

Weg von der Stellvertreterlogik hin zur Beteiligungsorientierung, in der die Betroffenen zu Beteiligten werden.

Vor obigem Hintergrund muss eine zeitgemäße und wirkungsvolle gewerkschaftliche (Betriebs-)Politik in ihrer Grundausrichtung mitglieder-, beteiligungs- und konfliktorientiert gestaltet sein.

Dies ist die Voraussetzung für ein unabhängiges gewerkschaftliches, politisches Handeln, erzeugt Legitimität und führt letztlich zu besseren Lösungen.

Hierzu hat die IG Metall in der Vergangenheit viele Aktivitäten unternommen und (Bildungs-)Angebote konzipiert. Die Erfahrungen mit betrieblichen Interessenvertretungen aus der Praxis von Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären zeigen jedoch, dass die systematische und strukturierte Beteiligungsorientierung, in der überwiegenden Zahl der Betriebe, eine sehr untergeordnete Rolle spielt.

Augenscheinlich erreichen die Angebote der IG Metall diese Gruppe nicht, bzw. existiert ein Problem des Transfers von Bildungsinhalten in die betriebliche Praxis.

Zur Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit betrieblicher Interessenvertretungen wird der Vorstand aufgefordert, ein Pilotprojekt zu konzipieren bzw. zu initiieren, welches im ersten Schritt Betriebsräte in den Themenfeldern Beteiligungsorientierung, zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenplanung qualifiziert und im zweiten Schritt den Praxistransfer innerhalb eines Coaching-Modells durch eine entsprechend qualifizierte hauptamtliche Kollegin/einen entsprechend qualifizierten hauptamtlichen Kollegen unterstützt und fachlich begleitet.

Das erhöht die Chance auf nachhaltige und selbsttragende Veränderung betrieblicher Vertretungsstrukturen und sichert der IG Metall langfristig Handlungsfähigkeit auf der Grundlage betrieblicher Stärke.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WEITERENTWICKLUNG ARBEITSKAMPFKONZEPTE

**L5.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS STUTT GART

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall entwickelt bis zur nächsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ein neues Arbeitskampfkonzzept, das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:

1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
2. Die Einbeziehung von mehr Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer Eskalationsstufe unterhalb des Erzwingungsstreiks
3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu führen
4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraussetzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre

Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkonzzept vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:

1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase
2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe. Diese Tagesstreiks müssen in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder eine finanzielle Wertschätzung, die sich am Mitgliedsbeitrag orientiert
3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

STREIKUNTERSTÜTZUNG BEI WARNSTREIK

**L5.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BAMBERG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall gewährt ihren Mitgliedern bei Warnstreiks von einer Mindestdauer von drei Stunden eine Streikunterstützung (im folgendem: „Streikunterstützung Warnstreik“).

Für die Auszahlung und die Höhe der „Streikunterstützung Warnstreik“ gilt § 23 der Satzung sinngemäß.

Der Vorstand wird beauftragt, hierzu eine Staffe lung nach Warnstreikdauer zu erstellen und dem Beirat zur Beschlussfassung vorzulegen. Falls erforderlich werden weitere Einzelheiten in einer Richtlinie „Streikunterstützung Warnstreik“ aufgenommen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.002**

WEITERENTWICKLUNG ARBEITSKAMPFKONZEPTE

**L5.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNTERELBE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall entwickelt ein neues Arbeitskampfkonzzept, das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:

1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
2. Die Einbeziehung von mehr Bezirken, Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer weiteren Eskalationsstufe unterhalb des Erzwin gungsstreiks
3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu führen
4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraussetzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre

Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkonzept vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:

1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase
2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe.
3. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder Streikunterstützung.
4. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung in mindestens zwei Bezirken bzw. Tarifgebieten

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.002**

WEITERENTWICKLUNG ARBEITSKAMPFKONZEPT

**L5.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall entwickelt bis zur nächsten Tarifrunde ein neues Arbeitskampfkonzept, das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:

1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
2. Die Einbeziehung von mehr Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer Eskalationsstufe unterhalb des Erzwingungsstreiks
3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu führen
4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraussetzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre

Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkonzept vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:

1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase

2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe. Diese Tagesstreiks müssen in einer betrieblichen Abstimmung der Mitglieder legitimiert werden. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder eine pauschale finanzielle Wertschätzung.
3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.002**

STÄRKUNG DER TARIFPOLITISCHEN  
DURCHSETZUNGSFÄHIGKEIT – STÄRKUNG DES  
FLÄCHENTARIFVERTRAGES

**L5.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KOBLENZ

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Tariffbewegungen eskalierend durchführen zu können, ist unabdingbar, um durchsetzungsfähig zu sein. Trotz insgesamt guter Warnstreikbeteiligung sind wir für die Arbeitgeber in der Regel berechenbar. Nach zwei oder drei Warnstreikwellen ist die Hürde für einen regulären Arbeitskampf nach einer dafür erforderlichen Urabstimmung – aus guten Gründen – sehr hoch.

Die eng verzahnte Liefer- bzw. Wertschöpfungskette ermöglicht uns heute jedoch bereits nach einigen Stunden oder Tagen, den wirtschaftlichen Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Gleichzeitig wäre es hilfreich, wenn es gelänge, in mehr Tarifgebieten und mit mehr Betrieben sichtbare und erlebbare Beiträge zu einem Tarifabschluss zu leisten, auch indem diese in ein Streikkonzept eingebunden würden.

Um die Durchsetzungsfähigkeit in der Tariffbewegung auszubauen und zu stärken, ist es zielführend, eine weitere Eskalationsstufe zwischen den stundenweise durchgeführten Warnstreiks und dem Streik nach der Urabstimmung einzuführen.

Auf Grundlage einer breit angelegten tarifpolitischen Willensbildung in den zuständigen Gremien soll der Vorstand der IG Metall für die nächste Tarifrunde der M+E-Industrie prüfen, ob es nach klar definierten Voraussetzungen (nach Beteiligung mit allen Schichten, bei ganztägigen Warnstreiks mit allen Schichten) auf Grundlage vom Vorstand beschlossener Arbeitskampfkonzepte möglich ist, Streikunterstützung auch vor einer Urabstimmung und einem regulären Arbeitskampf zu gewähren.

Hierbei geht es nicht um die allgemeine Bezahlung von Warnstreiks, sondern, unter klar definierten Voraussetzungen, um eine neue Qualität der Durchsetzung unserer Forderungen – auch ggf. in einzelbetrieblichen Tarifkonflikten, beispielsweise um die Herstellung von Tarifbindung. Ziele sind, die bestehenden Arbeitskampfkonzpte weiterzuentwickeln und die Fernwirkungen (kalte Aussperung) beherrschbarer abzubilden.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### WEITERENTWICKLUNG VON STRATEGIEN DER TARIFAUSEINANDERSETZUNG

#### **L5.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS NEUSTADT

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, umgehend und möglichst bereits ab der Tarifrunde 2016 in der Metall- und Elektroindustrie umsetzbar, Strategien in Tarifaueinandersetzungen weiterzuentwickeln.

Zentral ist dabei eine erweiterte Variation von Arbeitskmpfkonzpten, welche den Zielen

- Mitgliederentwicklung vor und während der Tarifrunde,
- weiterer Beteiligung von Mitgliedern und Funktionären an Planung und Handlung innerhalb eines Arbeitskmpfkonzpts,
- Erhöhung der Anzahl in Tarifaueinandersetzungen beteiligter Betriebe,
- der maßgeblichen Verringerung der Vorhersehbarkeit der Handlungen der IG Metall während der Tarifrunde,
- einer weiterhin erfolgreichen Tarifpolitik der IG Metall

dienen soll.

Zum Erreichen dieser Ziele ist im Besonderen unsere Vorgehensweise unterhalb der Schwelle gescheiterter Verhandlungen und den Folgen Urabstimmung und Streik i.S. § 22 Ziffer 3 der Satzung um zusätzliche Eskalationsstufen zu erweitern.

Hier ist vorzusehen, dass die heute schon an vielen Stellen praktizierte Vorgehensweise, Warnstreiks im Verlauf der Tariffbewegung erheblich auszuweiten, fester Bestandteil von Durchsetzungskonzepten der IG Metall wird. Dies trägt dem Rechnung, dass durch die heutigen Wertschöpfungs-

ketten mit kurzfristigen Lieferverflechtungen bereits mehrstündige Warnstreiks ökonomischen Druck entfalten. Weiter haben diese Rahmenbedingungen in der jüngeren Vergangenheit faktisch auch die Schwelle zum Erzwingungsstreik nach Urabstimmung erhöht. Mit einer so angepassten Vorgehensweise beantworten wir dies adäquat.

Der Vorstand gestaltet hierzu ebenfalls Konzepte von Mitgliederbeteiligung (beispielsweise Abstimmungen in Betrieben zur Ausweitung von Warnstreiks) und zur Milderung der durch ausgeweitete Warnstreiks steigenden Entgelteinbußen der beteiligten Mitglieder. Eine an Arbeitsausfall und Mitgliedsbeitrag zu bemessende Zahlung an die in Warnstreiks beteiligten Mitglieder unterhalb der Streikunterstützung gemäß § 23 der Satzung soll vom Vorstand vor oder in laufenden Tarifrunden beschlossen werden können. Vor allem soll dabei die Nützlichkeit der Mitgliedschaft unterstrichen werden, da hierbei Organisierte Beschäftigte eine anerkennende Differenzierung zu Nichtorganisierten erleben.

Angestrebt wird zudem, eine solche Weiterentwicklung der Strategien in Tarifaueinandersetzungen auf möglichst alle Branchen und Tarifgebiete übertragbar zu machen. Dies gilt insbesondere für noch wenig erschlossene Bereiche von Werkvertragsnehmern entlang der Wertschöpfungsketten der Branchen im Organisationskatalog der IG Metall.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

#### ARBEITSKAMPFKONZEPT DER IG METALL

#### **L5.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS FRIEDRICHSHAFEN-OBERSCHWABEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unser Arbeitskmpfkonzpt dahingehend zu erweitern, dass auch unterhalb der Schwelle der Urabstimmung kurzfristige flexible Arbeitskmpfmaßnahmen in einzelnen Betrieben möglich werden, für die finanzielle Unterstützungsleistungen an die Mitglieder gezahlt werden können. Damit kann die IG Metall eine weitere Eskalationsstufe im Verlauf von Tarifverhandlungen einziehen. Kriterien für die Nutzung dieses Instrumentes sollen unter anderem Dauer der Arbeitsniederlegungen, Häufigkeit der Aktionen in den betroffenen Betrieben und Intensität der ökonomischen Drucksituation sein. Das Instrument muss in die Arbeitskmpfstrategien der Tarifgebiete entsprechend eingepasst werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.007**

UNTERSTÜTZUNG BEI STREIK, MASSREGELUNG  
UND AUSSPERRUNG (SATZUNG § 23 UND § 24)

**L5.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ALBSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Zusätzlich zu den in § 23 und § 24 der Satzung der IG Metall vom 1. Januar 2012 genannten Leistungen bei Streik, Maßregelung und Aussperrung, sollen in Zukunft Beschäftigte, die während einer Tarifrunde an ganztägigen Warnstreiks teilnehmen, eine finanzielle Wertschätzung erhalten, die sich analog der Unterstützungssätze am Mitgliedsbeitrag und an der Mitgliedsdauer orientiert.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

TARIFPOLITISCHE HANDLUNGS- UND  
DURCHSETZUNGSMACHT

WEITERENTWICKLUNG DER TARIFPOLITISCHEN  
DURCHSETZUNGSSTRATEGIE

**L5.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HOMBURG-SAARPFALZ

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Vor der nächsten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wird eine intensive und breit angelegte Debatte in den für die Tarifpolitik zuständigen Gremien der IG Metall über eine Weiterentwicklung der tarifpolitischen Durchsetzungsstrategie geführt. Hierbei gilt es zu prüfen, ob eine weitere Eskalationsstufe unter definierten Voraussetzungen im Anschluss an eine Warnstreikphase, vor Urabstimmung und Arbeitskampf, durch zusätzliche und längere Warnstreiks mit Bewilligung von Streikunterstützung durch den Vorstand sinnvoll ist.

Seit 2002 ist es der IG Metall gelungen, in der Metall- und Elektroindustrie tarifpolitische Erfolge ohne Urabstimmung und Arbeitskampf durchzusetzen. Dies ist bemerkenswert, insbesondere wegen der bestehenden Beschränkungen des sog. Anti-Streikparagrafen 160 SGB III, ehemals § 116 AFG. Ursächlich für die fortbestehende Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall sind auch die bestehenden unternehmerischen Fertigungskonzepte mit flacher Lagerhaltung und eng verzahnten Zuliefer- und Logistikkonzepten in der Metall- und Elektroindustrie. Dadurch gelingt es der IG Metall, bereits über massive Warnstreiks die Arbeitgeber zu beeindrucken und wirtschaftlich zu treffen. Hieran gilt es anzuknüpfen und die tarifpolitische Durchsetzungsstrategie weiterzuentwickeln.

Durch die konzeptionelle Entwicklung einer weiteren Eskalationsstufe, mit zusätzlichen und längeren Warnstreiks mit Bewilligung von Streikunterstützung durch den Vorstand, entstehen für die IG Metall in einer heißen Phase einer Tarifrunde zusätzliche Handlungsoptionen.

Die IG Metall wäre in ihrer Durchsetzungsstrategie flexibler und für die Arbeitgeber weniger berechenbar. Dadurch würde der Druck auf die Arbeitgeber und ihre Verbände deutlich steigen, eine Verhandlungslösung anzustreben. Die Auswirkungen eines Arbeitskampfes im Sinne einer Fernwirkung wären für die IG Metall kontrollierter zu steuern und damit besser zu beherrschen. Die Anzahl der Betriebe und Mitglieder würde erheblich ansteigen, die in einer finalen Durchsetzungsphase einer Tariffbewegung beteiligt werden. Im Innenverhältnis würde sich dieses Konzept positiv auf die organisationspolitische Entwicklung der IG Metall auswirken. Durch die steigende tarifpolitische Verantwortung für die Funktionäre, Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen würde die organisationspolitische Bindung aller Beteiligten gestärkt. Die Bedeutung eines hohen Organisationsgrades und einer satzungsgemäßen Beitragszahlung würden erlebbar und weiter an Bedeutung gewinnen.

Ausdrücklich zielt das Antragsbegehren nicht darauf ab, bei Warnstreiks grundsätzlich eine Streikunterstützung zu leisten.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

WEITERE ENTWICKLUNG UNSERER  
ARBEITSKAMPFKONZEPTE

**L5.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, ein neues Arbeitskampfkonzzept für die Durchsetzung unserer Forderungen bei Tarifrunden zu entwickeln. Wir brauchen eine klare und transparente Mobilisierungsstrategie von der Forderungsdiskussion bis zum möglichen Scheitern mit Urabstimmung und Streik. Erste Voraussetzung dazu ist die Kündigung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie mit dem Ziel, die in § 2 beschriebene Verhandlungsverpflichtung zwei Wochen vor Ablauf von Tarifverträgen und die in § 3 nach Ablauf des Tarifvertrages enthaltene Verpflichtung, das auch noch eine vierwöchige Friedenspflicht besteht. Wir fordern den Vorstand auf, das Schlichtungs- und Schiedsabkommen zum nächstmöglichen Termin zu kündigen.



Eine klare und transparente Mobilisierungsstrategie gliedert sich für uns in fünf Phasen:

1. Forderungsdiskussion und Beschluss
2. Verhandlungsbegleitende Aktionen vor Auslaufen des Tarifvertrages/Friedenspflicht
3. Warnstreiks nach Auslaufen des Tarifvertrages/Friedenspflicht
4. Bezahlte Tagesstreiks ohne Urabstimmung für IG Metall Mitglieder unter Einbeziehung aller Beschäftigten
5. ein unbefristeter Erzwingungsstreik mit Urabstimmung und einem Arbeitskampfkonzept mit rollierenden Wechselstreiks, je nach Betrieb mit Eintagesstreiks, Mehrtagesstreiks bis zu unbefristeten Streiks bei Betrieben ohne Fernwirkung

Ziel muss es sein, unsere Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, so viele Betriebe wie möglich in die Mobilisierung einzubeziehen vor einem möglichen Scheitern der Verhandlungen mit der Konsequenz Urabstimmung und Streik. Mit dieser Strategie erhöhen wir die Glaubwürdigkeit gegenüber unseren wichtigsten Vertrauensleuten, die für die betriebliche Mobilisierung verantwortlich sind.

Parallel zur Forderungsdiskussion brauchen wir eine beteiligungsorientierte Diskussion in Workshops, Wochenendseminaren, Vertrauensleutesitzungen ..., wie wir die Beschäftigten aus den Bürobereichen/indirekten Bereichen stärker an unseren Tarifrunden beteiligen können. Ideen aus den vergangenen Tarifrunden wie rollierende Abteilungsversammlungen, Informationsveranstaltungen zum Stand der Tarifrunde in Meeting-Points, Kaffeeecken ... im Bürobereich zusätzliche Materialien wie „Unternehmer auf dem Prüfstand“, mit denen die betrieblichen Themen stärker mit den Tarifforderungen verknüpft werden können, bis hin zur Planung von Betriebs- und Abteilungsversammlungsterminen in der heißen Phase der Tarifrunde.

Eine rechtzeitige Einbeziehung unserer Mitglieder und der Beschäftigten in den Betrieben bietet auch die Chance einer besseren Mitgliederentwicklung im Vorfeld der Tarifrunde, weil nicht zuletzt der betriebliche Organisationsgrad die Voraussetzung für die Einbeziehung des Betriebes in die neue Eskalationsstufe mit bezahlten Tagesstreiks ist.

**Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

EINGRIFFE IN TARIFVERTRÄGE NUR BEI  
BETEILIGUNG DER MITGLIEDER

**L5.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EMDEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungstarifverträge, Sanierungstarifverträge oder Ergänzungstarifverträge müssen durch die von der Veränderung betroffenen bzw. vom Geltungsbereich erfassten Mitglieder selbst legitimiert werden. Das heißt: Schon die Aufnahme von formalen Verhandlungen bedarf der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungsergebnis bedarf nicht nur der Zustimmung der Tarifkommission und des Vorstandes bzw. Bezirksleitung, sondern auch der Zustimmung der Mitglieder. Die Abstimmung ist in Mitgliederversammlungen oder -entscheiden herbeizuführen. Die Richtlinie für betriebliche Tarifkommission ist entsprechend zu ändern. In Großbetrieben sollen Abstimmungen über die Vertrauensleutestrukturen ermöglicht werden.

**Beschluss: Annahme**

TARIFPOLITIK

**L5.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Eingriffe in Tarifverträge nur durch direkte Legitimation der betroffenen Mitglieder

Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungs-, Sanierungs- oder Ergänzungstarifverträge müssen durch die von der Veränderung betroffenen bzw. vom Geltungsbereich erfassten Mitglieder selbst legitimiert werden. Das heißt, schon die Aufnahme von formalen Verhandlungen bedarf der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungsergebnis bedarf nicht nur der Zustimmung der Tarifkommission und des Vorstandes bzw. der Bezirksleitung, sondern auch der Zustimmung der Mitglieder. Die Abstimmung ist in Mitgliederversammlungen oder -entscheiden herbeizuführen. Die „Richtlinie für betriebliche Tarifkommission“ ist entsprechend zu ändern. In Großbetrieben sollen Abstimmungen über die Vertrauensleutestrukturen ermöglicht werden.

Die stärkere direkte Beteiligung von Mitgliedern in der Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik ist eine der Zukunftsfragen für die IG Metall. Gerade, wenn die Mitglieder direkt betroffen sind, wollen

sie mit diskutieren und auch mit entscheiden. Das gilt insbesondere für tarifpolitische Fragen im Betrieb. Mit ihrem Einsatz und ihrer Mitgliedschaft haben die Mitglieder Tarifverträge möglich gemacht. Sie haben einen unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen aus ihren Tarifverträgen. Sollten diese zukünftig betrieblich verändert werden, ist eine direkte Beteiligung zu gewährleisten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.012**

EINGRIFFE IN TARIFVERTRÄGE NUR DURCH  
DIREKTE LEGITIMATION DER BETROFFENEN  
MITGLIEDER

**L5.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNTERELBE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungstarifverträge, Sanierungstarifverträge oder Ergänzungstarifverträge müssen durch die von der Veränderung betroffenen Mitglieder selbst legitimiert werden. Das heißt: Schon die Aufnahme von formalen Verhandlungen bedarf deshalb der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungsergebnis bedarf nicht nur der Zustimmung der Tarifkommission und des Vorstandes, sondern auch der Zustimmung der Mitglieder. Die Abstimmung ist in Mitgliederversammlungen oder Mitgliederentscheiden herbeizuführen. Die Richtlinie für betriebliche Tarifkommissionen ist entsprechend zu ändern.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.012**

ZEITGEMÄSSE WEITERENTWICKLUNG DER  
STREIKKONZEPTE DER IG METALL

**L5.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Selbstbewusstsein einer Gewerkschaft und deren Mitglieder. Die Möglichkeit, Streiks als Werkzeug zur Durchsetzung tariflicher Forderungen zu verwenden, setzt eine Gewerkschaft voraus, die bereit ist, deren Wirkung auch ganz gezielt in Verhandlungsprozessen auszuschöpfen.

Neue Mitglieder werden mit dem Hinweis auf die Streikfähigkeit der Gewerkschaft gewonnen.

Im Verständnis der Mitglieder haben neben der Beratung und dem Rechtsschutz, Streik und die

Unterstützung bei Streik, Aussperrung und Maßregelung zentrale Bedeutung.

In der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort zeigt sich, dass unsere Streikkonzepte neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen:

1. Die Streikunterstützung ist die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. Die klassischen Arbeitskampfmaßnahmen, wie Urabstimmung, Streik und Aussperrung gehören jedoch schon lange nicht mehr zur Erfahrungswelt der Masse der IG Metall Mitglieder. Faktisch hat die IG Metall nach den großen Streiks 2003 (35-Stunden-Woche Ost) und 1984 (35-Stunden-Woche) keine Streiks über mehrere Wochen mehr geführt. Es gibt in der Verwaltungsstelle nur noch wenige, die sich daran erinnern, in einer Tarifrunde Streikunterstützung erhalten zu haben. Die IG Metall muss sich der Frage stellen, welche Folgen hinsichtlich Mitgliedern und Funktionären/Funktionärinnen für ihre Organisation entstehen, wenn Streiks nach Urabstimmungen nur in sehr großen Zeitabständen stattfinden und ein Mitglied vermutlich nie die Satzungsleistung des Streikgeldes in Anspruch nehmen kann.
2. Die Grenzen zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik sind fließend geworden. Warnstreiks sind gewiss kein Ersatz für einen gewerkschaftlichen Streik nach einer Urabstimmung. Sie sind jedoch ein unverzichtbares Element, um auf dem Verhandlungswege vertretbare Ergebnisse zu erzielen. Wir erachten es als dringend erforderlich, das flexible und damit für die Arbeitgeber unberechenbare Instrument des Warnstreiks weiterzuentwickeln, um es effektiv zur Unterstützung unserer Forderungen während laufender Verhandlungen und im Vorfeld von Urabstimmung und Streik einsetzen zu können.
3. Sehr wirksam erachten wir hierbei mehrstündige Streikaktionen, zu denen ohne Urabstimmung aufgerufen werden und für die der Vorstand eine pauschale Streikunterstützung bezahlen kann. Die neue Streikform würde sich auch positiv auf die Mitgliederwerbung in den Betrieben auswirken und den Funktionären und Funktionärinnen der IG Metall ihre Arbeit erleichtern. Es ist ärgerlich, wenn unsolidarische Nichtmitglieder nach einem Tarifabschluss vorrechnen können, dass sie durch Nichtteilnahme an Warnstreiks finanzielle Vorteile genießen. Die IG Metall bezahlt ihren Mitgliedern nach heutiger Auslegung der Satzung Streikunterstützung nur beim Arbeitskampf mit vorheriger Urabstimmung. Deshalb soll zusätzlich die Möglichkeit geschaffen werden, Mit-

gliedern bei genehmigten Warnstreiks, welche länger als vier Stunden dauern, eine pauschale Streikunterstützung zu bezahlen.

4. „Individuelle Beteiligung, kollektive Mitbestimmung, das sind zwei Seiten einer Medaille. Und wir als IG Metall sind schon seit Jahren auf dem Weg zu einer Beteiligungsgewerkschaft ... Wann beteiligen wir? Wann beziehen wir unsere Kolleginnen und Kollegen ein? ...“ (Detlef Wetzel, Beirat 9. Dezember 2014). In den Verwaltungsstellen beteiligen wir unsere Kolleginnen und Kollegen insbesondere in Auseinandersetzungen. Vor allem bei betrieblichen Auseinandersetzungen zur Herstellung von Tarifbindung oder auch zur Verteidigung von Arbeitsplätzen werden Warnstreiks und Urabstimmung/Streiks durchgeführt. Urabstimmung und Streik können nur nach Genehmigung des IG Metall Vorstandes durchgeführt werden. Vorstandssitzungen finden in der Regel einmal monatlich statt. Von der Erkenntnis, dass ein Erzwingungsstreik notwendig ist, über die Antragstellung bis zur Beschlussfassung des Vorstandes, können dadurch fünf bis sechs Wochen vergehen, in den Sommermonaten und über Weihnachten noch mehr. Bei Auseinandersetzungen um Betriebsstillegungen, Verlagerungen oder Angriffen auf Tarifverträge ist dieser Zeitraum zu lang, die Hürden zu hoch. Wir beteiligen unsere Mitglieder in Mitgliederversammlungen, Betriebsversammlungen, Aktionen vor dem Tor, Warnstreiks und kommen dann an den Punkt, wo über Urabstimmung und Streik diskutiert werden muss. Wir treffen gemeinsam Einschätzungen über die Chancen eines Streiks und beantragen die Urabstimmung und den Streik, aber dann ist die Beteiligung zu Ende. Der weitere Ablauf und die Entscheidung durch den IG Metall-Vorstand ist für unsere Mitglieder bürokratisch, langwierig und intransparent. Es ist dringend notwendig, die Abläufe bis zur Genehmigung einer Urabstimmung/Streik zu vereinfachen und zu beschleunigen. Zu prüfen wäre z.B. die Möglichkeit nach Rücksprache IG Metall Vorstand, Bezirksleitung und Ortsvorstand einen Vorratsbeschluss für Urabstimmung und Streik zu fassen, um dann in einer Auseinandersetzung ggf. schnell reagieren zu können.
5. Durch den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie Werkvertragsunternehmen können Streiks trotz geschlossener und 100%iger Unterstützung der „Stamm“-Belegschaft unterlaufen werden. Selbst die Anzeige offensichtlich rechtswidriger Einsätze von Leiharbeits- und Werkvertragsunternehmen lösen bei den Aufsichtsbehörden keinerlei Aktivitäten oder gar Reaktionen aus. Die grundgesetz-

lich garantierte Tarifautonomie wird damit faktisch ausgehebelt, weil das Streikrecht ins Leere läuft. Die IG Metall setzt sich deshalb auf allen Ebenen für eine gesetzliche Regelung ein, mit der der Einsatz von Leiharbeitern und -arbeiterinnen/Werkvertragsunternehmen in bestreikten Betrieben verboten und eine Zuwiderhandlung mit drastischen Sanktionen bestraft wird.

Um ihre Arbeitskampffähigkeit dauerhaft zu erhalten, muss eine große Organisation wie die IG Metall ihre finanziellen und personellen Ressourcen gezielt einsetzen. Dabei dürfen die Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten der Mitglieder aber nicht aus den Augen verloren werden. Deshalb muss die IG Metall die Option „Streik“ zur Durchsetzung ihrer berechtigten Interessen, für ihre Mitglieder glaubwürdig halten und kreativ weiterentwickeln.

### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

VERTRAUENSLEUTE SCHAFFEN ZUKUNFT FÜR DIE IG METALL

**L5.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS STUTTGART

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Heute und morgen: 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.

Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs- und Gegenmacht im Betrieb. Ausdrücklich wirken auch unsere Betriebsräte als Vertrauensleute, diese Funktion wollen wir mehr denn je stärken.

## Organisationswahlen 2016 nutzen

Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Vertrauensmänner und -frauen haben als Gesichter der IG Metall eine wichtige Verbindung und Basisfunktion gegenüber den Beschäftigten. Deshalb muss es gelingen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Qualifikation, Geschlecht u.a.) abzubilden. Ziel muss es u.a. sein in den indirekten Bereichen (z.B. auch Verwaltungsbereichen), in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen sowie bei Beschäftigtengruppen der Frauen und der Jugend kräftige Zuwächse bei den Vertrauensleuten zu erreichen. Ein Ziel muss es sein, dass der Anteil der Vertrauensfrauen im Vertrauenskörper mindestens dem Beschäftigtenanteil der Frauen im Betrieb entspricht.

Darüber hinaus muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche und Mentalitäten aktiver Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.

### Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen

In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauensleute“ (BOV) widmen.

### Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken

Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.

### Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen

Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften. Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.

Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeignete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um Anerkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeigneten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

Gute Bildungsarbeit unterstützt kompetente, kritische und aktive Vertrauensleute

Eine gute Bildungsarbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall sorgt dafür, dass Vertrauensleute in der Gesellschafts-, Betriebs- und Tarifpolitik umfassend qualifiziert sind und in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen Stellung beziehen können.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Heute und morgen: 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.

Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs- und Gegenmacht im Betrieb. Ausdrücklich wirken auch unsere Betriebsräte als Vertrauensleute, diese Funktion wollen wir mehr denn je stärken.



## Organisationswahlen 2016 nutzen

Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Vertrauensmänner und -frauen haben als Gesichter der IG Metall eine wichtige Verbindung und Basisfunktion gegenüber den Beschäftigten. Deshalb muss es gelingen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Qualifikation, Geschlecht u.a.) abzubilden. Ziel muss es u.a. sein in den indirekten Bereichen (z.B. auch Verwaltungsbereichen), in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen sowie bei Beschäftigtengruppen der Frauen und der Jugend kräftige Zuwächse bei den Vertrauensleuten zu erreichen. Ein Ziel muss es sein, dass der Anteil der Vertrauensfrauen im Vertrauenskörper mindestens dem Beschäftigtenanteil der Frauen im Betrieb entspricht.

Darüber hinaus muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche und Mentalitäten aktiver Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.

### Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen

In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauensleute“ (BOV) widmen.

### Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken

Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.

### Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen

Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften. Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.

Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeignete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um Anerkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeigneten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

Der Vorstand initiiert eine Debatte in der Organisation über Sinnhaftigkeit, mögliche Inhalte und Durchsetzbarkeit eines Tarifvertrages für gewerkschaftliche Vertrauensleute.

Eckpunkte einer zu führenden Debatte können zum z.B. geeignete Regelungsabsprachen zur Stärkung von Vertrauensleutearbeit auf der betrieblicher Ebene oder im Umgang mit Abweichungs- und Ergänzungstarifverträgen, Freistellungsmöglichkeiten für Vertrauensleute während der Arbeitszeit, Schutzbestimmungen zur Verhinderung von Maßregelungen aufgrund der Arbeit als Vertrauensfrau/-mann oder bezahlte und/oder unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen sein.

Gute Bildungsarbeit unterstützt kompetente, kritische und aktive Vertrauensleute

Eine gute Bildungsarbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall sorgt dafür, dass Vertrauensleute in der Gesellschafts-, Betriebs- und Tarifpolitik umfassend qualifiziert sind und in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen Stellung beziehen können.

## TARIFVERTRAG FÜR VERTRAUENSLEUTE

**L5.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REUTLINGEN-TÜBINGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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 VL-Seminare, VL-Sitzungen und VL-Arbeit im Betrieb
- Die Nutzung von Räumen für VL-Arbeit im Betrieb
- Ein Betätigungsrecht für VL im Betrieb
- Ausschluss von Maßregelung aufgrund VL-Arbeit
- Ein bezahltes Stundenkontingent für VL-Arbeit
- Die Möglichkeit, VL-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- Für VL die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien
- Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.016**

VERTRAUENSLEUTE SCHAFFEN ZUKUNFT FÜR DIE IG METALL

**L5.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Heute und morgen: 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.

Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs- und Gegenmacht im Betrieb.

#### Organisationswahlen 2016 nutzen

Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Auch muss es gelingen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Qualifikation, Geschlecht u.a.) abzubilden. Auch muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche aktiver Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.

#### Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen

In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauensleute“ widmen.

#### Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken

Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.

#### Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen

Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften. Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.

Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeignete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um Anerkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeigneten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

Der Vorstand der IG Metall wird deshalb 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 VL-Seminare, VL-Sitzungen und VL-Arbeit im Betrieb
- Die Nutzung von Räumen für VL-Arbeit im Betrieb
- Ein Betätigungsrecht für VL im Betrieb
- Ausschluss von Maßregelung aufgrund VL-Arbeit
- Ein bezahltes Stundenkontingent für VL-Arbeit
- Die Möglichkeit, VL-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- Für VL die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien
- Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.016**

TARIFVERTRAG ZUM SCHUTZE  
GEWERKSCHAFTLICHER  
VERTRAUENSLEUTEARBEIT

**L5.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gewerkschaftliche Vertrauensleute bilden das notwendige Netzwerk in Abteilung, Betrieb und Region, um erfolgreiche IG Metall-Politik zu gestalten. Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind auch in Zukunft in der IG Metall das zentrale Bindeglied zwischen IG Metall und Betrieb. Sie sind auch in Zukunft das notwendige Netzwerk einer zukunftsorientierten und erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit.

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, alle notwendigen, strukturellen Maßnahmen zu ergreifen, um der Vertrauensleutearbeit den notwendigen Stellenwert einzuräumen.

In Art. 9 Abs. 3 unseres Grundgesetzes ist die Koalitionsfreiheit im Betrieb als garantiertes Grundrecht formuliert. Vertrauensleute sind die Repräsentanten der IG Metall im Betrieb. Unerlässlich für die gelebte Koalitionsfreiheit ist die „Freiheit“ der Vertrauensleute im Betrieb, für ihre IG Metall aktiv zu sein.

Durch den steigenden Leistungsdruck, die steigenden beruflichen Anforderungen, den steigenden Druck der Arbeitgeber werden die „Freiräume“ für gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit immer geringer. Der Druck auf Vertrauensleute wird immer größer. Um die Koalitionsfreiheit auch in Zukunft in den Betrieben mit den IG Metall Vertrauensleuten gestalten zu können, brauchen wir einen zukunftsweisenden Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit im Betrieb.

Ob in der Stahlindustrie oder der Metallindustrie, ob in der Holz- oder der Textilindustrie, gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit muss intensiviert werden. Ein Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit stärkt die Präsenz der IG Metall im Betrieb und somit die Durchsetzungsfähigkeit unserer gewerkschaftlichen Positionen. Eine aktive gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit gewährleistet auch einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Der letzte Tarifvertrag in der Fläche zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute stammt aus dem Ende der 60er-Jahre. In vielen Betrieben gibt es Regelwerke ohne Tarifnorm zur Vertrauensleutearbeit.

Es gibt auch einzelne Haustarifverträge zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit und zur Arbeit gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit.

Überall dort, wo es Regelwerke zur Vertrauensleutearbeit gibt, gibt es auch eine erfolgreichere IG Metall Politik im Betrieb und somit auch einen höheren Organisationsgrad.

Ein Tarifvertrag zum Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute stärkt die Perspektiven der IG Metall im Betrieb und der Region.

Bestandteile eines solchen Tarifvertrages müssen u.a. sein:

- Verfassungsrechtliche Grundwerte gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit nach Art. 9 Abs. 3 GG
- Das Durchführen von Vertrauensleutewahlen im Betrieb während der Arbeitszeit
- Regelwerke zur freien Betätigung als IG Metall VK-Mitglied.
- Regelwerke zur Freistellung für VK-Sitzungen und -Tätigkeiten sowie Bildungsveranstaltungen
- Schutzbestimmungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute
- Bestimmungen für Bildungsmöglichkeiten für Vertrauensleute

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, über die Bezirke für die zukünftigen Tarifrunden in allen Tarifgebieten bzw. Tarifbereichen einen Forderungskatalog für einen Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu erarbeiten, diesen in gewerkschaftlichen Gremien zu diskutieren, um ihn dann in die bezirklichen Tarifkommissionen als Forderung für die Verhandlungen einzubringen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.016**

TARIFVERTRAGLICHE VERANKERUNG DER VERTRAUENSLEUTEARBEIT

**L5.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GÖPPINGEN-GEISLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Zur politischen Gestaltung benötigen wir engagierte Mitglieder im Betrieb. Die Basis und Multiplikatoren im Betrieb sind unsere Vertrauensleute. Dort, wo Vertrauensleute bestehen, ist regelmäßig auch eine bessere Mitgliederbasis.

Die Arbeit der Vertrauensleute wird erschwert durch die Einschränkung ihrer Tätigkeit. Diese findet immer außerhalb der Arbeitszeit statt, also in den Pausen oder vor bzw. nach Arbeitsbeginn oder -ende.

Durch ständig zunehmenden Leistungsdruck werden die Pausen aller Beschäftigten dringender denn je zur Regeneration benötigt. Das erschwert gewerkschaftliche Arbeit in hohem Maße. Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Betätigung auch während der Arbeitszeit sind deswegen dringend notwendig.

Die IG Metall strebt eine tarifliche Regelung zur Stärkung der Vertrauensleutearbeit an. Ziel eines Tarifvertrags für Vertrauensleute ist es, Spielräume zu schaffen, dass gewerkschaftliche Betriebspolitik durch Vertrauensleute auch während der Arbeitszeit stattfinden kann. Weiterhin ist es erforderlich, dass Vertrauensleute einen Schutz vor Maßregelung haben, sowie einen besonderen Kündigungsschutz analog Alterssicherung Manteltarifvertrag (MTV).

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.016**

VERTRAUENSLEUTEARBEIT DURCH MEHR BETEILIGUNG STÄRKEN

**L5.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HEILBRONN-NECKARSULM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungsgremien sind in den letzten Jahren weiter gestiegen. Vertrauensleuten wächst betriebspolitisch eine wichtige Aufgabe zu, wenn es darum geht, die Beschäftigten in die Gestaltungsprozesse einzubinden, die notwendige Transparenz bei Entscheidungsprozessen zu schaffen und die erforderliche Kommunikation sicherzustellen.

Aktive Vertrauensleutearbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für demokratische Beteiligung in den Betrieben. Sie schaffen Durchsetzungsstärke und tragen damit zu betrieblichen Erfolgen bei. Tarif- und betriebspolitische Erfolge sind Grundvoraussetzung für eine gute Mitgliederentwicklung. Veränderte betriebliche Strukturen, steigende Anforderungen in der Arbeit, erhöhte Flexibilitätsanforderungen und Schichtarbeit haben die konkreten Handlungsmöglichkeiten der ehrenamtlichen betrieblichen Vertrauensleutearbeit wahrnehmbar erschwert. So ist insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben die Vertrauensleutearbeit rückläufig. Dieser Trend muss gewendet werden. Ohne aktive Vertrauenskörper ist eine beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik nicht machbar. Sie ist wesentliche Voraussetzung für die Durchsetzungsstärke der IG Metall im Betrieb.

Deshalb ist es Aufgabe der IG Metall, die Vertrauensleutearbeit zu stärken:

- Die Vorbereitung der Vertrauensleutewahlen muss mit strategischen Zielen hinterlegt sein. Die Zahl der betrieblichen Vertrauenskörper ist zu erhöhen. Diese Zielstellung ist mit konkreten Maßnahmen zu hinterlegen und ist Teil des Geschäftsplanungsprozesses 2016.

- Vertrauensleutearbeit ist ehrenamtliches Engagement. Diesem Engagement sollte mehr Anerkennung durch die IG Metall entgegengebracht werden. Vertrauensleutearbeit muss mehr Wertschätzung erhalten.
- Aufgrund der erschwerten Rahmenbedingungen für Vertrauensleutearbeit müssen Konzepte entwickelt werden, durch die Vertrauensleute mehr betriebliche Rechte erhalten (z.B. Freistellung bei Schichtarbeit, Sitzungen während der Arbeitszeit usw.).
- Bildungsangebote für Vertrauensleute sollten neben gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen auch Kompetenzen vermitteln, um betriebliche Beteiligungsprozesse anzustoßen. Gefördert werden müssen die kommunikativen Kompetenzen und das methodische Wissen.
- Die Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit sollte durch spezielle Pilotprojekte mit professioneller Begleitung unterstützt werden. Diese Erfahrungen sollten durch Netzwerke übertragen werden, um gute Vertrauensleutearbeit zu verbreitern.
- Die Richtlinien der Vertrauensleutearbeit sind zu überprüfen und dahingehend zu überarbeiten, dass eine beteiligungsorientierte betriebliche Gewerkschaftspolitik gefördert wird.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. L5.016**

TARIFVERTRAG ZUM SCHUTZE UND FÖRDERUNG  
GEWERKSCHAFTLICHER  
VERTRAUENSLEUTEARBEIT

**L5.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall hat die Vertrauensleutearbeit in den Betrieben durch tarifvertragliche Regelungen zu schützen und zu fördern.

Inhalt des Tarifvertrages sollte sein:

- Verfassungsrechtliche Grundwerte gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit nach Art. 9 Abs. 3 GG
- Das Durchführen von Vertrauensleutewahlen im Betrieb während der Arbeitszeit
- Regelwerke zur freien Betätigung als IG Metall VK-Mitglied

- Regelwerke zur Freistellung für VK-Sitzungen und -Tätigkeiten sowie Bildungsveranstaltungen
- Schutzbestimmungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute
- Bestimmungen für Bildungsmöglichkeiten für Vertrauensleute auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, dazu alle notwendigen Schritte einzuleiten und mit den bezirklichen Tarifkommissionen die Umsetzungsstrategie zu erarbeiten.

#### **Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag**

VERTRAUENSLEUTEARBEIT: „DER IG METALL IM  
BETRIEB EIN GESICHT ZU GEBEN.“NAH DRAN  
UND KOMPETENT

**L5.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Vertrauensleute sind die Basis unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik.

Sie sind gemeinsam mit den IG Metall Betriebsräten, IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertretern und IG Metall Schwerbehindertenvertretern zuständig für den Erhalt der gewerkschaftlichen Kraft. Es gilt, die Handlungs-, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit zu stärken und auszubauen.

Um das zu erreichen, muss es unser Ziel sein, in so vielen Betrieben wie möglich bei den anstehenden Vertrauensleutewahlen Vertrauensleute in ihren Wirkungsbereichen zu wählen.

„Der IG Metall im Betrieb ein Gesicht geben.“ In den Betrieben, in denen wir die Vertrauensleutewahlen nicht durchführen können, sind die IG Metall Betriebsräte, IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertreter und IG Metall Schwerbehindertenvertreter die Basis für die IG Metall Vertrauensleutearbeit in dem Betrieb. Sie geben der IG Metall im Betrieb ein Gesicht.

Wie werden aus Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern sowie Schwerbehindertenvertretern IG Metall Vertrauensleute? In den Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit ist das an zwei Stellen beschrieben (Ziffer 2.2.1 und Ziffer 2.7). Diese Beschreibung ist völlig unzureichend. Es braucht vielmehr ein offensives Konzept, mit dem unmittelbar nach den BR-, JAV- und SBV-Wah-

len mit den IG Metall Mitgliedern in den Gremien ihre Rolle als IG Metall Vertrauensfrau oder Vertrauensmann für die gewerkschaftliche Betriebspolitik geklärt wird.

BR-, JAV- und SBV-Wahlen sind für die IG Metall kein Selbstzweck, sie sind Mittel zum Zweck. Die IG Metall Arbeit im Betrieb zu stärken, die Beschäftigten für die IG Metall zu begeistern und die IG Metall Mitglieder zu betreuen.

Der Vorstand der IG Metall, der Vertrauensleutenausschuss beim Vorstand und in den Bezirken wird aufgefordert, vor dem Hintergrund der Fluktuation bei den Betriebsratswahlen (bis zu 40%), bei den JAV-Wahlen (bis zu 80%) sowie bei den SBV-Wahlen (bis zu 40%) sich der Herausforderung anzunehmen.

Wir brauchen ein Konzept, wie wir die IG Metall Mitglieder in den betriebsverfassungsrechtlichen Gremien aktiv für unsere gewerkschaftliche Betriebspolitik als IG Metall Vertrauensleute begeistern können.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist dafür ein wichtiger Bestandteil. Wir brauchen Seminarkonzepte für Tages- und Mehrtagesveranstaltungen nach § 37 7 für diese Zielgruppen. „Meine Rolle als IGM Betriebsrat – IGM Vertrauensfrau/-mann“

Zu den Vertrauensleutewahlen 2016 brauchen wir eine Kampagne „Betriebe mit IG Metall Vertrauensleuten“

In den Betrieben, in denen keine Vertrauensleutewahl durchgeführt werden konnte, sollen die IG Metall Mitglieder im Betriebsrat, JAV, SBV und die IG Metall Ersatzmitglieder eine Vertrauensleuteleitung wählen. Es muss uns gelingen, die gewerkschaftliche Betriebspolitik durch den Aufbau von Vertrauensleutestrukturen in diesen Betrieben zu stärken und sie in die örtliche Vertrauensleutearbeit einzubinden.

Die BOB-Kampagne „Betriebe ohne Betriebsräte“ muss ergänzt werden um den Aspekt Betriebe mit IG Metall Vertrauensleuten.

Für die Attraktivität unserer Vertrauensleutearbeit brauchen wir neue Begriffe.

Für die Bezeichnung, Vertrauenskörper, Vertrauenskörperleitung und Vertrauenskörperleiterin und -leiter, wie sie in den Richtlinien verwendet werden.

Wir schlagen folgende *neuen* Bezeichnungen vor:

alt	neu
Vertrauensleute VL	Vertrauensleute VL
Vertrauensfrau VF	Vertrauensfrau VF
Vertrauensmann VM	Vertrauensmann VM
Vertrauenskörper VK	Vertrauensleute Gremium
Vertrauenskörperleitung VKL	Vertrauensleuteleitung VLL
Vertrauenskörperleiter/-leiterin VKL	Vertrauensleuteleiter/-leiterin VLL

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

AUFNAHME DER GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAUENSLEUTE ALS BESTANDTEIL DER ORGANISATION IN DIE SATZUNG

**L5.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS GÖPPINGEN-GEISLINGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Nach den Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit haben Vertrauensleute im Betrieb oder der örtliche Vertrauensleutenausschuss wichtige Aufgaben zu erfüllen.

Vertrauensleute sind engagierte Mitglieder, die zur Stärkung unserer IG Metall beitragen und auf örtlicher Ebene durch einen regen Austausch Netzwerke bilden, um gemeinsam die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen im Betrieb und in den Verwaltungsstellen zu verbessern.

Vertrauensleute nehmen viele Aufgaben wahr und gehören zu unserem gewerkschaftlichen Selbstverständnis.

Damit diese wichtige Funktion ihrer Bedeutung innerhalb der IG Metall gerecht wird, soll die Arbeit der Vertrauensleute in die Satzung der IG Metall aufgenommen werden.

In der betrieblichen Praxis agiert die IG Metall häufig als „Betriebsrätegewerkschaft“. Hier soll durch die Hervorhebung in der Satzung deutlich werden, dass Vertrauensleute ein wichtiger Bestandteil der Organisation sind. Nur so hat die IG Metall als Organisation im Betrieb Gestaltungsmacht und -spielraum.



### Vorschlag für eine Satzungsänderung:

Zur Gestaltung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik sind Vertrauensleute unverzichtbar, sie sind der Dreh- und Angelpunkt unserer Organisation. Sie helfen der örtlichen Gliederung der IG Metall, die Ziele der Organisation im Betrieb umzusetzen. Es ist die ständige Aufgabe aller Gremien der IG Metall, die Vertrauensleutearbeit zu fördern und zu fordern.

### Beschluss: Annahme als Material zum Leitantrag

BILDUNGSINHALTE GEWERKSCHAFTLICHER  
VERTRAUENSLEUTE

**L5.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in der gewerkschaftlichen Bildung für Vertrauensleute die Teilnahme an allen Grundlagenseminaren u.a. Entgeltgestaltung, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz usw. im Rahmen von Bildungsurlaubsregelungen zu ermöglichen.

### Beschluss: Erledigt durch Leitantrag

ZUGANG VON VERTRAUENSLEUTEN ZU  
FACHSEMINAREN

**L5.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Für Vertrauensleute und IG Metall Mitglieder ist der Zugang zu Fachseminaren zu erhalten bzw. auszuweiten.

Zu nennen sind hier die Bereiche Entgelt- und Leistungs politik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsräteseminare, Betriebs- und Volkswirtschaftsseminare.

Gute Bildung ist das Fundament für ein gutes Leben, das Fundament für unsere Vertrauensleute und IG Metall Mitglieder, um Bereitschaft und Lust auf politische Interessenvertretungsarbeit in der IG Metall zu wecken.

Darüber hinaus benötigen wir für die Betriebsratsarbeit Kolleginnen und Kollegen, die früh genug durch Besuche von Fachseminaren Interesse für die Betriebsratsarbeit zeigen und sich zur Wahl stellen. Gut ausgebildete und qualifizierte Vertrau-

ensleute sind die Basis einer erfolgreichen Interessenvertretung durch die Betriebsräte. In vielen Betrieben sind Vertrauensleute Kandidatinnen und Kandidaten für die BR-Wahlen und der Nachwuchs für die Betriebsratsarbeit.

Gerade durch Besuche der Entgelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzseminare bekommen die Kolleginnen und Kollegen mehr Hintergrund- und Fachwissen, um bei Tariffbewegungen oder in der Sozialpolitik, z.B. bei den Themen Krankenversicherung oder Rente, mehr für sich und die Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

### Beschluss: Erledigt durch Leitantrag

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT  
HIER: SEMINARANGEBOT FÜR VL UND BR

**L5.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

### Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:

Das Weiterbildungsangebot für Vertrauensleute und Betriebsräte an den zentralen Bildungsstätten – die Ausbildungsgänge VL-kompakt und BR-kompakt – sind neben den regionalen Grundlagenseminaren die weiterführenden Ausbildungsreihen für die systematische Qualifizierung. Sie bündeln Fachwissen mit Handlungskompetenz für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Durch das System der Vertrauensleute hebt die IG Metall die künstliche gesetzliche Trennung zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf. Daraus folgt eine politische Gleichwertigkeit von VL und BR. Diese muss sich auch im Seminarangebot wiederfinden. Der Vorstand wird aufgefordert, bei zukünftigen Planungen gleiche Kapazitäten für VL- und BR-Seminare zu berücksichtigen. Außerdem müssen Seminare nach § 37.6 bei Bedarf auch für Vertrauensleute geöffnet werden (Bildungsurlaub).

### Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand



## Entschließung 3: Organisationspolitik

### ORGANISATIONSPOLITIK

#### E3.001 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

##### **1 Die Mitglieder ins Zentrum stellen**

Die Mitglieder stehen im Mittelpunkt aller Aktivitäten. Mit ihren rund 2,3 Millionen Mitgliedern vertritt die IG Metall alle Beschäftigtengruppen in ihrem Organisationsbereich. Sie schöpft ihre Stärke aus dieser Vielfalt, ihrer breiten Verankerung in den Betrieben und in der Fläche. Die Durchsetzungsfähigkeit ist Voraussetzung für eine solidarische Politik für alle Beschäftigten. Ergänzend ist die IG Metall über den Betrieb hinaus aktiv, etwa an überbetrieblichen oder hochschulischen Ausbildungsstätten und bietet auch Mitgliedern Möglichkeiten sich einzubringen, die nicht oder nicht mehr im Erwerbsleben stehen. Das Mitgliederwachstum der zurückliegenden Jahre hat die IG Metall politisch und organisatorisch gestärkt. Die IG Metall hat ihre Möglichkeit zur Einflussnahme erweitert. Diese positive Entwicklung gilt es zu verstetigen.

##### **1.1 Aufgaben der Organisationspolitik**

Der Organisationspolitik kommt eine große Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall zu: Sie muss dafür Sorge tragen, dass die Mitglieder der IG Metall gut betreut werden, also ihre Anliegen kompetent aufgegriffen und Probleme gelöst werden. Um dies gewährleisten zu können, bedarf es eines gut qualifizierten aktiven Kerns aus Ehren- und Hauptamtlichen, die Hand in Hand zusammenarbeiten. Von herausragender Bedeutung sind die Verwaltungsstellen. Sie gilt es, kontinuierlich zu stärken, damit sie den stetig wachsenden Anforderungen an örtliche und betriebliche Gewerkschaftsarbeit gerecht werden können. Die Kernaufgaben der Verwaltungsstellen reichen von Mitglieder- und Gremienbetreuung über Öffentlichkeitsarbeit und beteiligungsorientierter Planung bzw. Priorisierung der Arbeit bis hin zur Unterstützung bei Neugründungen von Betriebsräten und Vertrauenskörpern. Die Veränderungen in der Produktion sowie entlang der Wertschöpfungsketten erfordern eine Anpassung unserer Organisationsstruktur. Dafür werden Konzepte entwickelt, um die Flächenpräsenz und Politikgestaltung vor Ort zu gewährleisten. Dazu dienen die 13 Kernaufgaben für eine gute Verwaltungsstellenarbeit. Mit ihnen kann der Fokus auf die wesentlichen Herausforderungen gelegt werden. Gleichzeitig geben sie den Freiraum, um auf die örtlichen

Anforderungen einzugehen. Als beteiligungsorientierte Gewerkschaft ist es für die IG Metall selbstverständlich, in den betrieblichen und örtlichen Gremien die demokratischen Willensbildungsprozesse auf ein breites Fundament zu stellen.

Die Organisationspolitik zielt auf eine systematische Stärkung der IG Metall durch Wachstum und Beteiligung. Eine positive Mitgliederentwicklung, neue Mitbestimmungsstrukturen in bisher gewerkschaftsfreien Bereichen sowie die Entwicklung aktiver Ehrenamtlicher sind die Eckpunkte einer offensiven Mitgliederorientierung. Nur hohe Organisationsgrade ermöglichen echte Mitbestimmung und damit Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Starke Mitbestimmungsstrukturen gibt es nur mit einer tief verankerten IG Metall, der es gelingt, Mehrheiten zu organisieren.

##### **1.2 Betreuung sicherstellen, Erschließung ermöglichen**

Im Sinne einer starken und zukunftsfähigen IG Metall stellt sich die Aufgabe, eine Betreuung der Betriebe und auch der individuellen Mitglieder auf hohem Niveau zu gewährleisten. Eine gute Mitgliederbetreuung braucht effiziente beteiligungsorientierte Strukturen und Kommunikationsformen mit den Mitgliedern. Gleichzeitig muss die Organisation die nötigen Ressourcen und Instrumente bereithalten, Potenziale für Wachstum zu erschließen, d.h. Beschäftigte ermutigen und befähigen, sich zu organisieren. Für beide Aufgaben ist ein systematischer Einsatz der nach außen in die Öffentlichkeit und der nach innen auf die Mitgliedschaft gerichteten Kommunikations- und Medienarbeit von großer Bedeutung. Die Medienarbeit der IG Metall stellt Informationsflüsse sicher, greift Themen von allgemeiner Bedeutung ebenso auf wie Themen von besonderer Relevanz für bestimmte Zielgruppen. Sie stellt sich der Aufgabe, die Durchsetzung unserer Forderungen durch Kampagnenarbeit für ausgewählte Schwerpunkte zu forcieren.

##### **2 Mehr Beteiligung organisieren**

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2013, Mitgliederentscheide von Parteien, diverse repräsentative Befragungen und eine steigende Zahl von Volksentscheiden zeigen: Die Menschen wollen mehr beteiligt werden. Dort, wo ausschließliche Stellvertretung schnell an Grenzen stößt, weil die Betroffenen subjektiv nicht das Gefühl haben, gehört worden zu sein, schafft Beteiligung die Legitimität der Interessenvertretung. Beteiligungsprozesse stärken also auch die Arbeit gewählter Gremien. Die IG Metall steht für eine Erdung politischer Prozesse durch sinnvolle Ergän-

zungen unserer bewährten repräsentativen demokratischen Entscheidungswege im Betrieb, in der Gewerkschaft und in der Gesellschaft. Mit der Gestaltung von Beteiligungsprozessen setzt sich die IG Metall das Ziel, eine solidarische Kultur zu fördern, die die politische Durchsetzungsfähigkeit der Organisation stärkt.

## **2.1 Das Ehrenamt stärken**

Die Fähigkeit der IG Metall zur Gestaltung erwächst aus den Reihen der am stärksten engagierten Mitglieder, den Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern und -vertreterinnen und Vertrauensleuten. Sie sind in den Betrieben das Gesicht der IG Metall. Sie sind Macher und Mitbestimmer und ermöglichen die Beteiligung der Belegschaften. Ihre qualifikatorische und politische Entwicklung hat hohen Stellenwert, denn ihr Handeln ist maßgeblich für die Qualität gewerkschaftlicher Arbeit. Die Förderung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements ist eine Aufgabe für die gesamte IG Metall. Die Gremienstruktur hat sich bewährt und schafft Handlungsfähigkeit in unseren politischen Schwerpunktfeldern. Dies stellt die IG Metall in jeder Tarifrunde unter Beweis. Ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre sind verankert in den Betrieben, nah dran und kompetent. Eine Beteiligung der Mitglieder, im für sie bedeutsamen konkreten Fall oder auch themenbezogen und zeitlich befristet, legt die Basis für eine wirkungsvolle Gewerkschaftspolitik. Eine aktivierende Gestaltung der Arbeit im Betrieb wie in der Organisation bietet Möglichkeiten für einen befruchtenden Dialog. Das Ziel ist dabei die Flankierung der Meinungsbildung und Aktivierung der Mitglieder im Eigeninteresse. Auf Freiwilligkeit basierende Aktivenkreise sind eine von vielen Möglichkeiten, dass Menschen anlassbezogen oder auch nur kurzfristig in der IG Metall aktiv werden. Vielfach führt dieses Instrument dazu, dass auch Unorganisierte aktiviert und von der IG Metall überzeugt werden. Mitunter gehen aus Aktivenkreisen Vertrauensleutestrukturen hervor. Auch in Tarifrunden können insbesondere die Aspekte Forderungsverankerung und Umsetzung des Tarifvertrages Beteiligungsprozesse auf Zeit initiiert werden, die Möglichkeiten zum Mitmachen schaffen. Innovative Verfahren und neue Kommunikationsformen machen Gremienarbeit beteiligungsorientierter und erfahrbarer. Mit einer systematischen Weiterentwicklung von Beteiligungs- und Kommunikationsinstrumenten stellt die IG Metall die Arbeit der Gremien und ihrer ehrenamtlich Engagierten auf ein solides Fundament.

## **2.2 Beteiligung fördern**

In den Betrieben entstehen vielfach neue Anforderungen an die Interessenvertretungsarbeit.

Betriebsräte und Vertrauensleute sind zunehmend mit komplexen Fragestellungen konfrontiert. Zum Teil erfordert das Fachkompetenz, die nur die konkret betroffenen Beschäftigten selbst haben. In diesen Fällen ermöglicht deren Beteiligung bessere Ergebnisse und verankert die betrieblichen Interessenvertretungsgremien positiv im Bewusstsein der Beschäftigten. Die Erfahrung zeigt zudem, dass sich betriebliche Konflikte mit gezielter Beteiligung zu einem besseren Ergebnis bringen lassen.

Auch die Mitgliederentwicklung muss unter dem Aspekt Beteiligung, in diesem Fall verstanden als Befähigung, gestaltet werden. Das Wachstum der IG Metall zu forcieren, hieß bisher Unorganisierte zu unterstützen und zu befähigen, ihre Interessen selbstständig ausdrücken und wahrnehmen zu können. Wir können Kolleginnen und Kollegen nicht überzeugen, indem wir ausschließlich Werbung für die IG Metall betreiben, sondern müssen sie einladen, mit der IG Metall etwas zu erreichen, das ihnen nutzt oder ihnen hilft, erste Schritte Richtung Mitbestimmung und Gewerkschaftsaufbau im Betrieb zu gehen. Für die Erschließung neuer Mitgliedergruppen oder Betriebe bedeutet Beteiligung emanzipative Prozesse – hin zu einer selbstbewussten Arbeitnehmerschaft – im Betrieb zu fördern.

## **2.3 Erschließung strategisch vorantreiben**

Die Vorgehensweisen der zentralen und regionalen Erschließungsaktivitäten zur Mitgliedergewinnung und Betriebsratsgründung haben sich bewährt. Mit zentral geführten Projekten können neue Branchen und bislang mitbestimmungsfreie Unternehmen auch verwaltungsstellen- und bezirksübergreifend erschlossen werden. So ist es beispielsweise durch aufeinander aufbauende Organizing-Projekte gelungen, die IG Metall als die maßgebliche Gewerkschaft im Bereich der erneuerbaren Energien zu verankern.

Der Anteil der nicht organisierten Beschäftigten im Bereich industrienaher Dienstleistungen, in großen Konzernen und auch klein- und mittelständischen Unternehmen – wie z.B. im Bereich der Entwicklungsdienstleister – sind Ausgangspunkt für die Verstärkung unserer Erschließungsvorhaben. Auch in diesem Bereich gibt es bereits erfolgreich arbeitende Erschließungsprojekte, etwa zu produktionsnaher Kontraktlogistik, die unmittelbar in wertschöpfende Prozesse von Automobilwerken eingebunden sind. Der Ausbau von Mitbestimmungsstrukturen und Tarifbindung bleibt auch in diesem Bereich unser Ziel.

Durch die Zergliederung von Wertschöpfungsketten in kleinere Segmente und das damit einhergehende Outsourcing ist die Position der betroffenen

Arbeitnehmer geschwächt worden. Viele finden sich in gewerkschaftsfreien Bereichen zu schlechteren Bedingungen wieder. Dies stellt neue Anforderungen an die Organisationspolitik. Ansprache und Vertretung müssen darauf ausgerichtet werden, dass Beschäftigte verschiedener Unternehmen gemeinsam an einem Ort an einem Produkt arbeiten. Es muss sichergestellt werden, dass temporär im Betrieb Beschäftigte, die in wechselnden Kundenbetrieben arbeiten oder zeitlich befristet auf Montage tätig sind, gewerkschaftlich vertreten werden und gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Eine Vermeidung und Behinderung von Mitbestimmung und dem Recht auf Gewerkschaftsbildung bis hin zu einem regelrechten „Union Busting“ ist zu verhindern und die Verankerung der IG Metall zu stärken. Insbesondere für Hauptamtliche gilt, dass Erschließungsarbeit neben den klassischen Anforderungen der Arbeit als Gewerkschaftssekretär/-sekretärin besondere Kompetenzen erfordert. Neben der Durchführung von Erschließungsprojekten kommt es daher darauf an, die erforderlichen Erschließungskompetenzen in der Breite der IG Metall zu verankern.

#### **2.4 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit: Praxisnah, kompetent, wirkungsvoll**

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit spielt eine wichtige Rolle für die Entwicklung, den Erhalt und den weiteren Ausbau der Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Die regionale und zentrale Bildung gestaltet Bildungsprozesse, um die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen politisch, fachlich und methodisch für ihre Aufgaben vorzubereiten. Sie werden befähigt, betriebs- und gesellschaftspolitische Prozesse zu analysieren, konkrete alternative Entwicklungspfade zu entwerfen und diese beteiligungsorientiert mitzugestalten.

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit integriert die Mitgliederentwicklung in ihre Bildungspraxis. Die Herausforderungen und Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft werden praxisorientiert aufgegriffen und bearbeitet. Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit bietet dafür mit ihren konzeptionellen Grundsätzen der Beteiligung und Demokratisierung, basierend auf den Werten der IG Metall, eine bewährte Grundlage, auch für die Gewinnung neuer Beschäftigtengruppen. Für die Gestaltung des industriellen Wandels, zur Förderung länderübergreifender Netzwerkbeziehungen und zur Bildung einer solidarischen Migrationsgesellschaft sind innovative Bildungskonzepte zu entwickeln.

Der Altersstrukturwandel und der damit einhergehende Generationenwechsel bei unseren Funktionärinnen und Funktionären ist eine Zukunftsfrage.

Neben der fachlichen Qualifizierung ist die emotionale und die politische Bindung an die IG Metall durch gewerkschaftliche Nachwuchsförderung eine existenzielle Aufgabe. Die inhaltliche und thematische Ausgestaltung des regionalen und zentralen Bildungsangebotes insgesamt sowie das Verhältnis von Grundlagenbildung und Spezialisierung sind im Rahmen eines beteiligungsorientierten Prozesses zu gestalten. Ziel ist die wirkungsvolle Mitgestaltung in Betrieb, Gewerkschaft und Gesellschaft. Quantitative und qualitative Aspekte sind dabei nicht voneinander zu trennen und politisch-strategisch auszurichten.

In den letzten Jahren ist es gelungen, durch das Zusammenspiel der Angebote der regionalen und zentralen Bildungsarbeit, ein überzeugendes Angebot auf hohem Niveau für unsere Kolleginnen und Kollegen anzubieten. Durch zeitgemäße und mitgliederorientierte Bearbeitungswege und -methoden soll die Akzeptanz unserer Bildungsarbeit noch weiter gesteigert werden. Die Bildungszentren haben sich zu einem gewerkschaftlichen Veranstaltungsort mit einer hohen Nachfrage an Seminarplätzen entwickelt. In ihrer Rolle und Aufgabe als Veranstalter gewerkschaftlicher Bildung können Seminare, außer zentralen Jugendseminaren, bei Bedarf in guten Tagungshäusern mit vergleichbaren Qualitätsstandards auch außerhalb der Bildungszentren durchgeführt werden.

Die hohe Nutzung der Seminarangebote erfordert die Steuerung der Seminarteilnahme durch systematische und politisch-strategische Bildungsplanung und muss durch verantwortungsvolle Kooperation aller Ebenen der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit abgestimmt werden. Die Bildungsrichtlinie, als Grundlage unserer Arbeit, muss dabei relevanten Entwicklungen und Herausforderungen entsprechen. Die Kooperation der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten der IG Metall ist wichtig für erfolgreiche Bildungsprozesse, die sich durch Praxisnähe auszeichnen. Um die hohe Qualität unserer Bildungsarbeit zu erhalten und zu fördern und den bevorstehenden Generationenwechsel zu meistern, ist eine systematische Aus- und Weiterbildung der Referentinnen und Referenten wichtig. Darüber hinaus ist ein verstärkter überregionaler Erfahrungsaustausch zu fördern.

#### **3 Organisationsmacht durch Mitgliederarbeit gestalten**

Die IG Metall ist im Aufwind. Seit 2011 verzeichnet sie in jedem Jahr ein ansehnliches Mitgliederplus. Vor allem bei den Jugendlichen konnte ein deutlicher Zuwachs erzielt werden. Vor dem Hintergrund eines zuvor über mehr als 20 Jahre anhaltenden Mitgliederschwunds ist dies eine gute Entwick-



lung, die den Anstrengungen der gesamten IG Metall geschuldet ist. Beispiele wie das Engagement für Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen oder Angestellte zeigen, dass Neueintritte nicht automatisch erfolgen, sondern dann, wenn unsere Arbeit mitglieder-, beteiligungs- und konfliktorientiert ausgerichtet ist.

Neben einer gezielten und auch zielgruppenspezifischen Gewinnung neuer Mitglieder muss in der Mitgliederbetreuung und -beratung eine hohe Qualität der in Anspruch genommenen Leistung sichergestellt werden. Maßgeblich geprägt wird diese Seite der Mitgliederarbeit durch systematische Maßnahmen zur Mitgliederbindung, die sich durch eine gute Ansprache und Bearbeitung der Anliegen des jeweiligen Mitglieds auszeichnen muss. Besonders gilt dies für die Rückholung von Mitgliedern, die austreten wollen, und die Bearbeitung der „Streichungen“, also die Löschung der Daten von Mitgliedern, zu denen keine gültigen Kontaktdaten vorliegen. Erfolge der letzten Jahre durch direkte Ansprache und schriftliche Dialogangebote zeigen, dass es gelingen kann, die Quote der Austritte und Streichungen erheblich zu reduzieren. Eine systematische Rückholarbeit muss Standard in allen Verwaltungsstellen werden. Unterstützt wird eine strukturierte Mitgliederarbeit in Zukunft durch die flächendeckende Einführung eines computergestützten Systems zur individuellen Kommunikation mit den Mitgliedern. Dazu ist ein Konzept zu erarbeiten und als Standard zu etablieren, das eine lebensbiografisch ausgerichtete Ansprache im Dialog erlaubt.

### **3.1 Zukunftsaufgaben der Mitgliederarbeit**

In der Mitgliederarbeit liegen die Zukunftsaufgaben der IG Metall zuvorderst darin, sie auf die politischen Herausforderungen einer sich vielfältig verändernden Arbeitswelt auszurichten. Dazu gehört, dass zumindest für einen Teilbereich der Wirtschaft festgehalten werden muss, dass tradierte Ausgleichsmechanismen einer funktionierenden Sozialpartnerschaft infrage gestellt werden. Die Vermeidung von Mitbestimmung und Tarifbindung sowie der Missbrauch von Befristungen, Leiharbeit und Werkverträgen sprechen eine deutliche Sprache, die eine gewerkschaftliche Antwort verlangt. Um gestalten zu können, kommt es für die IG Metall darauf an, in den traditionell gut organisierten Bereichen stark zu bleiben. Gleichzeitig gilt es, für neue Teile der Arbeitnehmerschaft attraktiv zu werden und Solidarität gruppenübergreifend zu verankern. Im Sinne einer solidarischen Politikformulierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Branchen muss eine verbesserte Repräsentanz des wachsenden Teils von Hochqualifizierten ebenso gelingen wie eine erfolgreiche Ansprache von prekär Beschäftigten. Eine weitere Verste-

tigung und ein Ausbau der Ansprache von ausgewählten Zielgruppen ist unabdingbar, um den aus unterschiedlichen beruflichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Lagen resultierenden Themen und Bedürfnissen sowie Problemlagen gerecht zu werden.

Die IG Metall versteht sich als Organisation für alle Lebensphasen. Die Jugendarbeit hat dabei einen besonderen Stellenwert. Erfahrungen, die in der Jugend gemacht werden, sind identitätsstiftend für das ganze Leben. Die Jugendarbeit der IG Metall leistet nicht nur einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels und dem Generationenwechsel in der Mitgliedschaft, sondern fördert und lebt die demokratische und solidarische Werthaltung der IG Metall. So wie das Leben von unterschiedlichen Phasen gekennzeichnet ist, die jeweils spezifische Anforderungen an das Individuum stellen, tun dies auch die Mitglieder gegenüber ihrer Gewerkschaft. Dies gilt für den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben ebenso wie beim Übergang in die Altersteilzeit und die Rente. Damit biografische Veränderungen und mögliche Brüche nicht zu einem Austritt führen, muss die IG Metall spezifisch gestaltete Angebote und Instrumente zur Mitgliederbindung entwickeln, die berufsbiografisch angelegt sind.

### **3.2 Zielgruppenarbeit ausbauen**

Derzeit sind rund 226.000 Jugendliche (bis 27-Jährige), 400.000 Frauen, 311.000 Angestellte und schätzungsweise 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall organisiert. Das verschafft uns eine gute Ausgangslage für weiteres Wachstum bei diesen Zielgruppen. Die Herausforderungen, vor die uns der Wandel der Beschäftigtenstruktur stellt, sind aber noch sehr groß. So kann davon ausgegangen werden, dass es weit über 80.000 unorganisierte Auszubildende im Organisationsbereich der IG Metall gibt. Die Summe der unorganisierten Beschäftigten in unserem Organisationsbereich in Angestelltenberufen lässt sich auf etwa eine Million taxieren. Die Zusammensetzung der Belegschaften verändert sich zusätzlich durch die wachsende Bedeutung von weiblicher Erwerbstätigkeit und durch den stetig wachsenden Anteil von Kolleginnen und Kollegen mit einem Migrationshintergrund. Deshalb müssen wir uns noch stärker um diejenigen Gruppen bemühen, die bisher nicht ausreichend in unseren Strukturen vertreten sind und uns für deren Chancengleichheit und gerechte Teilhabe einsetzen.

Die Zielgruppenarbeit der IG Metall richtet sich grundsätzlich auf Auszubildende und Studierende sowie junge Beschäftigte, auf Angestellte in all ihrer Breite von Kaufleuten bis zu Ingenieuren, auf Frauen und auf Beschäftigte mit Migrationshinter-

grund aus. Sie ruht dabei auf mindestens zwei Säulen: Mitgliederentwicklung und kompetente Interessenvertretung. Die Zielgruppenbetreuung ist erfolgreich, aber noch nicht überall etabliert. Sie muss stärker in der Breite der IG Metall und den Verwaltungsstellen verankert und auch öffentlich sichtbarer Bestandteil unserer betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten werden. Nur dann können wir substanziell mehr Mitglieder aus diesen Bereichen gewinnen. Von entscheidender Bedeutung ist dabei 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. Erforderlich ist insbesondere ein Ausbau der Studierendenarbeit.

Eine erfolgreiche Zielgruppenarbeit muss in den Verwaltungsstellen und Betrieben mit entsprechenden Potenzialen mit der erforderlichen Priorität behandelt werden können. Dabei geht es nicht darum, für jede einzelne Zielgruppe eine spezielle Form der Ansprache oder ein spezielles Angebot vorzuhalten, sondern um die Kompetenz, offen auf verschiedene Menschen in den Betrieben zuzugehen und mit ihnen gemeinsam ihre Arbeitsbedingungen zu gestalten. Eine beteiligungsorientierte und zielgruppengerechte Ansprache muss als Schlüsselqualifikation Bestandteil der Kompetenzentwicklung bei haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen werden.

### **3.3 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit als Bindeglied nutzen**

Die „Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit“ (AGA) bringt spezifische Betreuungs- und Beteiligungsangebote ein und hilft bei der Entwicklung von Politik- und Ansprachekonzepten gerade von Mitgliedern, die nicht über betriebliche Strukturen zu erreichen sind. So haben etwa Austritte aus der IG Metall vielfach weniger mit Unzufriedenheit als vielmehr mit Mangel an Wissen zu spezifischen Angeboten in der jeweiligen biografischen Lebensphase zu tun. Kolleginnen und Kollegen in der Freistellungsphase Altersteilzeit sowie Rentnerinnen und Rentner und Erwerbslose, die unter dem Dach der AGA organisiert sind, stellen damit eine Ressource für den Aufbau von Informationsstrukturen und Beteiligungsmöglichkeiten dar. Sie stärken durch ihre Beiträge die Kampagnen- und Konfliktfähigkeit der IG Metall und leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Mitgliederziele und somit für Organisationsstärke und Wirkungsmacht der IG Metall. Insbesondere Erwerbslosig-

keit und Rente sind Lebensphasen, die häufig mit erheblichen sozialen Problemen verbunden sind, die einer besonderen gewerkschaftlichen Interessenvertretung bedürfen. Die AGA unterstützt die Betreuung der Mitglieder in der jeweiligen Lebenslage und damit die Arbeit der Verwaltungsstellen. Wichtig ist, dass diese ehrenamtliche Arbeit Bestandteil einer strategischen Arbeitsstruktur ist und durch Hauptamtliche begleitet wird. In Pilotprojekten erprobte Konzepte für die Ansprache vor dem Ausgleiten aus dem Berufsleben und die Arbeit mit der Generation 55+ sind zu übertragen und weiterzuentwickeln.

### **4 Die IG Metall stark vor Ort aufstellen**

Die Beschäftigtenstruktur in unseren Branchen wird sich grundlegend ändern. Die Bezirke und Verwaltungsstellen stehen vor einem gravierenden Wandel sowohl die Altersstruktur der Mitglieder betreffend als auch bei den Potenzialen für Erschließung. Anknüpfend an die positiven Erfahrungen der Organisationsentwicklungsprozesse seit dem „Projekt 2009“ werden wir weiterhin die Ressourcen im Sinne des Gesamtinteresses der IG Metall für die Erschließungsarbeit zur Stärkung unserer Durchsetzungsfähigkeit einsetzen und Gewerkschaftspolitik aus einer Hand fördern. Wo es hilfreich ist, werden wir die Erledigung von Aufgaben regional bündeln und neue strategische Antworten auf die veränderten Rahmenbedingungen geben.

Das organisationspolitische Profil der IG Metall muss zudem Antworten auf den industriellen Wandel geben. Die herkömmliche Definition von Branchen sowie von Betriebs- und Konzernbegriffen spiegelt häufig nicht mehr die Realität wider. Neue Wirtschaftssegmente entstehen und etablieren sich. Bei der Auswahl ihrer Geschäftsfelder sowie bei ihren Standortentscheidungen orientieren sich Unternehmen an Effizienzgewinnen bei Prozessen, Kompetenz-Clustern und an Zugängen zu technologischen Netzwerken. Sie schaffen Wertschöpfungsketten, die ihre Position in den Absatzmärkten stärken. Die Tätigkeitsfelder der Unternehmen liegen zunehmend quer zu herkömmlichen Branchenabgrenzungen. Dem gilt es Rechnung zu tragen, auch in Fragen der Personalplanung und des Einsatzes der Organisationsressourcen auf allen Ebenen. Mit Blick auf die Arbeit der Verwaltungsstellen wird die Organisationspolitik bestehende Konzepte begleiten und weiterentwickeln, die die Wirksamkeit der örtlichen Arbeit und die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltungsstellensstruktur sicherstellen.

#### **4.1 Präsenz in der Fläche erhalten**

Die Verwaltungsstellen machen die IG Metall örtlich als solidarische Wertegemeinschaft sichtbar. Als örtliches Zentrum stiften sie Gemeinschaft unter den Mitgliedern, vor allem unter den ehrenamtlich Aktiven. Verwaltungsstellen sind Zentren einer betrieblich stark verankerten Gewerkschaft und Anlaufstellen für Beratungen und Service, über die Angebote im Betrieb hinaus.

Im Sinne einer wirksamen Gewerkschaftsarbeit vor Ort und einem zielgerichteten Ressourceneinsatz muss gewährleistet sein, dass jede Gliederung arbeitsfähig ist. Erarbeitet werden soll ein Konzept für die Verwaltungsstelle der Zukunft, das Anpassungen vornimmt und sowohl ein einheitliches Grundmodell ermöglicht, als auch flexibel genug ist, um strukturelle Besonderheiten vor Ort zu berücksichtigen. Das bedeutet eine personelle Mindestausstattung, die Arbeitsteilung ebenso ermöglicht wie fachlich sinnvolle Vertretungsregeln. Um die Präsenz aufrechtzuerhalten, werden zusätzliche Unterstützungsleistungen des Vorstands bei Problemen vor Ort ebenso wichtig bleiben wie auf Synergien zielende Kooperationen, die ggf. durch neue Arbeitsstrukturen ihre volle Wirkung entfalten. In Ausnahmefällen können auch Fusionen geeignet sein. In jedem Fall sind passgenaue Lösungen zu erarbeiten. Pauschale Erhöhungen der Ressourcenzuweisung für die Verwaltungsstellen werden den differenzierten Situationen vor Ort ebenso wenig gerecht wie eine pauschale Reduzierung der Flächenabdeckung.

Durch die Kombination verschiedener Maßnahmen wurden den Verwaltungsstellen von 2011 bis 2014 insgesamt über 700 Millionen Euro für ihre Arbeit bereitgestellt. Damit wurde ein erheblicher Beitrag geleistet, um sicherzustellen, dass für alle Mitglieder der Anspruch auf eine engagierte und qualitativ hochwertige Arbeit vor Ort eingelöst wird. Damit diese funktioniert, sind die Verwaltungsstellen, Bezirke und die Vorstandsverwaltung gleichermaßen gefordert. Durch die ständige Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Arbeit im Sinne der Mitgliederbeteiligung und der Bindung an die Organisation bleiben wir eine schlagkräftige Organisation.

#### **4.2 Die Arbeit vor Ort stärken und die 13 Kernaufgaben weiterentwickeln**

Die Geschäftsplanung ist auf allen Ebenen der IG Metall als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument verankert. Wir müssen dieses strategische Steuerungsinstrument weiterentwickeln. Das Ziel ist, die IG Metall in den Betrieben als wirkungsvolle Interessenvertretung für die Beschäftigten sichtbar zu machen. Die verstärkte

Umverteilung der Finanzmittel in Richtung der Verwaltungsstellen seit 2009, die vielerorts erfolgte Fokussierung auf einen verstärkten Einsatz von Jugendsekretären und -sekretärinnen, die Sicherung der Präsenz in der Fläche und die steuernde Wirkung der vier Säulen des Struktur- und des Investitionsfonds weisen den Weg. Die Umsetzung der 13 Kernaufgaben guter Verwaltungsstellenarbeit behält eine hohe Priorität, da sie die beteiligungsorientierten Planungsprozesse in allen Arbeitsbereichen fördert. Der Vorstand wird seine Unterstützungsleistungen zur Umsetzung weiter ausbauen. Dabei werden alle Bereiche der 13 Kernaufgaben berücksichtigt. Es geht z.B. um die Bündelung der Angebote in den unterschiedlichen Feldern der Betriebs- und Tarifpolitik, der Mitgliederarbeit im Sinne der Betreuungs- und Erschließungsaufgaben sowie einen guten Service für Mitglieder, inklusive der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

#### **4.3 Der Strategische Investitionsfonds**

Mit der Einrichtung des Strategischen Investitionsfonds im Jahr 2011 wurde das Instrument des Strukturfonds ergänzt. Die verschiedenen Säulen des Strukturfonds sind geeignet, eine Unterstützung von Verwaltungsstellen in schwierigen Übergangsphasen zu ermöglichen, notwendige personelle Maßnahmen abzusichern und Projekte in kleinerem Umfang zu finanzieren. Sie werden fortgeführt. Mit der Ergänzung um den Investitionsfonds wurde eine Umsteuerung von Ressourcen in Richtung der Verwaltungsstellen in erheblichem Umfang vorgenommen. Das Ziel besteht darin, die Erschließungsarbeit zu stärken, Schwerpunkte zu setzen und Wachstumspotenziale zu heben. Gelungen ist dies durch einen zwischen Vorstand, Bezirken und Verwaltungsstellen koordinierten Strategieprozess in Hinblick auf Ziele und Fokussierungen. Zusätzlich wurde mit dem Geschäftsplaninvestitionsfonds ein Instrument geschaffen, den Verwaltungsstellen effektiv und unbürokratisch zusätzliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Eingerichtet wurden rund 100 zusätzliche Stellen für Gewerkschaftssekretäre und -sekretärinnen für die operative Arbeit vor Ort. Diese arbeiten in koordinierten Projekten unterschiedlichen Umfangs und leisten einen wichtigen Beitrag für das Wachstum, das die IG Metall in den letzten Jahren erzielen konnte. Ein Gesamtplus von mehr als 40.000 Mitgliedern seit 2011 zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, aber noch nicht alle Wachstumspotenziale ausgeschöpft sind. Kontinuierliche strategische Anpassungen bleiben erforderlich.

Die Instrumente Strategischer Investitionsfonds und Geschäftsplaninvestitionsfonds funktionieren, wie die Ergebnisse zeigen. Als Erfolgstreiber hat sich erwiesen, dass der Ressourceneinsatz im

Rahmen eines koordinierten Planungsprozesses erfolgt, der auch Controlling und steuernde Maßnahmen enthält. Für die Weiterentwicklung unserer Instrumente kommt insbesondere den Bezirken eine Schlüsselrolle zu. Ihnen obliegt es, regional abgestimmte Erschließungsvorhaben mit Durchschlagskraft und passgenaue Konzepte zu entwickeln, die sich konzeptionell durchaus voneinander unterscheiden können. Das Zusammenspiel zwischen den betrieblichen Vertrauenskörpern, die Erschließungserfahrung aus den Projekten und der gezielte Einsatz von Ressourcen für das Gesamtinteresse der IG Metall stehen im Fokus der neuen Strategien. Wir wollen die Erschließungskompetenz dauerhaft vor Ort stärken und ehrenamtlich unterstützen. Gemeinsam machen wir die IG Metall zukunftsfähig, nutzen betriebliche Konflikte und entwickeln regionale Antworten auf die demografische Herausforderung und den Anspruch in der Fläche als IG Metall präsent zu sein. Die bezirklichen Strategien werden kontinuierlich angepasst, um Potenziale zu erkennen und Zielgruppen, Betriebe, Konzerne oder ganze Branchen für die IG Metall zu erschließen sowie dem Strukturwandel in der Wertschöpfung Rechnung zu tragen.

#### **4.4 Mit starken Finanzen in die Zukunft**

Die Basis für die Weiterentwicklung der Organisation legt die Finanzentwicklung der IG Metall. Sie entwickelt sich stabil mit positiver Tendenz, sodass 2014 erstmals Beitragseinnahmen von über 500 Millionen Euro erzielt werden konnten. Somit ist die IG Metall in der Lage, nicht nur ihren Verpflichtungen nachzukommen, die sich aus Satzung und aus Dachverbandsmitgliedschaften ergeben, sondern auch für ihre Zukunft wichtige Projekte und Aufgaben solide finanzieren zu können. Die Architektur der internen Finanzverteilung ist Ergebnis eines ausgewogenen Interessenausgleichs. Alle Organisationseinheiten werden in die Lage versetzt, handlungsfähig zu sein sowie ihre Schlagkraft ausbauen zu können.

#### **4.5 Personalentwicklung gestalten**

Die IG Metall befindet sich in einem umfassenden Generationenwechsel. Hunderte Kolleginnen und Kollegen werden ihre hauptberufliche Arbeit für die Gewerkschaft beenden. Bei diesem Übergang setzen wir nicht auf schnellen Lückenschluss, sondern auf systematische Personalplanung und -entwicklung, also auf sorgfältige Auswahl und Qualifizierung für alle Gruppen: Verwaltungsangestellte, politische Sekretärinnen und Sekretäre sowie Führungskräfte. Dabei setzen wir Bewährtes fort – das Traineeprogramm, die Qualifizierungsreihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“, das Programm der Hauptamtlichen Weiterbildung,

die Angebote für Führungskräfte. Wir gehen aber auch neue Wege: Obligatorische Einstiegsreihen für neue Verwaltungsangestellte, Personalgewinnung in Arbeitnehmermilieus, die uns noch fern stehen, Mitverantwortung der Verwaltungsstellen bei der Gewinnung Betriebserfahrener für die Hauptamtlichkeit, individuelle Potenzialeinschätzung und Qualifizierungen für die Vorbereitung auf Führungsfunktionen. Dazu entwickeln wir inhaltliche Standards und eine zentrale Koordinierung, die für die gesamte IG Metall verbindlich sind.

Mit dem Ausbau und der Neukonzeptionierung der „Europäischen Akademie der Arbeit“ (EAdA) zu einem „House of Labour“ setzen wir zusätzlich neue Maßstäbe in der Qualifizierung angehender und erfahrener haupt- und ehrenamtlicher Interessenvertreter und -vertreterinnen.

#### **4.6 Die IG Metall im DGB**

Eine stark und effektiv aufgestellte gewerkschaftliche Struktur entsteht u.a. in der Arbeitsteilung und in der Zusammenarbeit mit den anderen DGB-Gewerkschaften und dem DGB selbst. Einheit aus der Vielfalt zu gewinnen, ist ein kontinuierlicher Aushandlungsprozess. Die Konzentration auf gemeinsame und durchsetzbare Ziele ist eine wichtige Voraussetzung für die wirksame Arbeit des DGB. Vereint im DGB, müssen wir uns dem Strukturwandel, den Herausforderungen in der Industriepolitik und den Strategien der Arbeitgeber zur Veränderung der industriellen Beziehungen stellen.

Der DGB ist der Bund der Gewerkschaften. Die sich verändernden Wertschöpfungsketten und die zunehmend zergliederte Struktur der industriellen Produktion führen dazu, dass Zuständigkeitsfragen zwischen Einzelgewerkschaften im Sinne einer starken Interessenvertretung und zum Schutz der Beschäftigten schnell und einvernehmlich entlang der Wertschöpfungskette gelöst werden müssen. Im Falle der Doppelzuständigkeit braucht es klare Regularien oder bilaterale Vereinbarungen zwischen den Einzelgewerkschaften. Andernfalls stärken wir die Arbeitgeberstrategie, über Ausgliederungen von Betriebsteilen, auch eine tarifliche Absenkung zu erzwingen. „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ bleibt das DGB-Prinzip und lässt sich auch auf ausgelagerte Arbeitsschritte entlang der Wertschöpfungskette übertragen.

Die Gewerkschaften EVG, IG BAU, IG BCE und IG Metall vertreten überwiegend Mitglieder der Investitionsgüterindustrie, von Unternehmen im globalen Wettbewerb und der industrienahen Dienstleistungen. Gemeinsam wollen die vier Gewerkschaften im Bündnis der Industriegewerkschaften die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Interessen der in der deutschen Industrie



Beschäftigten auch unter veränderten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Bedingungen wirkungsvoll vertreten werden. Weder die Anzahl der Industriearbeitsplätze noch deren Qualität sind zwangsläufigen Entwicklungen ausgesetzt. Es bedarf gewerkschaftlich gebündelter und immer wieder neuer Initiativen, um wirkungsvoll den sozialen und ökologischen Fortschritt voranzubringen. Dafür wollen die vier Industriegewerkschaften gemeinsam ihre Tarifmächtigkeit ausbauen und ggf. Zuständigkeitsfragen schnell, solidarisch und einvernehmlich lösen. Die Gewerkschaften aus Industrie und Handwerk stehen für eine starke betriebliche Mitbestimmung und sind dem Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ verpflichtet. Wir streben auch eine einvernehmliche Lösung mit ver.di in Fragen der Organisationszuständigkeit an.

Die gewerkschaftliche Willensbildung findet ausgehend von den Mitgliedern im Betrieb statt. Besonders in strukturschwachen Regionen ist der DGB ein wichtiges Scharnier der Gewerkschaften sowohl gegenüber der Zivilgesellschaft als auch gesellschaftlichen Institutionen. In den ehrenamtlichen Strukturen des DGB übernehmen viele Metallerinnen und Metaller Verantwortung und geben dem DGB vor Ort ein Gesicht. Dem Erhalt und der Weiterentwicklung des DGB kommt für die IG Metall eine große Bedeutung zu.

## **5 Mit Kampagnen und Kommunikation Themen setzen**

Mit ihrer Kommunikations- und Kampagnenarbeit fokussiert die IG Metall auf ausgewählte Themen, stärkt ihre politische Durchsetzungsmacht und regt gesellschaftliche Debatten im Interesse der Arbeitnehmerschaft an. Der Einsatz der jeweiligen Kommunikationswege und Medien ist an den jeweiligen Erfordernissen auszurichten. Jahrzehntlang dominierende Leitmedien verlieren zunehmend ihren Einfluss als „Torwächter“. Meinungsbildung wird zunehmend von digitalen und in der Regel online verfügbaren Medien mitbestimmt. Diese haben vielfach inzwischen einen Dialogcharakter, sodass Nutzer und Nutzerinnen Einfluss nehmen können. Eine früher einheitlich anzusprechende Öffentlichkeit besteht heute aus vielfältigen Nutzergruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen. Kommunikation ist keine Einbahnstraße, direkte Feedback-Möglichkeiten gehören bei elektronischen Medien heute zum Standard und stellen auch die IG Metall vor neue Anforderungen.

Auf den Kampf um Aufmerksamkeit und öffentliche Wahrnehmung muss die IG Metall mit einer zeitgemäßen Kommunikation und Kampagnenarbeit reagieren, die in der Lage ist, Akzente zu setzen

und wiedererkennbar ist. Sowohl die Kommunikation nach innen mit verschiedenen Adressatengruppen als auch nach außen mit der breiten Öffentlichkeit ist dann erfolgreich, wenn sie klare Botschaften hat und auf ein zentrales Ziel ausgerichtet ist. Damit wir wiedererkennbar kommunizieren, müssen wir mit einer Stimme sprechen.

Mit einer auf unsere strategischen Kernthemen fokussierten Medien- und Kampagnenarbeit ist die IG Metall in der Lage, ihre Durchsetzungsmacht zu steigern. Beispiele der letzten Jahre sind die Tarifkampagnen, Leiharbeit, die unbefristete Übernahme von Auszubildenden, die Rente mit 63. An dem Ziel einer fokussierten Kommunikation entlang einer politischen Schwerpunktsetzung wird festgehalten.

Für den Erfolg einer Kampagne ist entscheidend, dass Funktionäre, Verwaltungsstellen und Bezirke ausreichende Ressourcen für die ausgewählten Themen einsetzen und sie als Schwerpunkt in der Regelarbeit vorantreiben. Dafür werden passgenaue Materialien zur Verfügung gestellt. Wir werben um gesellschaftliche Mehrheiten für unsere Positionen und versuchen, diese in praktische Politik zu überführen. So ist es etwa im Bundestagswahlkampf 2013 gelungen, Themen zu platzieren, die inzwischen in Gesetze im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeflossen sind. Die Wirksamkeit einer Schwerpunktsetzung hat sich auch in den Jugendkampagnen „Operation Übernahme“ und „Revolution Bildung“ gezeigt. Die Themen- und Schwerpunktsetzung war für Mitglieder und die breite Unterstützung in der Gesellschaft wichtig. Mit zeitlich befristeten Aktionen und definierten Zielen setzen wir auch künftig pointiert Zukunftsthemen auf die politische Tagesordnung. Damit geben wir unseren Mitgliedern eine laute Stimme. Mit mobilisierenden Kampagnentiteln wie „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ und einprägsamen politischen Slogans wie „Besser statt billiger“ positionieren wir unsere Deutungen auf der medialen, öffentlichen und politischen Ebene.

Die Beteiligung von Betrieben, Verwaltungsstellen, Bezirken und Funktionsbereichen des Vorstands sorgt für die notwendige Durchsetzungskraft. Gut verzahnt mit den Aktivitäten der Verwaltungsstellen zur Betriebsbetreuung, Erschließung, Mitgliedergewinnung und -bindung entfalten die Kampagnen die notwendige Mobilisierung. Gute Kampagnenebenen im übersichtlichen Meinungsspektrum Orientierung, führen zu einem positiven Image in der Öffentlichkeit, verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen und zeigen damit die Gewerkschaft als eine machtvolle, durchsetzungsstarke Organisation.



Das Internet fungiert in der Scharnierfunktion zwischen interner und externer Kommunikation als „strategische Nachrichtenagentur“, mit der wir unsere Themenschwerpunkte viel umfangreicher als bisher multimedial verbreiten können. Die Printmedien behalten als Pendant dazu ihre tragende Rolle bei der internen Kommunikation. Die dort von Mitgliedern und Funktionären ausdrücklich gewünschte Linie der „sachlichen Parteilichkeit“ wird beibehalten. Professionelle Pressearbeit, die sich durch eine hohe Akzeptanz unserer Fachkenntnis auszeichnet, bleibt ein weiterer wichtiger Schwerpunkt bei der erfolgreichen Vermittlung unserer Positionen. Eine zeitgemäße Kommunikation muss angesichts der vorhandenen Medienvielfalt für alle Nutzergruppen passende Angebote bereitstellen. Die IG Metall wird deshalb ihr Angebot in den eigenen Onlineportalen und in den sozialen Medien ausbauen und verbessern.

## 6 Schwerpunkte der Organisationspolitik

- Im Sinne einer starken und zukunftsfähigen IG Metall stellt sich die Organisationspolitik der Aufgabe, eine gute Betreuung mittels wirksamer, beteiligungsorientierter Strukturen und Kommunikationsformen mit den Mitgliedern zu gewährleisten. Gleichzeitig muss sie die nötigen Ressourcen und Instrumente bereithalten, Potenziale für Wachstum zu erschließen.
  - Die IG Metall ist eine Beteiligungsgewerkschaft, individuelle und kollektive Beteiligung stärken Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte.
  - Die Fähigkeit der IG Metall zur Gestaltung erwächst aus den Reihen der am stärksten engagierten Mitglieder. Sie werden in den Betrieben als das Gesicht der IG Metall wahrgenommen. Ihre qualifikatorische und politische Weiterentwicklung sowie die Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit hat Priorität, denn ihr ehrenamtliches Handeln ist maßgeblich für die Qualität gewerkschaftlicher Arbeit.
  - Der Altersstrukturwandel und der damit einhergehende Generationenwechsel ist für die IG Metall eine Zukunftsfrage. Neben der fachlichen Qualifizierung ist die emotionale und die politische Bindung an die IG Metall durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Nachwuchsförderung eine existenzielle Aufgabe.
  - Für die IG Metall kommt es darauf an, in den traditionell gut organisierten Bereichen stark zu bleiben. Gleichzeitig gilt es, für neue Ziel- und Beschäftigtengruppen attraktiv zu werden und unsere Mitgliederarbeit nicht nur auf unsere traditionell erschlossenen Betriebe zu beschränken. Weiße Flecken ohne Mitbestimmung – quer durch alle Branchen – müssen ebenso erschlossen werden, wie es notwendig ist, gezielt Beschäftigte neuer Branchen und Wertschöpfungsketten darin zu unterstützen, Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretung für sich zu erreichen.
- Alle Mitglieder haben den gleichen Anspruch darauf, dass sich die IG Metall für sie vor Ort engagiert und qualitativ hochwertig arbeitet. Damit dies umgesetzt werden kann, sind die Verwaltungsstellen, Bezirke und die Vorstandsverwaltung gleichermaßen gefordert. Die Präsenz in der Fläche wird sichergestellt. Neben bewährten Instrumenten bedarf es dazu auch der Weiterentwicklung von Konzepten, die die Wirksamkeit und Arbeitsfähigkeit der örtlichen IG Metall sicherstellen. Zudem müssen wir unser organisationspolitisches Profil auf die veränderten Rahmenbedingungen und Wertschöpfungsketten einstellen. Ein Kommunikationskonzept für die Mitgliederarbeit ist zu entwickeln, das Dialog und Ansprache entlang biografischer Stationen ermöglicht.
  - Durch die ständige Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Arbeit im Sinne der Mitgliederbeteiligung und der Bindung an die Organisation, muss es uns gelingen, eine schlagkräftige Organisation zu bleiben. Die Umsetzung der 13 Kernaufgaben guter Verwaltungsstellenarbeit behält eine hohe Priorität, da sie die beteiligungsorientierten Planungsprozesse und die gute Verwaltungsstellenarbeit in allen Arbeitsbereichen fördert. Die Instrumente der strategischen Entwicklung unserer Arbeit, die Säulen des Investitions- und Strukturfonds sowie die Geschäftsplanprozesse werden weiterentwickelt.
  - Global agierendes Kapital braucht gewerkschaftliche Gegenmacht. Die IG Metall wird deshalb ihre organisationspolitischen Aktivitäten international ausrichten.

ERGÄNZUNGSANTRAG ZUR E3 -  
ORGANISATIONSPOLITIK: 4.6  
DIE IG METALL IM DGB

**E3.001 – EA1** ANTRAGSTELLERIN/  
ANTRAGSTELLER: MARION KOSLOWSKI-KUZU  
(DELEGIERTEN-NUMMER: 255)

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

(...)

#### 4.6 Die IG Metall im DGB

Eine stark und effektiv aufgestellte gewerkschaftliche Struktur entsteht u.a. in der Arbeitsteilung und in der Zusammenarbeit mit den anderen DGB-Gewerkschaften und dem DGB selbst. Einheit aus der Vielfalt zu gewinnen, ist ein kontinuierlicher Aushandlungsprozess. Die Konzentration auf gemeinsame und durchsetzbare Ziele ist eine wichtige Voraussetzung für die wirksame Arbeit des DGB. Vereint im DGB, müssen wir uns dem Strukturwandel, den Herausforderungen in der Industriepolitik und den Strategien der Arbeitgeber zur Veränderung der industriellen Beziehungen stellen.

Der DGB ist der Bund der Gewerkschaften. Die sich verändernden Wertschöpfungsketten und die zunehmend zergliederte Struktur

der industriellen Produktion führen dazu, dass Zuständigkeitsfragen zwischen Einzelgewerkschaften im Sinne einer starken Interessenvertretung und zum Schutz der Beschäftigten schnell und einvernehmlich entlang der Wertschöpfungskette gelöst werden müssen. Im Falle der Doppelzuständigkeit braucht es klare Regularien oder bilaterale Vereinbarungen zwischen den Einzelgewerkschaften. Andernfalls stärken wir die Arbeitgeberstrategie, über Ausgliederungen von Betriebsteilen, auch eine tarifliche Absenkung zu erzwingen. „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ bleibt das DGB-Prinzip und lässt sich auch auf ausgelagerte Arbeitsschritte entlang der Wertschöpfungskette übertragen.

Die Gewerkschaften EVG, IG BAU, IG BCE und IG Metall vertreten überwiegend Mitglieder der Investitionsgüterindustrie, von Unternehmen im globalen Wettbewerb und der industrienahen Dienstleistungen. Gemeinsam wollen die vier Gewerkschaften im Bündnis der Industriegewerkschaften die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Interessen der in der deutschen Industrie Beschäftigten auch unter veränderten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Bedingungen wirkungsvoll vertreten werden. ~~Weder die Anzahl der Industriearbeitsplätze noch~~

~~deren Qualität sind zwangsläufigen Entwicklungen ausgesetzt. Es bedarf gewerkschaftlich gebündelter und immer wieder neuer Initiativen, um wirkungsvoll den sozialen und ökologischen Fortschritt voranzubringen. Dafür wollen die vier Industriegewerkschaften gemeinsam ihre Tarifmächtigkeit ausbauen und ggf. Zuständigkeitsfragen schnell, solidarisch und einvernehmlich lösen. Die Gewerkschaften aus Industrie und Handwerk stehen für eine starke betriebliche Mitbestimmung und~~

~~sind dem Grundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ verpflichtet. Zuständigkeitsfragen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft müssen schnell, solidarisch und einvernehmlich gelöst werden. Die Gewerkschaften im DGB bleiben beim Grundsatz "Ein Betrieb - eine Gewerkschaft - ein Tarifvertrag" verpflichtet.~~

Die gewerkschaftliche Willensbildung findet ausgehend von den Mitgliedern im Betrieb statt. Besonders in strukturschwachen Regionen ist der DGB ein wichtiges Scharnier der Gewerkschaften sowohl gegenüber der Zivilgesellschaft als auch gesellschaftlichen Institutionen. In den ehrenamtlichen Strukturen des DGB übernehmen viele Metallerinnen und Metaller Verantwortung und geben dem DGB vor Ort ein Gesicht. Dem Erhalt und der Weiterentwicklung des DGB kommt für die IG Metall eine große Bedeutung zu.

(...)

**Beschluss: Ablehnung**

#### Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

VERTRAUENSLEUTEARBEIT BILDUNG

**3.001** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die demografische Entwicklung in den Betrieben und in den Gremien der Interessenvertretung verlangt gemeinsame Anstrengungen für praxisnahe und umsetzungsorientierte Bildungsarbeit. Gegebenenfalls sind auch strukturelle Veränderungen der Bildungsarbeit für Vertrauensleute in der örtlichen und regionalen Bildungsarbeit und an den Bildungszentren erforderlich.

Ziel der Vertrauensleutebildung ist eine gute Verbindung der örtlichen, regionalen und zentralen Bildungsangebote für Vertrauensleute. Im Mittelpunkt unserer gewerkschaftspolitischen Hand-

lungsorientierung steht die Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit in den qualitativen betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern.

Der Ausbau der Beteiligungsorientierung, die Einbeziehung der Mitglieder und der Beschäftigten bei der Entwicklung von Gestaltungskonzepten z.B. für Arbeits-, Entgelt- und Leistungs politik, für zentrale, bezirkliche und örtliche Kampagnen wie Gute Arbeit, Bessere Arbeitstage ... braucht entsprechend gut qualifizierte kompetente und von den Beschäftigten akzeptierte Vertrauensleute.

Für die gewerkschaftspolitische Qualifizierung wird von unseren IG Metall Betriebsräten, Jugend- und Ausbildungsvertreterinnen und -vertretern für ihr Rolle als IG Metall Vertrauensleute die Freistellung nach § 37,7 Betriebsverfassungsgesetz völlig unzureichend in Anspruch genommen. Auch die Freistellung nach den Bildungsurlaubsgesetzen der verschiedenen Bundesländer zur gewerkschaftspolitischen Qualifizierung unserer Mitglieder in ihrer Rolle als IG Metall Vertrauensleute wird nicht ausreichend in Anspruch genommen.

Das neue Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg stellt uns vor die Herausforderung, die Inanspruchnahme für die Vertrauensleutequalifizierung offensiv umzusetzen.

Der Vorstand der IG Metall und der Funktionsbereich gewerkschaftliche Bildung werden aufgefordert, zur inhaltlichen Qualifizierung der Vertrauensleute und zur Verbesserung der Inanspruchnahme der Freistellung nach § 37,7 Betriebsverfassungsgesetz und den Möglichkeiten aus dem Bildungsurlaubsgesetz und dem Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg einen geeigneten Arbeitsprozess unter Beteiligung der Verwaltungsstellen und Bezirke in Gang zu setzen.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die demografische Entwicklung in den Betrieben und in den Gremien der Interessenvertretung verlangt gemeinsame Anstrengungen für praxisnahe und umsetzungsorientierte Bildungsarbeit. Gegebenenfalls sind auch strukturelle Veränderungen der Bildungsarbeit für Vertrauensleute in der örtlichen und regionalen Bildungsarbeit und an den Bildungszentren erforderlich.

Ziel der Vertrauensleutebildung ist eine gute Verbindung der örtlichen, regionalen und zentralen Bildungsangebote für Vertrauensleute. Im Mittelpunkt unserer gewerkschaftspolitischen Handlungsorientierung steht die Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit in den qualitativen betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern.

Der Ausbau der Beteiligungsorientierung, die Einbeziehung der Mitglieder und der Beschäftigten bei der Entwicklung von Gestaltungskonzepten z.B. für Arbeits-, Entgelt- und Leistungs politik, für zentrale, bezirkliche und örtliche Kampagnen wie Gute Arbeit, Bessere Arbeitstage ... braucht entsprechend gut qualifizierte kompetente und von den Beschäftigten akzeptierte Vertrauensleute.

Für die gewerkschaftspolitische Qualifizierung wird von unseren IG Metall Betriebsräten, Jugend- und Ausbildungsvertreterinnen und -vertretern für ihr Rolle als IG Metall Vertrauensleute die Freistellung nach § 37,7 Betriebsverfassungsgesetz völlig unzureichend in Anspruch genommen. Auch die Freistellung nach den Bildungsurlaubsgesetzen der verschiedenen Bundesländer zur gewerkschaftspolitischen Qualifizierung unserer Mitglieder in ihrer Rolle als IG Metall Vertrauensleute wird nicht ausreichend in Anspruch genommen.

~~Das neue Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg stellt uns vor die Herausforderung, die Inanspruchnahme für die Vertrauensleutequalifizierung offensiv umzusetzen.~~

Neue Bildungszeitgesetze (wie z.B. in Baden-Württemberg) stellen uns vor die Herausforderung, die Inanspruchnahme für die VL-Qualifizierung offensiv umzusetzen.

Der Vorstand der IG Metall und der Funktionsbereich gewerkschaftliche Bildung werden aufgefordert, zur inhaltlichen Qualifizierung der Vertrauensleute und zur Verbesserung der Inanspruchnahme der Freistellung nach § 37,7 Betriebsverfassungsgesetz und den Möglichkeiten aus dem Bildungsurlaubsgesetz und dem Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg einen geeigneten Arbeitsprozess unter Beteiligung der Verwaltungsstellen, Bezirke in Gang zu setzen. aus den Bildungsurlaubs- bzw. Bildungszeitgesetzen einen geeigneten Arbeitsprozess unter Beteiligung der Verwaltungsstellen und Bezirke in Gang zu setzen.

#### GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT

HIER: KAPAZITÄTEN ZENTRALES SEMINARANGEBOT

**3.002** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Bei den Vertrauensleuten(VL)-kompakt-Ausbildungsgängen hat sich ein großes Missverhältnis zwischen den nachgefragten Seminarplätzen und den zur Verfügung stehenden entwickelt, sodass lange Wartelisten entstanden, und zwar über die

gesamte VL-Wahlperiode. War bis vor zehn Jahren noch eine Unterauslastung der zentralen Bildungsstätten zu verzeichnen, gibt es heute Kapazitätsengpässe bei den Seminarplatzangeboten. Dies ist besonders bei den VL-kompakt-Ausbildungsgängen der Fall. Die Kapazitäten für die zentralen Seminarangebote sind zu erhöhen, um den quantitativen Anforderungen aus den Regionen Rechnung zu tragen. Außerdem muss sich das Angebot verstärkt neuen Zielgruppen wie technischen und kaufmännischen Angestellten zuwenden. Hinzu kommt, dass durch Wegfall von DGB-Bundesschulen Kapazitäten weggefallen sind. Wenn SeminarKapazitäten für den Schwerpunktbereich BR-Seminare erweitert werden, wo ebenfalls eine gestiegene Nachfrage zu verzeichnen ist, so muss das auch für VL-Seminare geplant werden. Hierbei könnten bestehende Einrichtungen bei Kooperationspartnern in die Überlegungen mit einbezogen werden, um kostengünstig und kurzfristig Kapazitätserweiterungen zu ermöglichen.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

BESSERE VERZAHNUNG VON REGIONALEN UND ZENTRALEN SEMINARINHALTEN

**3.003** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NIENBURG-STADTHAGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Es wird ein Prozess initiiert, in dem geklärt wird, welche Inhalte in regionalen und welche in zentralen Seminaren zu behandeln sind und unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme an zentralen Seminaren sinnstiftend möglich ist. In diesen Prozess sind haupt- und ehrenamtliche Bildungspraktikerinnen und -praktiker einzubeziehen.

Die regionalen Besonderheiten der Bildungsarbeit bleiben dabei unberührt. Ziel des Antrags ist es lediglich, die Anschlussfähigkeit der zentralen an die regionalen Seminare unter inhaltlichen Aspekten zu verbessern und eine Über- oder Unterforderung von Teilnehmenden zentraler Seminare zu vermeiden.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

GUTE BILDUNGSARBEIT UNTERSTÜTZT KOMPETENTE, KRITISCHE UND AKTIVE VERTRAUENSLEUTE

**3.004** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ESSLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Eine gute Bildungsarbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall sorgt dafür, dass Vertrauensleute in der Gesellschafts-, Betriebs- und Tarifpolitik umfassend qualifiziert sind und in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen Stellung beziehen können. Der Vorstand wird beauftragt zu prüfen, ob durch die Möglichkeiten, die das neue Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg bietet, eine IG Metall Bildungsstätte in Baden-Württemberg einen entsprechenden Beitrag leisten kann.

**Beschluss: Annahme**

BELEGUNGSSTRUKTUREN IN DEN VERTRAUENSLEUTE-SEMINAREN ANALYSIEREN UND VERBESSERN

**3.005** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall erstellt einmal jährlich eine Auswertung über die Anzahl der durchgeführten VL-kompakt-Seminare, die Teilnehmerzahlen und die Teilnehmerstruktur und stellt diese den Bezirken und Verwaltungsstellen zur Verfügung.

Aus der Auswertung sind insbesondere folgende Dinge ersichtlich:

- Altersstruktur der Teilnehmer/Teilnehmerinnen
- Teilnehmerstruktur nach Geschlecht
- Teilnehmerstruktur nach Branchen
- Teilnehmerstruktur nach Betriebsgröße
- Teilnehmerstruktur nach Funktion
- (Vertrauensleute, Mitglieder, Teilnehmer/Teilnehmerinnen mit Betriebsverfassungsmandat)
- Anteil neu gewählte/wiedergewählte Vertrauensleute

Es wird weiterhin ausgewiesen, welcher Anteil der jährlich zur Verfügung stehenden Seminarplätze für besondere Schwerpunktbetriebe bereitgestellt wurde und somit nicht über die normale Belegung frei zugänglich war.

Auf Grundlage dieser Daten soll eine Debatte über die zukünftige Struktur der Vertrauensleute-Bildungsarbeit in der IG Metall geführt werden. Seit Jahren reichen die Plätze im Bereich der VL-kompakt-Seminare nicht aus, um alle neu und wiedergewählten Vertrauensleute zu qualifizieren.

Zusätzlich ist die Beteiligung sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während gerade in Großbetrieben eine gute Beteiligung zu verzeichnen ist, gibt es Betriebe, Branchen und Personengruppen, die bisher das Bildungsangebot nicht oder nur unzureichend nutzen bzw. nutzen können. Um das zur Verfügung stehende Angebot besser nutzen zu können, müssen wir Ursachenforschung betreiben, die Belegungsstrukturen analysieren und hieraus Lösungen für die Zukunft entwickeln.

Insbesondere muss geprüft werden, wie bisher unterrepräsentierten Gruppen der Zugang zu den Bildungsangeboten ermöglicht werden kann.

Aktuell gibt es hierzu keine belastbaren Zahlen, auf deren Basis eine zielführende Debatte stattfinden kann. Daher ist eine solche Analyse zwingend notwendig.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall erstellt einmal jährlich eine Auswertung über die Anzahl der durchgeführten VL-kompakt-Seminare, die Teilnehmerzahlen und die Teilnehmerstruktur und stellt diese den Bezirken und Verwaltungsstellen zur Verfügung.

Aus der Auswertung sind insbesondere folgende Dinge ersichtlich:

- Altersstruktur der Teilnehmer/Teilnehmerinnen
- Teilnehmerstruktur nach Geschlecht
- Teilnehmerstruktur nach Branchen
- Teilnehmerstruktur nach Betriebsgröße
- Teilnehmerstruktur nach Funktion
- (Vertrauensleute, Mitglieder, Teilnehmer/Teilnehmerinnen mit Betriebsverfassungsmandat)

- Anzahl und strukturelle Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Warteliste
- Anteil neu gewählte/wiedergewählte Vertrauensleute

Es wird weiterhin ausgewiesen, welcher Anteil der jährlich zur Verfügung stehenden Seminarplätze für besondere Schwerpunktbetriebe bereitgestellt wurde und somit nicht über die normale Belegung frei zugänglich war.

Auf Grundlage dieser Daten soll eine Debatte über die zukünftige Struktur der Vertrauensleute-Bildungsarbeit in der IG Metall geführt werden. ~~Seit Jahren reichen die Plätze im Bereich der VL-kompakt-Seminare nicht aus, um alle neu und wiedergewählten Vertrauensleute zu qualifizieren.~~

~~Zusätzlich ist die Beteiligung sehr unterschiedlich ausgeprägt. Während gerade in Großbetrieben eine gute Beteiligung zu verzeichnen ist, gibt es Betriebe, Branchen und Personengruppen, die bisher das Bildungsangebot nicht oder nur unzureichend nutzen bzw. nutzen können. Um das zur Verfügung stehende Angebot besser nutzen zu können, müssen wir Ursachenforschung betreiben, die Belegungsstrukturen analysieren und hieraus Lösungen für die Zukunft entwickeln.~~

Insbesondere muss geprüft werden, wie bisher unterrepräsentierten Gruppen der Zugang zu den Bildungsangeboten ermöglicht werden kann.

Aktuell gibt es hierzu keine belastbaren Zahlen, auf deren Basis eine zielführende Debatte stattfinden kann. Daher ist eine solche Analyse zwingend notwendig.

SICHERSTELLUNG AUSREICHENDER  
SEMINARKAPAZITÄTEN

**3.006** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NIENBURG-STADTHAGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Immer wieder können Kolleginnen und Kollegen keine Seminare besuchen, weil diese bereits belegt sind. Die Wartelisten der Seminare bilden diesen Umstand nur unzureichend ab: Manche interessierten Mitglieder sind aufgrund von langen Wartelisten abgeschreckt und lassen sich auch nicht mehr auf diese Nachrücklisten eintragen.

Die Delegierten des Gewerkschaftstages fordern, die Wartelisten der betreffenden Seminare systematisch auszuwerten, um die Ergebnisse bei der künftigen Seminarplanung zu berücksichtigen und



entsprechende Kapazitäten bereitzustellen. Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich aufgrund von langen Wartelisten nicht mehr auf diesen eintragen lassen, bei der Seminarplanung ebenfalls einbezogen werden. Die Verwaltungsstellen werden unterstützt, die betroffenen Mitglieder auf alternative Seminarangebote hinzuweisen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

##### POLITISCHE BILDUNG STÄRKEN

**3.007** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KIEL-NEUMÜNSTER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, zu den politischen Bildungsseminaren der zentralen Bildungseinrichtungen systematisch den Bedarf aus den Verwaltungsstellen zu ermitteln und transparent zu machen. Zu dieser Bedarfsermittlung gehören:

- Anmeldezahlen zu den Seminaren pro Bildungseinrichtung
- Anzahl der Ablehnungen, weil Seminare bereits die maximale Teilnehmerzahl erreicht hatten

Sollten die Seminarplatzbedarfe größer sein als die Angebote, sind daraus als Konsequenz die Budgetmittel und die Ressourcen für die politischen Bildungsseminare zu erhöhen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

##### BETRIEBLICHE BILDUNGSPLANUNG

##### ALS Kernaufgabe guter

##### Verwaltungsstellenarbeit

##### flächendeckend ermöglichen

**3.008** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die flächendeckende Umsetzung betrieblicher Bildungsplanung wurde als Kernaufgabe guter Verwaltungsstellenarbeit im Projekt 2009 als ein zentrales Projektergebnis herausgearbeitet.

Es erfolgt daher ab dem Jahr 2016 eine verbindliche Zuteilung von Seminarplätzen im Bereich der VL-kompakt-Seminare auf die Bezirke, um diese Kernaufgabe in den Verwaltungsstellen auch tatsächlich umsetzen zu können.

Als Kriterium für die Verteilung der Seminarplätze wird die Zahl der gewählten Vertrauensleute im jeweiligen Bezirk im Verhältnis zu der Anzahl aller gewählten Vertrauensleute (bundesweit) zugrunde gelegt.

Ob auf bezirklicher Ebene eine weitergehende Zuteilung auf (Schwerpunkt-)Betriebe oder Verwaltungsstellen erfolgt oder ob es einen freien Zugriff auf die Seminarplätze gibt, bleibt den einzelnen Bezirken überlassen.

Hierbei können die regionalen Unterschiede innerhalb der Bildungslandschaft der IG Metall berücksichtigt werden.

Nicht belegte Seminarplätze werden 13 Wochen vor Seminarbeginn bundesweit freigegeben, sodass alle Interessenten hierauf zugreifen können.

Mit dieser Verfahrensweise wird einerseits gewährleistet, dass vor Ort eine bessere Bildungsplanung erfolgen kann, andererseits werden die ungenutzten Plätze rechtzeitig wieder für alle Interessenten verfügbar gemacht, sodass eine gute Auslastung der Seminare sichergestellt wird.

Notwendig geworden ist eine solche neue Zuteilungsregelung, da eine verlässliche Bildungsplanung seit dem Wegfall der bisherigen Regelung (im Jahr 2009) gerade im Bereich der Vertrauensleutebildung nicht mehr möglich ist.

Seither gilt das „Windhund-Prinzip“: Diejenigen, die sich am schnellsten anmelden, können Seminare besuchen. Gezielte Bildungsplanung und Nachwuchsförderung im Bereich der Vertrauensleute, kann nicht mehr verbindlich stattfinden.

Bildungsplanung setzt voraus, dass die Bildungsberater in den Betrieben und Verwaltungsstellen die Möglichkeit haben, auf freie Seminarplätze zuzugreifen und im Dialog mit den Vertrauensleuten individuelle Bildungspläne entwickeln können.

Durch diese neue Zuteilungsregelung auf die Bezirke erhalten die Verwaltungsstellen bessere Möglichkeiten zur Bildungsplanung und werden in die Lage versetzt, die Kernaufgabe guter Verwaltungsstellenarbeit „Flächendeckende Umsetzung betrieblicher Bildungsplanung“ auch tatsächlich umzusetzen.

So kann es zukünftig gelingen, dass die Beteiligung an den Seminaren im Ausbildungsgang VL-kompakt erhöht wird und bisher unterrepräsentierte Gruppen den Zugang zu diesem Ausbildungsgang erhalten. Insbesondere kann sichergestellt werden, dass die richtige Teilnehmerin/der richtige Teilnehmer zum richtigen Zeitpunkt das richtige

Seminar besucht, so wie es ein Grundsatz der gewerkschaftlichen Bildungsplanung vorsieht.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

EINSTIEG IN DEN AUSBILDUNGSGANG  
„VL-KOMPAKT“ FÜR ALLE NEU GEWÄHLTEN  
VERTRAUENSLEUTE

**3.009** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Jede neu gewählte Vertrauensfrau/Jeder neu gewählte Vertrauensmann erhält die Möglichkeit, innerhalb ihrer/seiner ersten Wahlperiode zumindest ein Modul der Ausbildungsreihe „VL-kompakt“ zu besuchen.

Der Vorstand der IG Metall schafft hierfür die erforderlichen Rahmenbedingungen, sodass allen neu gewählten Vertrauensleuten der Einstieg in diese Ausbildungsreihe ermöglicht wird.

Das derzeitige Angebot an VL-kompakt-Seminaren reicht nicht aus. Es umfasst weniger als 2.500 Plätze pro Jahr, also maximal 10.000 pro Wahlperiode.

Bundesweit sind bei den Wahlen 2012 aber rund 49.000 Vertrauensleute gewählt worden, davon rund 17.000 zum ersten Mal.

Ohne eine Ausweitung des Angebotes werden mindestens 7.000 neu gewählte Vertrauensleute keine Gelegenheit haben, in ihrer ersten Amtsperiode den Ausbildungsgang „VL-kompakt“ zu beginnen.

Bereits bei den VL-Wahlen 2008 wurden über 18.000 Vertrauensleute erstmals gewählt, von denen zumindest 8.000 keine Chance hatten, ein VL-kompakt-Modul zu besuchen. Diese wurden teilweise bei den Wahlen 2012 wiedergewählt, sodass die tatsächliche Zahl von Vertrauensleuten, die noch kein einziges VL-Modul besucht haben, erheblich höher liegen dürfte.

Mit dem aktuellen Bildungsangebot können wir nicht sicherstellen, dass die neu gewählten Kolleginnen und Kollegen auf ihre wichtige gewerkschaftspolitische Funktion vorbereitet sind und sie im Sinne der IG Metall aktiv werden.

„Nah dran und kompetent“ war das Motto der Vertrauensleutewahlen im Jahr 2012.

Wenn wir es ernst meinen und unsere Vertrauensleute auch weiterhin als kompetente Ansprechpartner im Betrieb wahrgenommen werden sollen,

ist eine Ausweitung des Angebotes zwingend notwendig.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

STÄRKUNG DER VERTRAUENSLEUTEARBEIT  
DURCH EIN ANGEBOT VON „VL-KOMPAKT“ FÜR  
ALLE NEU GEWÄHLTEN VERTRAUENSLEUTE

**3.010** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DARMSTADT

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Vertrauensleutearbeit ist das Rückgrat in den gewerkschaftlich organisierten Betrieben. Bei der Beantragung von Seminaren für Vertrauensleute, egal, ob bereits längere Zeit gewählt oder neu gewählt, sind diese regelmäßig ausgebucht. Zumeist schon vor Erscheinen des Bildungsprogramms sind bereits alle Plätze vergeben. Daher soll jede neu gewählte Vertrauensfrau und jeder neu gewählte Vertrauensmann die Möglichkeit erhalten, innerhalb der ersten Wahlperiode mindestens ein Modul der Ausbildungsreihe „VL-kompakt“ zu besuchen.

Der Vorstand der IG Metall schafft hierfür die erforderlichen Rahmenbedingungen, sodass allen neu gewählten Vertrauensleuten der Einstieg in diese Ausbildungsreihe ermöglicht wird.

Das derzeitige Angebot an „VL-kompakt“-Seminaren reicht nicht aus. Es umfasst weniger als 2.000 Plätze pro Jahr, also maximal 8.000 pro Wahlperiode. In allen Bezirken der IG Metall sind bei den Wahlen 2012 rund 49.000 Vertrauensleute gewählt worden, davon rund 17.000 zum ersten Mal. Es gibt also eine große Anzahl von Vertrauensleuten, die noch nicht die Möglichkeit hatten, ein entsprechendes Seminar zu besuchen. Vermutlich wird die Zahl der ungeschulten Vertrauensleute aber noch höher liegen, weil schon länger nicht genügend Seminare angeboten werden.

Außerdem zeigt die Praxis, dass in erster Linie kleine Betriebe und Unternehmen bei der Vergabe der Plätze schlecht wegkommen.

Daher ist schon aus strukturellen Gründen das Angebot zu erweitern, um in kleineren Betrieben besser vertreten und ausgebildet zu sein.

Mit dem aktuellen Bildungsangebot können wir nicht ausreichend sicherstellen, dass die neu gewählten Kolleginnen und Kollegen auf ihre wichtige gewerkschaftspolitische Funktion vorbereitet sind und sie im Sinne der IG Metall aktiv werden.

„Nah dran und kompetent“ war das Motto der Vertrauensleutewahlen im Jahr 2012.

Wenn wir es ernst meinen und unsere Vertrauensleute auch weiterhin als kompetente Ansprechpartner im Betrieb wahrgenommen werden sollen, ist eine Ausweitung des Angebotes zwingend notwendig.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.009**

RESSOURCEN DER ZENTRALEN  
BILDUNGSZENTREN EFFIZIENTER NUTZEN

**3.011** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt zu prüfen, wie die Ressourcen der zentralen Bildungszentren effizienter genutzt werden können.

So steht z.B. im Bildungszentrum Sprockhövel durch die flexible Gestaltung der Arbeitsräume ein Maß an Seminarkapazitäten zur Verfügung, die durch die eingeschränkten Übernachtungskapazitäten nicht in vollem Umfang genutzt werden können. Durch den Anbau eines Bettenhauses könnte hier Abhilfe geschaffen werden.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

AUSLAGERUNGEN VON ZENTRALEN  
SEMINARANGEBOTEN

**3.012** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, Auslagerungen von Seminaren des zentralen Bildungsprogramms aus den Bildungszentren der IG Metall zu vermeiden. Für den Fall der notwendigen Auslagerung von über dem zentralen Bildungsprogramm hinausgehenden Seminarangeboten wird der Vorstand beauftragt, einheitliche und verbindliche Kriterien zu entwickeln. Das Interesse der Teilnehmenden nach örtlich geschlossenem Arbeiten und Leben ist dabei vorrangig zu berücksichtigen. Über den Umfang und die Entwicklung von SeminarAuslagerungen hat der Vorstand jährlich Transparenz herzustellen.

Die SeminarAuslagerungen stellen ein Ärgernis innerhalb der IG Metall Bildungsarbeit dar. Die Teilnehmenden sind neugierig und freuen sich darauf,

neben ihrer Verwaltungsstelle ein Gewerkschafts- haus zum Arbeiten und Leben kennenzulernen. Dies gilt vor allem für Kolleginnen und Kollegen, die sich erstmals für ein zentrales Seminar der IG Metall anmelden. Umso größer die Enttäuschung nach Mitteilung, dass das Seminar nicht, wie ausgeschrieben, im eigenen Bildungszentrum stattfindet. Diese Erfahrungen sind auf das Äußerste zu minimieren.

Auch wenn das Seminar insgesamt einen positiven Verlauf nimmt, bleiben die Identifikationsprozesse zur IG Metall, die in den eigenen Bildungszentren stattfinden, aus.

Die Vorgehensweise einiger Bildungszentren, die Seminararbeit im eigenen Haus stattfinden zu lassen, die Übernachtung und Verpflegung der Teilnehmenden jedoch auszulagern, muss unverzüglich eingestellt werden. Teilnehmende mehrmals am Tag mittels Fahrdienste oder Taxen von A nach B zu befördern, erzeugt ausschließlich Missstimmung und schlechte Eindrücke von der Organisation. Von dem Einfluss auf die angestrebten Lernziele ganz zu schweigen.

Über den Umfang und die Entwicklung der Auslagerungen muss innerhalb der Organisation Transparenz hergestellt werden, um Fehlentwicklungen rechtzeitig begegnen zu können.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand hat dafür Sorge zu tragen, Auslagerungen von Seminaren des zentralen Bildungsprogramms aus den Bildungszentren der IG Metall zu vermeiden. Für den Fall der notwendigen Auslagerung von über dem zentralen Bildungsprogramm hinausgehenden Seminarangeboten wird der Vorstand beauftragt, einheitliche und verbindliche Kriterien zu entwickeln. Das Interesse der Teilnehmenden nach örtlich geschlossenem Arbeiten und Leben ist dabei vorrangig zu berücksichtigen. Über den Umfang und die Entwicklung von SeminarAuslagerungen hat der Vorstand jährlich Transparenz herzustellen.

Die SeminarAuslagerungen stellen ein Ärgernis innerhalb der IG Metall Bildungsarbeit dar. Die Teilnehmenden sind neugierig und freuen sich darauf, neben ihrer Verwaltungsstelle ein Gewerkschafts- haus zum Arbeiten und Leben kennenzulernen. Dies gilt vor allem für Kolleginnen und Kollegen, die sich erstmals für ein zentrales Seminar der IG Metall anmelden. Umso größer die Enttäuschung nach Mitteilung, dass das Seminar nicht, wie ausgeschrieben, im eigenen Bildungszentrum stattfindet. Diese Erfahrungen sind auf das Äußerste zu minimieren.

Auch wenn das Seminar insgesamt einen positiven Verlauf nimmt, bleiben die Identifikationsprozesse zur IG Metall, die in den eigenen Bildungszentren stattfinden, aus.

~~Die Vorgehensweise einiger Bildungszentren, die Seminararbeit im eigenen Haus stattfinden zu lassen, die Übernachtung und Verpflegung der Teilnehmenden jedoch auszulagern, muss unverzüglich eingestellt werden. Teilnehmende mehrmals am Tag mittels Fahrdienste oder Taxen von A nach B zu befördern, erzeugt ausschließlich Missstimmung und schlechte Eindrücke von der Organisation. Von dem Einfluss auf die angestrebten Lernziele ganz zu schweigen.~~

Über den Umfang und die Entwicklung der Auslagerungen muss innerhalb der Organisation Transparenz hergestellt werden, um Fehlentwicklungen rechtzeitig begegnen zu können.

#### AUFGABEN DER BILDUNGSZENTREN DER IG METALL

**3.013** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Durchführung des zentralen Bildungsprogramms ist die erste Aufgabe der zentralen Bildungszentren. Bei der Belegung der Bildungszentren und der Einsatzplanung des hauptamtlichen Personals sind demnach zunächst die zentralen Seminarangebote abzudecken. Anschließend erfolgt die Berücksichtigung der bezirklichen Kontingente. Darüber hinausgehende freie Kapazitäten können sodann in Eigenverantwortung der Bildungszentren mit ergänzenden Angeboten, regionalen Veranstaltungen oder anderweitig belegt werden.

Diese Vorgabe ist dringend erforderlich geworden, da es keine einheitliche Auffassung und damit keinen einheitlichen Auftrag gibt, für welche Aufgaben unsere Bildungszentren einschließlich des dort beschäftigten Personals genutzt werden. Jedes Bildungszentrum entwickelt eigene Prioritäten.

Dies führt zum Teil zu grotesken Situationen. So kommt es vor, dass Seminare des zentralen Bildungsprogramms in einer externen Unterkunft von Honorarkräften durchgeführt werden, während im jeweiligen Bildungszentrum gleichzeitig das hauptamtliche Personal Eigenangebote des Bildungszentrums durchführt und die weitere Be-

legung des Hauses durch regionale Seminarangebote und/oder Fremdanbieter erfolgt.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.012**

#### BELEGUNG VON BILDUNGSSTÄTTEN

**3.014** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ZWICKAU

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit den Bildungsstätten Lösungen zu entwickeln, wie die IG Metall die gestiegene Nachfrage nach Bildungsmaßnahmen angemessen bedienen kann, um zukünftige Auslagerungen bzw. Verlegungen von Mitgliedern oder kompletten Seminaren in andere Hotels zu vermeiden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.012**

#### AUSLAGERUNG VON SEMINAREN NACH BILDUNGSURLAUB UND § 37,7 BETRVG SIND ZU VERMEIDEN

**3.015** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LÜBECK-WISMAR

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das Auslagern von Seminaren nach BU und § 37,7 ist zu vermeiden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.012**

#### ERWEITERUNG DER KAPAZITÄTEN DER HAUPTAMTLICHEN PÄDAGOGISCHEN MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN AN DEN BILDUNGSZENTREN PRÜFEN

**3.016** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS NIENBURG-STADTHAGEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Bildungszentren müssen in die Lage versetzt werden, innerhalb ihrer vereinbarten Arbeitszeit die zentralen Seminare abzudecken sowie vor- und nachbereiten zu können. Der Grundsatz, dass jedes zentrale Seminar von mindestens einer hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiterin/einem pädagogischen Mitarbeiter durchgeführt wird, muss gewahrt werden.

Zusätzlich müssen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sein, in ihrer Arbeitszeit konzeptionell arbeiten zu können.

Das Angebot im Bereich Bildung und Beratung wird ausdrücklich begrüßt. Doch dürfen diese Aktivitäten nicht zulasten der Regelseminare gehen. Daher ist eine Ausweitung der Kapazitäten der hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Bildungszentren zu prüfen.

Gegebenenfalls müssen zusätzliche Kapazitäten in Form von festen Einstellungen geschaffen werden. Dabei ist die Einstellung von derzeitigen Honorarkräften, die vor allem oder ausschließlich für die IG Metall eingesetzt werden, vorrangig in Betracht zu ziehen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

ERHALT UND FÖRDERUNG DER  
BILDUNGSSTÄTTEN DER IG METALL UND DER  
DGB-GEWERKSCHAFTEN

**3.017** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Ziel der IG Metall im Verbund mit den im DGB organisierten Einzelgewerkschaften ist der Erhalt aller derzeit vorhandenen und im Seminarbetrieb befindlichen Bildungsstätten.

Die IG Metall und ihr Vorstand setzen sich beim DGB-Vorstand dafür ein, dass keine eigenen Bildungsstätten sowie die der verschwisterten Einzelgewerkschaften geschlossen werden.

Gemeinsam wird mit den Einzelgewerkschaften und dem DGB dafür Sorge getragen, dass für die jeweiligen Bildungsstätten notwendige Sanierungs- und/oder Ausbau- und/oder Aufwertungsmaßnahmen stattfinden und nach einem festzulegenden Finanzierungsschlüssel in Betrieb gehalten werden können.

Die Bildungsstätten der im DGB organisierten Einzelgewerkschaften sind nicht nur Stätten für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, sondern zugleich auch Werbeträger.

Die Auslagerung in Hotels, analog privater, kommerzieller Bildungsträger, ist einer Ausbildung auf hohem gewerkschaftlichem Niveau mit entsprechender Gruppendynamik und dem Austausch der Seminarteilnehmer untereinander, über Branchengrenzen hinweg, abträglich.

Deshalb darf keine weitere Bildungsstätte geschlossen werden. Bildung muss ein Aushängeschild für die IG Metall und die Einzelgewerkschaften im DGB bleiben.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

GEWINNUNG EHRENAMTLICHER REFERENTINNEN  
UND REFERENTEN

**3.018** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall versteht ihre gewerkschaftliche Bildungsarbeit auch als Hilfestellung für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre und Funktionärinnen. Dabei ist die Einbeziehung ehrenamtlicher Referenten und Referentinnen insgesamt und auch im Jugendbereich eine wichtige und erprobte Praxis.

Der Vorstand der IG Metall entwickelt im Zusammenwirken mit den haupt- und ehrenamtlichen Bildungsarbeitern und -arbeiterinnen Konzepte, um rechtzeitig ehrenamtliche Referenten und Referentinnen in ausreichender Anzahl für die Bildungsarbeit der IG Metall zu gewinnen. Dabei muss insbesondere der Übergang der Referenten und Referentinnen aus der Jugendbildung in die Bildung der IG Metall besonders vorbereitet und flankiert werden.

#### **Beschluss: Annahme**

BUNDESWEITER REFERENTINNEN- UND  
REFERENTENKONGRESS

**3.019** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die zentrale Aus- und Weiterbildung für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten zu stärken. Dazu wird der bundesweit alle zwei Jahre stattfindende Referentenkongress verstetigt, da dieser eine wichtige Austausch-, Qualifizierungs- und Vernetzungsplattform für Referentinnen und Referenten auf zentraler Ebene darstellt.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**



WEITERENTWICKLUNG DER ZENTRALEN  
REFERENTINNEN- UND REFERENTEN-AUS- UND  
WEITERBILDUNG

**3.020** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANNOVER

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Weiterbildungsangebote für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten sind auszubauen, insbesondere die Angebote, die über die Grundlagenqualifizierungen (BR 1, A 1, usw.) hinausgehen. Der Ausbau von Angeboten bezieht sich insbesondere auf die Unterstützung von politischen Kampagnen unserer Gewerkschaft sowie auf inhaltliche Themen von besonderer Bedeutung für die IG Metall.

Der Ausbau der Weiterbildungsangebote trägt dem Qualifizierungsbedarf der Referentinnen und Referenten Rechnung. Er sorgt ferner für eine bessere Verankerung von politischen Kampagnen und wichtigen Themen der IG Metall in der Bildungsarbeit. Dadurch wird die Schlagkraft und Mobilisierungsfähigkeit für Kampagnen erhöht. Für bedeutende Themen wird zudem ein größerer Raum geschaffen, um diese mit den Mitgliedern und Funktionärinnen und Funktionären zu diskutieren und dazu Informationen bereitzustellen. Welche Themen das konkret sein können, wird bewusst offengelassen, um bedarfsgerecht reagieren zu können. Denkbar sind Weiterbildungsangebote zu Industrie 4.0, Eurokrise, Fremdenfeindlichkeit, internationale Solidarität usw.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

QUALIFIZIERUNG VON EHRENAMTLICHEN  
REFERENTEN UND REFERENTINNEN

**3.021** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Damit ehrenamtliche Referenten und Referentinnen für ihre Tätigkeit ausreichend qualifiziert sind, wird der Vorstand aufgefordert, die Hospitationen an den zentralen IG Metall Bildungszentren zu ermöglichen. Die Finanzierung erfolgt über den Vorstand.

Es ist entschieden worden, das regionale Bildungsangebot über die A1- und BR1-Seminare hinaus um weitere Seminare, u.a. „Personelle Maßnahmen und Betriebsratshandeln“ sowie „Mitbestimmung und Betriebsratshandeln“ der BR-Kompaktreihe, auszuweiten. Damit die Seminare den Qualitäts-

standards der IG Metall entsprechen, ist es notwendig, dass die ehrenamtlichen, oft betrieblichen Referenten und Referentinnen, gut ausgebildet sind. Eine Variante der Ausbildung ist das Hospitieren in den Bildungszentren. Die finanziellen Mittel der Verwaltungsstellen sollen für das Bildungsangebot unserer Mitglieder genutzt werden, daher ist es den Verwaltungsstellen nicht möglich, die Hospitanten bei zentralen Seminaren zu finanzieren. Da die IG Metall ein großes Interesse an guter Betriebsratsqualifizierung hat, wird der Vorstand aufgefordert, die Finanzierung ohne Belastung der Verwaltungsstellen zu organisieren.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

HOSPITIERENDEN-HONORAR

**3.022** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGENSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Bildungsrichtlinie wird um ein verbindliches Honorar für Hospitierende in Seminaren der IG Metall ergänzt. Die Höhe und Ausgestaltung des Honorars legt der Vorstand fest.

Das Hospitierenden-Honorar wird keine Auswirkungen auf die Höhe und Grundsätze des Referierenden-Honorars haben.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

SEMINARANGEBOT „GLEICHSTELLUNGSPOLITIK  
IM BETRIEB“

**3.023** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand und die zentrale Bildungsarbeit der IG Metall werden beauftragt, ein Wochenseminar zur „Gleichstellungspolitik im Betrieb“ zu entwickeln und es in das zentrale Bildungsprogramm der IG Metall aufzunehmen.

Adressaten dieses Seminars sollten neben Betriebsräten und Vertrauensleuten auch Kolleginnen und Kollegen sein, welche sich mit betrieblicher Gleichstellungspolitik bereits beschäftigen oder dies möchten. Daher benötigt das Seminar die Freistellungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie nach den Regelungen der Manteltarifverträge und muss bildungsurlaubstauglich sein.

**Beschluss: Annahme**

**3.024** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Konzepte zu erstellen, um Mitgliedern und Interessenvertretern/-vertreterinnen in Kleinbetrieben die Möglichkeit anzubieten, an alternativen gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen, außerhalb des bisherigen regulären Bildungsprogramms, teilzunehmen.

In Kleinbetrieben sind oft keine oder nur schwache Strukturen zur Interessenvertretung vorhanden. Sind sie vorhanden, scheitern Interessenvertretungen oft an mangelndem Fachwissen.

Hier ist es notwendig, z.B. Infoveranstaltungen zu organisieren bzw. Seminarkonzepte zu entwickeln, um Mitglieder und Interessenvertreter/-vertreterinnen in Kleinbetrieben zu befähigen, ihre Rechte zu nutzen. Die besonderen wirtschaftlichen und organisatorischen Bedingungen in Kleinbetrieben erschweren für die Mitglieder und Interessenvertreter eine Teilnahme an unseren klassischen Seminarangeboten.

Somit ist es für die Mitglieder und Interessenvertretungen äußerst schwierig, an einfachen Grundlagenseminaren teilzunehmen. Hierzu könnten Seminarkonzepte entwickelt werden, die maximal zweitägig sind.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## MINDESTSTANDARD SEMINARAUSSTATTUNG

**3.025** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, einen Mindeststandard für die Rahmenbedingungen in unseren Seminaren bundesweit zu definieren und abzusichern.

Aus Erfahrungsberichten von Referenten und Referentinnen sowie Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist festgestellt worden, dass es zwischen den verschiedenen bundesweiten Seminaren qualitative Unterschiede gibt. Dies bezieht sich auf die technischen Hilfsmittel, Referentenzahl, Unterkunft, Verpflegung und Seminarraumgestaltung.

Folgende Sachverhalte sollten beispielsweise bei der Erarbeitung eines Mindeststandards diskutiert werden:

- Die technischen Hilfsmittel (z.B. Internetzugang, Beamer, Laptop, Leinwand, Whiteboards, Flipcharts, Moderationskoffer)
- Mindestens zwei Referenten (Teamprinzip)
- Unterkunft: Größe und Ausstattung im Seminarhaus
- Verpflegung: ausreichend, abwechslungsreich, gesonderte Wünsche und Bedürfnisse sollten berücksichtigt werden
- Seminarraumausstattung (z.B. ergonomische Bestuhlung, Raumgröße entsprechend der Teilnehmerzahl, Tageslicht/Fenster, Belüftung, Klima/Heizung)
- Arbeitsgruppenräume
- Erreichbarkeit
- Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- usw.

Die Einhaltung der definierten Standards müssen bundesweit überprüft werden.

**Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## BILDUNGSBEIRAT

**3.026** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, einen Bildungsbeirat einzusetzen. Ziel ist, innerhalb der IG Metall in Fragen der zentralen Bildungsplanung und -arbeit mehr Beteiligungsmöglichkeiten zu schaffen. Insbesondere geht es um eine breitere Beteiligung bei den Entscheidungsprozessen. Dazu sollen regionale Gremien zur bundesweiten Ausrichtung und Durchführung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der IG Metall zentral beteiligt werden.

Die neue Beteiligungsstruktur soll den Namen Bildungsbeirat tragen. Der Bildungsbeirat ist dem Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt zuzuordnen. In den Bildungsbeirat werden Bildungsexpertinnen und -experten delegiert.

Sie sind ein Querschnitt aus bezirklichen, regionalen und örtlichen Referentinnen- und Referentenarbeitskreisen (RAK) und Bildungsberaterinnen- und Bildungsberaterkreisen (BiBer). Die Delegierten tagen in einem gleichberechtigten Kreis zweimal jährlich. Der Bildungsbeirat soll keinen Konferenzcharakter erhalten. Vielmehr soll er den Funktionsbereich in seinen Aufgaben unterstützen.

Zu den Aufgaben des Bildungsbeirates gehören:

- Beteiligung an der Planung des Volumens, der Ausstattung und Verteilung der zentralen Bildungsarbeit für das Folgejahr
- Beratung über die Vorgehensweise und notwendiges Material zur Bildungswerbung
- Beratung über aufgeworfene bildungsorganisatorische Fragen
- Herstellung von Transparenz zu den Rahmenbedingungen der Bildungsarbeit: Beratung von Datenauswertungen zur Teilnahme, Wartelisten, Belegung der Bildungszentren, Auslagerungen und Referent(inn)eneinsätze
- Integration zentraler politischer Themen und Kampagnen in die Bildungsarbeit
- Entwicklung von Ideen und Utopien zur Gestaltung der Bildungsarbeit
- Vorstellung und Beratung neuer Angebote aus den Regionen im Hinblick auf eine bundesweite Etablierung und Übertragbarkeit in die zentrale Bildungsarbeit

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

#### WEITERENTWICKLUNG DER BILDUNGSARBEIT

**3.027** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GAGGENAU

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Anforderungen an Bildungsarbeit und deren Inhalte ergeben sich aus den Herausforderungen in der Arbeitswelt sowie dem politischen Gestaltungsanspruch, den wir haben. Ändern sich Strategien der Wirtschaft, muss sich das sofort in unserer Bildungsarbeit niederschlagen, um tatsächlich auch erfolgreich gestalten zu können. Dabei geht es jedoch nicht nur darum, dass sich die IG Metall von den Arbeitgebern treiben lässt. Im Gegenteil: Wir wollen Arbeitstage besser machen – und damit auch Leben besser machen.

Gute gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt damit zur Stärkung der betrieblichen und politischen Handlungsfähigkeit bei.

Aktuell steht die Wirtschaft an der Schwelle zur vierten industriellen Revolution. Prognostiziert wird ein grundlegender Wandel des Verhältnisses von Technik, Arbeit, Mensch und Wirtschaft. Mit den Stichworten „Smart Factory“ und „Smart Production“ werden die Schwerpunkte auf sog. „intelligente Produktionssysteme und -verfahren“ und auch auf die Realisierung „verteilter und vernetzter Produktionsstätten“ gelegt. Gesprochen wird von „unternehmensübergreifender Produktionslogistik“, „flexiblen Wertschöpfungsketten“ und „Mensch-Maschine-Interaktion“ sowie von „3D in industriellen Anwendungen“. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen werden hier Anwendungsmöglichkeiten für Anbieter und Anwender von „smarten“ Produktionsmethoden gesehen. (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2015)

Diese Entwicklung hat massive Auswirkungen auf die Arbeitsweise und Tätigkeitssystematik, die Beschäftigtenstruktur, die Anzahl der für die Produktion benötigten Arbeitskräfte und Kommunikations- und Kooperationsformen der Beschäftigten. Damit sind nur die bereits absehbaren Veränderungen benannt.

- Um Chancen dieser Entwicklung zu nutzen,
- um bessere Arbeitstage zu gestalten,
- um die Wertschöpfungskette mit auszugestalten,
- um Arbeitsplätze zu sichern,

müssen die Interessenvertretungen neue Strategien kennen und verstehen sowie wissen, welche Gestaltungsmöglichkeiten es gibt.

In Seminaren, Workshops und Veranstaltungen müssen deshalb drei Bereiche systematisch verbunden werden:

1. Die technologischen und arbeitspolitischen Entwicklungen müssen verstehbar sein,
2. die betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsoptionen müssen praxisorientiert vermittelt werden, um
3. gewerkschaftspolitische Positionierungen einzuleiten, die eine beteiligungsorientierte Strategiebildung ermöglichen.

### **Beschluss: Annahme**

## SCHULUNG SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

**3.028** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die betrieblichen Sicherheitsbeauftragten (SiBe) künftig spezifische fünftägige Schulungen unter Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelungen zur Bildungszeit anzubieten. Den Sicherheitsbeauftragten kommt entsprechend der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), Vorschrift 1 eine bedeutende Rolle im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Unfallverhütungswesen zu.

### **Beschluss: Erledigt durch Praxis**

## GESELLSCHAFTSPOLITISCHE BILDUNGSARBEIT

**3.029** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GEVELSBERG-HATTINGEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages fordern den Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf, dass das Angebot an den zentralen Bildungsstätten die Bedarfe aller unserer Mitglieder widerspiegelt und es somit keine Verschiebung des Seminarangebotes in Richtung fachspezifischer Seminare gibt, sondern insbesondere der gesellschaftspolitische Bereich gestärkt und ausgebaut wird (z.B. durch die Wiederaufnahme des Angebots der sog. Kurswechselfeminare). Eine rein betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise der Bildungsangebote ist hier nicht zuträglich.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT

HIER: TEAMPRINZIP

**3.030** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das Teamprinzip ist eines der tragenden pädagogischen Elemente in der Seminarkonzeption der IG Metall. In der regionalen Bildungsarbeit bei der Durchführung von Einführungsseminaren wird es im Wesentlichen garantiert durch Teams von ehrenamtlichen Referenten und Referentinnen, die für diese Aufgabe besondere Qualifizierungsseminare durchlaufen. Bei den weiterführenden Seminaren

an den zentralen Bildungsstätten muss das Teamprinzip ebenfalls angewendet werden. Hier allerdings mit der Maßgabe, dass mindestens ein Referent hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter/eine Referentin hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin des Bildungszentrums ist. Die zentralen Seminare stellen an die Referenten und Referentinnen erhöhte Anforderungen hinsichtlich Fachwissen, Kenntnisse über Beschlusslagen und Programmik der Organisation und Erfahrung im Umgang mit einer verwaltungsstellen- und bezirksübergreifenden heterogeneren Teilnehmerzusammensetzung. Weiterhin sind hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter Garant, dass Erkenntnisse aus Seminarauswertungen bei der Weiterentwicklung von Seminarkonzeptionen berücksichtigt werden. Sie stellen ein gewisses Maß an Kontinuität in der zentralen Bildungsarbeit dar. Dieses können ehrenamtliche Referenten und Referentinnen nicht leisten, weder freiberuflich ehrenamtliche noch Berufstätige, die ehrenamtlich tätig sind und die zudem nur ein bis zwei Seminare jährlich durchführen können.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## SEMINARKONZEPTE FÜR REFERENTEN UND REFERENTINNEN ZUGÄNGLICH MACHEN

**3.031** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die notwendigen Konzepte für die regionale und überregionale Bildungsarbeit werden den Referenten/Referentinnen zugänglich gemacht.

Es ist entschieden worden, u.a. die Seminare „Personelle Maßnahmen und Betriebsratshandeln“ sowie „Mitbestimmung und Betriebsratshandeln“ regional anzubieten. Zurzeit haben die Referenten/Referentinnen keinen Zugang zu den Seminarkonzepten. Um qualifizierte Seminare durchzuführen, ist es notwendig, einheitliche Konzepte anzuwenden. Den ehrenamtlichen Referenten/Referentinnen noch die Konzepterstellung aufzubürden, ist unzumutbar. Deshalb ist es unerlässlich, diese den Referenten/Referentinnen zur Verfügung zu stellen.

### **Beschluss: Annahme**

BUNDESEINHEITLICHE SEMINARKONZEPTE  
BR-KOMPAKT

**3.032** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Fachbereich gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird aufgefordert, für die BR-Kompaktreihe bundeseinheitliche Konzepte zu erstellen. Hierfür sind die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen.

Um in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bei den Ausbildungsgängen „Personelle Maßnahmen und Betriebsratshandeln“ sowie „Mitbestimmung und Betriebsratshandeln“ für Betriebsräte einheitliche Standards zu gewährleisten, ist es notwendig, bundeseinheitliche Konzepte zu entwickeln. Diese sind zurzeit nicht vorhanden.

**Beschluss: Annahme**

KEINE SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT IN DER  
BILDUNGSARBEIT DER IG METALL ZULASSEN

**3.033** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der aktuelle Einsatz des hauptamtlichen Personals an den zentralen Bildungszentren der IG Metall lässt die Durchführung des zentralen Bildungsprogramms nicht zu. Speziell die sog. gesellschaftspolitischen Seminare werden überwiegend von Honorarkräften durchgeführt. Die Tätigkeit einiger Honorarkräfte entspricht in Art und Umfang der von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Rechtlich und politisch besteht Handlungsbedarf. Aktuell präsentiert sich die IG Metall gegenüber ihren Mitgliedern, Funktionären/Funktionärinnen und den Betroffenen als Arbeitgeber, der in den eigenen Häusern auf Beschäftigungsformen zurückgreift, die er als politische Organisation in der Privatwirtschaft bekämpft.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert zu prüfen, ob die an den zentralen Bildungszentren der IG Metall beschäftigten, scheinbar selbstständigen Honorarkräfte in ein Arbeitsverhältnis mit der IG Metall überführt werden können. Die Maßnahme ist auf den Kreis der Honorarkräfte gerichtet, deren Existenz vom alleinigen Auftraggeber IG Metall abhängig ist. Dem Beirat ist über das Prüfergebnis bis Mai 2016 Bericht zu erstatten.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

EINSATZ VON SELBSTSTÄNDIGEN  
HONORARKRÄFTEN IN DER BILDUNGSARBEIT  
DER IG METALL

**3.034** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Für den Kreis der tatsächlich selbstständigen Honorarkräfte, die in der Bildungsarbeit der IG Metall eingesetzt werden, entwickelt der Vorstand bildungszentreneinheitliche, verbindliche Regeln für die Auswahl, den Einsatz, die Qualifizierung, die Honorarhöhe und die weiteren Einsatzbedingungen.

Dies ist notwendig geworden, da der Einsatz der Honorarkräfte zurzeit einer klassischen Konkurrenzsituation unterliegt. Sowohl zwischen den Bildungszentren als auch zwischen den Honorarkräften wird anhand der Honorarhöhe und weiterer Einsatzbedingungen miteinander konkurriert. Diese Situation ist einer Gewerkschaft unwürdig. Einheitliche, verbindliche Regeln für den Einsatz von tatsächlich selbstständigen Honorarkräften müssen zügig vom Vorstand verabschiedet werden.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

MEHR BETEILIGUNG DURCH MEHR BILDUNG

**3.035** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gewerkschaftliche Bildung

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass alle Seminare zur „Geschichte der Arbeiterbewegung“ flächendeckend an allen Bildungsstätten angeboten werden sollen.

Um das Selbstverständnis unserer Mitglieder zu fördern, ist die Bildung zur Entstehung der Gewerkschaften von elementarer Wichtigkeit!

Diese Seminare sollten nicht hauptsächlich auf die Bildungsstätte Berlin beschränkt werden.

Leider sind einige Geschichtsseminartypen ausschließlich in Berlin belegbar.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, Seminare zum Thema „Kurswechsel für ein Gutes Leben“ zu intensivieren.



Dabei ist es wichtig, dass viele von unseren IG Metall Kollegen sensibilisiert werden, zu erkennen, welche Auswirkungen die Wirtschaftskrise auf die Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme hat.

Wie es mit prekären Beschäftigungsformen und der Entwicklung von Armut und Reichtum in Deutschland weitergeht.

Ziel ist es, wichtige Multiplikatoren in unseren Reihen zu bilden, um gewerkschaftliche Alternativen voranzubringen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

##### BILDUNGSARBEIT

### 3.036 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS BRAUNSCHWEIG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, die Erstellung bundesweit verbindlich durchzuführender Seminar-konzepte für die Grundlagenseminartypen A 1, Entgelt 1, AuG 1 und BR 1 zu koordinieren.

Die existierenden Seminarreihen BR-kompakt und VL-kompakt haben sich grundsätzlich in der Praxis bewährt. Ebenso bewährt hat sich der Einstieg in das zentrale Bildungsangebot über die regionalen Bildungsangebote A 1 und BR 1.

Um die Anschlussfähigkeit sowohl zwischen den einzelnen Modulen als auch zwischen dem regionalen und zentralen Angebot sicherzustellen, ist ein zentral koordiniertes und synchronisiertes inhaltliches Vorgehen in der regionalen Bildungsarbeit zwingend notwendig.

Gleichzeitig gilt es dabei aber auch, ein Höchstmaß an Freiraum für regionale Aspekte und Besonderheiten sicherzustellen.

Als Zielsetzung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sollen alle Konzepte Menschen zu kollektivem Handeln bewegen und hierfür politische Orientierung bieten.

Die guten Erfahrungen aus der Konzepterstellung des Jugend-1- und JAV-Leitfadens können in diesen Prozess zurate gezogen werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

##### POLITISCHES BILDUNGSANGEBOT AUSBAUEN

### 3.037 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS HANAU-FULDA

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die Kapazitäten für (gewerkschafts-)politische Bildungsangebote der Bildungszentren auszubauen. Der Ausbau der politischen Bildungsangebote darf nicht zulasten der Bildungsangebote für Betriebsräte und andere Funktionsträger/-trägerinnen gehen.

Die IG Metall sieht in einem breiten gewerkschafts-politischen Bildungsangebot für Mitglieder und Vertrauensleute einen wichtigen Beitrag, um den betriebspolitischen 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 die „Neue Rechte“

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## BILDUNGSANGEBOT FÜR EHRENAMTLICHE RICHTER UND RICHTERINNEN

**3.038** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird ein Bildungsangebot schaffen, dass die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit für diese Tätigkeit qualifiziert.

Die IG Metall benennt ständig ehrenamtliche Mitglieder für die Ausübung des Richteramtes in der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit. Durch die paritätische Besetzung soll sichergestellt werden, dass Erfahrungen und Ansichten der Sozialpartner in die Rechtsfindung und in die Rechtsfortbildung einfließen können. Gerade ehrenamtliche Sozialrichterinnen und Sozialrichter – aber auch solche aus der Arbeitsgerichtsbarkeit – melden einen erheblichen Bildungsbedarf an. Alleine durch lokale Bildungsangebote – etwa durch den DGB oder auch örtliche IG Metall Verwaltungsstellen – kann der Bildungsbedarf nicht ausreichend gedeckt werden. Durch ein bundesweites Bildungsangebot soll die Position unserer guten, ehrenamtlichen Richterinnen und Richter gestärkt werden und ihr Gewicht bei der Rechtsfindung und Rechtsfortbildung weiter erhöht werden.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## Organisationsmacht durch Mitgliederarbeit

### NACHHALTIGE MITGLIEDERENTWICKLUNG

**3.039** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Veränderung der Arbeitswelt schreitet rasant fort. Technologischer Fortschritt – wie etwa Industrie 4.0, ganzheitliche Kundensicht, gesetzliche Vorgaben und Produkthanforderungen oder die umweltgerechte Herstellung von Produkten – verändert mittelfristig ganze Industriezweige und Branchen. Der Wandel in den Beschäftigtenstrukturen führt zu neuen Anforderungen bei der Ansprache für eine Mitgliedschaft. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, organisationspolitische Projekte zu initiieren, die dem strukturellen Wandel in der Mitgliederentwicklung Rechnung tragen. Die einzelnen Projekte müssen sinnvoller-

weise in die Breite der Organisation überführt und in einer dauerhaften Mitgliedergewinnungsarbeit der Verwaltungsstellen verankert werden. In diese Arbeit müssen Vertrauensleute, Betriebsräte, Hauptamtliche und ehrenamtlich Aktive aktiv beteiligt werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

### MITGLIEDERWERBUNG – PRÄMIE

**3.040** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OFFENBACH

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die zur Unterstützung der Mitgliedergewinnung vor Ort gedachte individuelle Prämierung der Werber und Werberinnen durch einen Gutschein wirkt in der betrieblichen Praxis gegen unsere notwendigen Anstrengungen mehr Mitglieder zu werben, weiterzuwachsen und dadurch unsere Durchsetzungskraft zu erhöhen.

Mehr und mehr Kollegen und Kolleginnen stellen infrage, dass Mitgliederwerbung für uns eine Herzensangelegenheit ist, bei der es darum geht, die Position der abhängig Beschäftigten durch Zusammenhalt zu stärken. Vielmehr verbreitet sich insbesondere bei neuen Auszubildenden der Eindruck, dass Gespräche mit potenziellen Mitgliedern in erster Linie geführt werden, um die persönlichen Werbepremien zu sichern. Die öffentliche Präsentation etwa im Intranet und Extranet („Neues Mitglied gewinnen und Gutschein erhalten“) verstärkt diesen Eindruck zusätzlich. Die ebenfalls mögliche Gremienwerbung bzw. die Spende an eine Hilfsorganisation tritt klar hinter diese Ausrichtung auf die individuelle Prämierung zurück. Am Ende der Entwicklung stehen auf der einen Seite Glaubwürdigkeits- und Vertrauensverlust bei den Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern sowie Demotivation auf der Seite der aktiven Werber und Werberinnen.

Die individuelle Prämierung durch Gutscheine für Mitgliederwerbung sollte deshalb eingestellt werden. Das spricht nicht gegen eine Wertschätzung aktiver Kollegen und Kolleginnen am Ende einer Werbeaktion.

Die dadurch freiwerdenden Mittel sollten zur Unterstützung der gemeinsamen Arbeit vor Ort eingesetzt werden, insbesondere für personelle Ressourcen.

### **Beschluss: Ablehnung**

## ÜBERPRÜFUNG RICHTLINIE MITGLIEDERGRUPPEN

### 3.041 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die „Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen“ vom 18. Juni 2002 hat den veränderten Rahmen für die Arbeit mit Mitgliedergruppen neu definiert. Als Organisationsformen überbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit werden Ausschüsse (als gewählte Gremien), Arbeitskreise, Treffen, Projekte und Netzwerke definiert, die dem Ortsvorstand beratend zuarbeiten. Verbindlich zu wählende Ausschüsse und Arbeitskreise werden nicht mehr benannt, lediglich auf Ebene des Vorstandes wird ein Frauen-, Angestellten-, Jugend- und Migrationsausschuss genannt. Der Eindruck besteht, dass seitdem die verbindliche Personengruppenarbeit flächendeckend zurückgegangen ist und nur unzureichend durch neue Arbeitskreis- und Projektarbeit ersetzt wurden. Die kontinuierliche ehrenamtliche Mitarbeit in der IG Metall wird durch diesen Trend ebenso gefährdet wie die politische und emotionale Bindung an die Gewerkschaft als demokratische Selbstorganisation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dies könnte den Trend befördern, Gewerkschaften nur als Service- und Dienstleistungsorganisation zu verstehen.

Wir fordern:

Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Verwaltungsstellen und Bezirke, insbesondere hinsichtlich gewählter Jugend-, Frauen-, Angestellten-, Handwerks- und Migrationsausschüsse.

Die Etablierung einer Projektgruppe, die die bestehende Richtlinie überprüft und Überarbeitungsvorschläge macht. Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

- Welche überbetrieblichen Organisationsformen fördern die verbindliche, kontinuierliche ehrenamtliche Mitarbeit von betrieblichen Gewerkschaftsmitgliedern in der regionalen Gewerkschaftsarbeit?
- Welche überbetrieblichen Organisationsformen fördern den überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustausch der betrieblichen Gewerkschaftsmitglieder und verbessern damit ihre betriebliche Gewerkschaftsarbeit?
- Welche überbetrieblichen Organisationsformen sichern ein frühzeitiges Erkennen und Bearbeiten von sozialen, wirtschaftlichen, poli-

tischen und kulturellen Problemen in den einzelnen Mitgliedergruppen der IG Metall?

- Welche Zielgruppen und welche Themen sollten Schwerpunkt jeder regionalen und bezirklichen Arbeit der Mitgliedergruppen bilden?
- Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## MITGLIEDERBINDUNG BEI AUSSCHIEDEN AUS DEM ARBEITSLEBEN

### 3.042 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS EISENACH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall vertritt auch die Interessen von Rentnerinnen und Rentnern. Das muss noch deutlicher bekannt gemacht werden. Dafür wird der Vorstand der IG Metall entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Vor allem der Zusammenhang zwischen Tarifpolitik und daraus entstehenden Entgeltsteigerungen und der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme muss klarer herausgestellt werden.

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

## INTERESSENVERTRETUNG DER SENIOREN UND SENIORINNEN

### 3.043 ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS KÖLN-LEVERKUSEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Gemäß dem Motto „IG Metall – Gewerkschaft fürs Leben“ sind die Beschlüsse des letzten Gewerkschaftstages zur Seniorenarbeit weiter umzusetzen und mit Leben zu erfüllen, denn nach der Ausbildungs- und Arbeitsphase ist die Seniorenphase die dritte Lebensphase von Arbeitnehmern, 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 Entwick-

lung einer seniorengerechten Verkehrs-(Mobilitäts-), Wohnungsbau- und Einkaufsstruktur.

Die gewerkschaftliche Organisation der Seniorenarbeit 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 und Seniorinnen an politischen Kampagnen, an der gewerkschaftlichen Meinungsbildung auch eine effiziente gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen als Rentner/Rentnerinnen und Senioren/Seniorinnen möglich ist. Die Seniorenarbeit ist ebenso wie die gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit ein eigenständiges Arbeitsfeld der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit. In Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften und dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist eine wirkungsvolle Organisation und Interessenvertretung der Senioren und Seniorinnen zu organisieren. Es ist sicherzustellen, dass der DGB als größter Seniorenverband in der Bundesrepublik Deutschland in der Öffentlichkeit auch als wirkungsvolles Sprachrohr der Senioreninteressen z.B. in den Fragen der Rentenpolitik, der seniorengerechten Gesundheits-, Pflege-, Verkehrs- und Wohnungspolitik wahrgenommen wird.

#### **Beschluss: Annahme**

STÄRKUNG DER AUSSERBETRIEBLICHEN  
GEWERKSCHAFTSARBEIT

**3.044** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS GELSENKIRCHEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall ist dabei, sich neu auszurichten. Die Rahmenbedingungen haben sich enorm verändert, ein entsprechend entschlossenes Handeln und eine strategische Analyse sind dringend erforderlich. Die Kampagnen „Gute Arbeit – gut in Rente“, „Aktiv 55plus“, „IG Metall – Gewerkschaft fürs Leben“ stellen uns in Zukunft vor eine besondere Herausforderung. Der demografische Wandel zwingt uns, unsere IG Metall politisch darauf einzustellen.

Die Mitglieder, die nicht mehr von Betriebsstrukturen erfasst werden können, müssen vermehrt in die aktive IG Metall-Politik eingebunden werden. Es ist notwendig, unsere Mitglieder/Funktionäre beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben für diese ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen.

Auf die Erfahrung dieser Mitgliedergruppe kann unsere IG Metall in Zukunft nicht verzichten. Auf der Ebene der Verwaltungsstellen sollten Ausschüsse/Arbeitskreise eingerichtet werden. Sie

widmen sich der Betreuung, der Werbung, der Haltung und Rückholung von Mitgliedern sowie der Erschließung von neuen Betrieben.

Ein flächendeckendes Betreuungskonzept ist zu entwickeln. Bildungsangebote für diesen Mitgliederkreis sind in den Bezirken und beim Vorstand vermehrt zu organisieren.

Diese notwendigen und wichtigen Aktivitäten an der „Basis“ sollten auch in unseren eigenen Medien nachhaltig deutlich gemacht werden. Eine entsprechende Wertschätzung und Anerkennung dieser Tätigkeiten würde sicherlich eine zusätzliche Motivation bewirken.

All diese Aktivitäten dienen nur dem Ziel, unsere starke IG Metall zu erhalten. Unsere Gewerkschaft kann mehr!

#### **Beschluss: Annahme als Material zur Entschließung**

EHRENAMT STÄRKEN

**3.045** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Beteiligung

Die IG Metall ist dabei, sich neu auszurichten. Verwaltungsstellen werden zu Gestaltungsstellen. Die Rahmenbedingungen haben sich verändert, ein entschlossenes Handeln und eine strategische Analyse ist erforderlich.

Die Kampagne:

„Gute Arbeit – gut in Rente“, „Aktiv 55plus“, „IGM Gewerkschaft fürs Leben“ stellt uns in Zukunft vor eine besondere Herausforderung.

Der demografische Wandel zwingt uns, unsere Organisation politisch darauf einzustellen.

Die Mitglieder, die nicht mehr von Betriebsstrukturen erfasst sind, müssen vermehrt in der aktiven IG Metall Politik eingebunden werden.

Insbesondere bei der Werbung neuer Mitglieder und der Erfassung neuer Betriebe sind für diesen Mitgliederkreis Bildungsangebote bei den Gestaltungsstellen, in den Bezirken und dem Vorstand zu organisieren.

Es ist notwendig, unsere Beschäftigten/Funktionäre und Funktionärinnen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben für diese Arbeit zu gewinnen.

Auf die Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen kann die IG Metall in Zukunft nicht verzichten. Auf der Ebene der Gestaltungsstelle sind Arbeitskreise, die ihre Arbeitsergebnisse dokumentieren, einzurichten.

Sie widmen sich der Betreuung, Werbung, Haltung und Rückholung von Mitgliedern.

Ein flächendeckendes Betreuungskonzept ist zu entwickeln.

Der Kreis der ehrenamtlichen Mitglieder/Funktionäre und Funktionärinnen ist gezielt auszuweiten.

Alle Aktivitäten dienen dem Ziel, eine durchsetzungsfähige IG Metall zu erhalten.

Unsere Gewerkschaft kann mehr!

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.044**

SENIORENARBEIT IN DER IG METALL

**3.046** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS OBERHAUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich stärker als bisher für die Belange der Rentnerinnen und Rentner einzusetzen. Etwa ein Viertel der IG Metall Mitglieder sind Rentnerinnen und Rentner. Insbesondere soll das Personal auf Vorstandsebene im entsprechenden Bereich aufgestockt werden und deutlich mehr Mittel für die Durchführung von Seminaren mit seniorengerechten Themen zur Verfügung gestellt werden. Des Weiteren sind die Mitarbeit und Mitwirkung der älteren Kolleginnen und Kollegen in allen Gremien regional und überregional zu fördern.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

BETEILIGUNG VON SENIORINNEN/SENIOREN

**3.047** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BOCHUM-HERNE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Interessen der Seniorinnen/Senioren nachhaltiger zu vertreten und Richtlinien für deren Beteiligung in Gremien der IG Metall zu erlassen.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

KOORDINIERUNGSSTELLE

GEWERKSCHAFTLICHER ARBEITSLOSENGRUPPEN

**3.048** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS WOLFSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

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 angewiesen. Der Vorstand der IG Metall setzt sich im DGB und gegenüber den anderen Mitgliedsgewerkschaften für eine mehrjährige, tragfähige Finanzierung der KOS ein. Die KOS leistet eine wertvolle Arbeit für erwerbslose Kolleginnen und Kollegen, örtliche Erwerbsloseninitiativen und Gewerkschaftsgliederungen. Sie vernetzt und befördert örtliche Aktivitäten von und für Erwerbslose. Mit sozialrechtlichen Materialien informiert die KOS Gewerkschaftsmitglieder, unterstützt gewerkschaftliche Beratungsangebote und entlastet die gewerkschaftlichen Gliederungen. Seit 2004 stellen der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften die Grundlagen für eine Finanzierung der KOS sicher. Neben dieser gewerkschaftlichen Grundfinanzierung finanziert die KOS ihre Arbeit insbesondere aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden, projektbezogenen Zuschüssen von Stiftungen (z.B. Hans-Böckler-Stiftung) und Erlösen aus dem Materialverkauf. Um diese Arbeit auch zukünftig sicherzustellen, sieht sich die IG Metall in der Verantwortung, aktiv und konstruktiv eine tragfähige Finanzierungsregelung für die KOS herbeizuführen.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

ATTRAKTIVITÄT FÜR ANGESTELLTE UND  
EHEMALIGE STUDIERENDE STEIGERN

**3.049** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

- Zum Gewerkschaftstag 2011 hat der Kölner Angestelltenausschuss einen Antrag gestellt, der in leicht geänderter Form angenommen wurde (Beratungsnr. 4: 5.010).

Der Wandel der Beschäftigtenstruktur hin zu mehr Tätigkeiten im sog. Angestelltenbereich vollzieht sich seit Jahrzehnten. Auch in den kommenden Jahren wird der Anteil von Tätigkeiten in Verwaltung



und Entwicklung zulasten von gewerblichen Tätigkeiten weiter steigen.

Die IG Metall verfügt über Angebote für den Angestelltenbereich und verzeichnet steigende Mitgliederzahlen; dennoch ist diese Zielgruppe unter den Mitgliedern unterproportional vertreten im Vergleich zur Zahl der Beschäftigten.

Deshalb braucht es weiterhin spezifische Angebote und Ansprachekonzepte, um Beschäftigte für die IG Metall zu gewinnen, die (insbesondere wenn sie ein Hochschulstudium absolviert haben) kaum Berührungspunkte mit Gewerkschaften oder Erfahrung mit betrieblicher Interessenvertretung haben.

Um die Zukunfts- und Handlungsfähigkeit unserer Organisation in allen Beschäftigtengruppen zu gewährleisten, muss die sog. Angestelltenarbeit weiter gestärkt werden. Folgende Maßnahmen sind hierzu notwendige Bausteine:

1. Jede Verwaltungsstelle muss lokale, spezifische Möglichkeiten für den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Mitgestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit für und durch Angestellte bieten. Dies kann über offene Veranstaltungen (z.B. Engineering-Forum) und Strukturen (z.B. Angestelltenausschuss) erfolgen. Mit Materialien (z.B. Startpaket für Berufseinsteiger) und zielgruppenspezifischen Seminaren sollten Bezirke und Vorstandsverwaltungen dieses Vorgehen unterstützen.
2. Die Angestelltengruppen müssen in den ehren- und hauptamtlichen Funktionen der IG Metall sichtbar vertreten sein. Dies gilt insbesondere auch für die Repräsentanz der Angestelltenarbeit im Vorstand der IG Metall, nicht zuletzt, um diese bislang nur wenig emotional an die IG Metall als ihre Interessenvertretung gebundenen Angestelltengruppen stärker in die IG Metall zu integrieren.
3. Verstärkte Sichtbarkeit der IG Metall an Hochschulen durch regelmäßige und flächendeckende Angebote: Insbesondere an Hochschulen mit technischem Schwerpunkt müssen die Studierenden vor Ort mindestens einmal jährlich die IG Metall als kompetenten Partner für ihr zukünftiges Arbeitsleben erfahren können. Effektive gewerkschaftliche Hochschularbeit erfordert unabdingbar die Beteiligung und Einbindung betrieblicher Mitglieder und Interessenvertreter aus typischen Einsatzbereichen der Hochschulabsolventen. Effektive gewerkschaftliche Hochschularbeit sollte die Zusammenarbeit mit den Vertrauensdozenten der Hans-Böckler-Stiftung ebenso nutzen wie die Zusammenarbeit mit den Stipendiatenkreisen

der HBS. Entsprechende Projekte für Campus-Arbeit sind durch finanzielle Unterstützung des Vorstands auszuweiten bzw. in die Regalarbeit der Bezirke zu überführen. Informationen für Hochschulabsolventen über Einstiegsgehälter und arbeitsvertragliches Grundwissen sind weiter bereitzustellen und zu vermarkten.

Weil Studierenden und jungen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der Regel der Interessensgegensatz zwischen individuellen und Unternehmensinteressen nicht bewusst ist, sollte dieses Spannungsgefüge thematisiert werden. So werden Anknüpfungspunkte für den späteren Kontakt mit betrieblichen Interessenvertretern und Verständnis für deren Arbeit geschaffen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

DEFINITION UND ERFASSUNG DER ZIELGRUPPE  
„ANGESTELLTE“

**3.050** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

1. Durch die gemeinsamen Entgelttarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie sind die letzten tarifrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern/Arbeiterinnen und Angestellten beseitigt worden.
2. Gleichwohl existieren weiterhin deutliche Unterschiede in der Arbeitswelt zwischen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in der Produktion und den klassischen Einsatzbereichen von technischen und kaufmännischen Angestellten in den Bereichen Verwaltung/Dienstleistungen, DV/IT, Forschung & Entwicklung, Einkauf/Vertrieb sowie in den vorwiegend gewerblichen Einsatzbereichen in Produktion/Fertigung sowie Materialwesen/Service/Logistik.
3. Für die interne Statistik der IG Metall ist eindeutig zu klären, welche Arbeitnehmergruppen unter die Berufsgruppen Arbeitnehmer gewerblich, Arbeitnehmer kaufmännisch, Arbeitnehmer technisch, Ingenieure fallen.
4. Für die Zielgruppenarbeit der IG Metall ist dementsprechend abzugrenzen, wer unter den neuen tarif-, sozial- und rentenrechtlichen Bedingungen unter dem Begriff der „Angestellten“ zusammengefasst wird.

5. Unter den Begriff der Angestellten sollten unter den oben genannten Gesichtspunkten folgende Berufsgruppen zusammengefasst werden:

- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin kaufmännisch
- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin technisch (alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit einer technischen Berufsausbildung sowie einer zertifizierten technischen Weiterbildung bzw. einem entsprechenden Berufseinsatz)
- Ingenieur/Ingenieurin: Unter dieser Bezeichnung sollten auch alle anderen Berufsgruppen mit einer technischen Fachhoch- oder Hochschulausbildung erfasst werden (z.B. im IT-Bereich).

5. Den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Verwaltungsstellen sowie den betrieblichen Funktionären/Funktionärinnen ist ein entsprechender Hinweisflyer zur Verfügung zu stellen, damit unsere Aussagen zur Zusammensetzung der IG Metall Mitgliedschaft aussagekräftig und vergleichbar bleiben.

#### **Beschluss: Annahme**

##### ANGESTELLTENSTRUKTUREN IN DER IG METALL STÄRKEN

**3.051** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS VÖLKLINGEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der industrielle Strukturwandel, insbesondere in unserem Organisationsbereich, führt zu einem starken Zuwachs von Beschäftigung in den sog. Angestelltenbereichen. Die Arbeitswelt, vor allem im Angestelltenbereich, wird sich in naher Zukunft weiter radikal verändern. Die Auswirkungen von Industrie 4.0, mobiler und flexibler zu arbeiten, sind bereits in vollem Gange.

Um bei diesen Entwicklungen erfolgreich unsere gewerkschaftlichen Vorstellungen einer zukunftsorientierten Arbeitswelt zum Wohle aller Beschäftigten zu gestalten, brauchen wir Strukturen für eine qualifizierte Angestelltenarbeit in der gesamten IG Metall. IT-Experten, Ingenieure und technische Angestellte, Meister, Techniker, Führungskräfte brauchen gewerkschaftliche Strukturen, in denen sie sich wiederfinden, sich wohlfühlen und in denen sie ihre Vorstellungen einbringen und verwirklichen können. Nur durch solche qualifizierten Strukturen, von der Vorstandsverwaltung bis zur Verwaltungsstelle vor Ort, können wir die Grundlagen schaffen, um die Auswirkungen des strukturel-

len Wandels erfolgreich anzugehen, eine positive Mitgliederentwicklung in diesen Bereichen zu gewährleisten und um spalterischen Tendenzen entgegenzuwirken.

Daher fordern wir den Gewerkschaftstag auf zu beschließen:

Angestelltenarbeit ist nicht nur Kampagnenarbeit, sondern Angestelltenarbeit muss wieder eine sinnvolle Struktur in der IG Metall bekommen.

Bevor Splittergruppen wie im öffentlichen Dienst oder alternative Listen sich entwickeln, müssen wir in der Lage sein, den Angestellten konzeptionelle, strukturelle und inhaltliche Angebote zu bieten.

Dazu gehören:

- ein Angestelltenausschuss auf Bundesebene sowie
- Angestelltenausschüsse auf Bezirks- und
- Angestelltenausschüsse auf Verwaltungsstellenebene,
- qualifizierte hauptamtliche Betreuer/Betreuerinnen auf allen Organisationsebenen,
- Angestelltenkonferenzen auf allen Ebenen der Organisation,
- entsprechende Bildungsangebote.

Mit diesen Strukturen können wir die Interessenlage der Angestellten widerspiegeln, ihnen eine Plattform bieten, gleichzeitig Impulse für eine qualifizierte Angestelltenarbeit nach innen und nach außen transportieren sowie eine offensive Mitgliederarbeit entwickeln.

Dem Antragsteller ist bewusst, dass die Begrifflichkeit „Angestellte“ durch die Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffes in Tarifverträgen und Gesetzen nicht den aktuellsten Stand der Diskussion wiedergibt; in der realen Arbeitswelt sind jedoch die Probleme und Bedürfnisse der „Angestellten“ nach wie vor vorhanden, sie werden noch größer.

Von daher ist die gesamte Organisation aufgerufen, sich nicht an der Frage der Begrifflichkeit abzuarbeiten, sondern ihre Politik an den Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten in diesem Bereich zu orientieren.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

MITGLIEDER MIKRO-ZENSUS AUF FREIWILLIGER BASIS

**3.052** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LANDSHUT

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, einen Mikro-Zensus (Empirische Erhebung auf freiwilliger Basis) bei den Mitgliedern durchzuführen, um festzustellen, wie viele Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Davon abgeleitet ist die migrationspolitische Arbeit der IG Metall neu auszurichten.

Nur somit kann die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Auftrag aus § 2 der Satzung „Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“ gerecht werden, denn häufig finden zum Thema Migration keine Aktivitäten statt, weil aufgrund der Datenbasis scheinbar nur marginale Betroffenheit besteht.

### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Daten der Potenzialanalyse zu nutzen, um die Belange von IG Metall Mitgliedern und Nichtmitgliedern mit Migrationshintergrund genauer zu analysieren und für die einen Mikro-Zensus (Empirische Erhebung auf freiwilliger Basis) bei den Mitgliedern

durchzuführen, um festzustellen, wie viele Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Davon abgeleitet ist die migrationspolitische Arbeit der IG Metall zu nutzen. neu auszurichten. Nur So somit kann die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Auftrag aus § 2 der Satzung gerecht werden: „Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“ gerecht werden. Die fehlende Datenbasis verhindert eine angemessene Sichtweise auf die Zusammensetzung der Mitglieder, einen differenzierten Blick auf die besonderen Belange und eine genaue zielgruppenspezifische Ansprache. denn häufig finden zum Thema Migration keine Aktivitäten statt, weil aufgrund der Datenbasis scheinbar nur marginale Betroffenheit besteht.

## **Die IG Metall stark vor Ort aufstellen**

DIE ORGANISATION STÄRKEN UND ZUKUNFTSPROJEKTE ANSCHIEBEN

**3.053** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SCHWABACH

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, durch eine Projektgruppe ein Konzept erarbeiten zu lassen, wie und in welcher Form die Präsenz der IG Metall in strukturalarmen Gebieten nachhaltig gewährleistet und unabhängig von Projektanträgen dauerhaft finanziert werden kann.

Im Prüf- und Projektauftrag müssen zumindest nachfolgende Punkte Eingang finden:

1. Die 13 Kernaufgaben sind die Leitlinien bei der Feststellung der benötigten Arbeitsstrukturen und Ausstattung der Verwaltungsstellen.
2. Flächenverwaltungsstellen, die überwiegend von KMU-Strukturen geprägt sind, haben überproportionale Kosten bei Veranstaltungen der Verwaltungsstellen, die in § 14 der Satzung unzureichend berücksichtigt sind und nicht zulasten der personellen Ausstattung führen dürfen.
3. Die bewährten und wohnortnahen Beteiligungs- und Ansprachemöglichkeiten müssen durch entsprechende Ausstattung der Verwaltungsstelle sichergestellt sein.
4. Mitglieder und Funktionäre in Verwaltungsstellen mit weniger prosperierenden oder sogar negativer Beschäftigungsentwicklung müssen in den bestehenden Strukturen die gleiche Unterstützung erhalten, wie in großen gut ausgestatteten Verwaltungsstellen.
5. Welche Infrastruktur und personelle Ausstattung der Verwaltungsstelle brauchen ehrenamtliche Funktionäre/Funktionärinnen in kleinen und mittleren Betrieben, die keine oder nur sehr eingeschränkte betriebliche administrative Unterstützung und organisatorische Voraussetzungen für die Vor- und Nacharbeit ihres Engagement in den Ausschüssen haben?

6. Welche Unterstützung brauchen Verwaltungsstellen, die mit einer Mindestbesetzung (beispielhaft einer hauptamtlichen Bevollmächtigten/einem Bevollmächtigten und zwei Sekretärsstellen) zukunftsicher die Umsetzung unserer gewerkschaftlichen Ziele in betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsstrukturen sicherstellen müssen?

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

ANTRAG SICHERSTELLUNG DER ARBEITS- BZW. HANDLUNGSFÄHIGKEIT VOR ORT

**3.054** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS WEILHEIM

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass unabhängig von Projekten Verwaltungsstellen so ausgestattet werden, dass die satzungsgemäße Arbeit gewährleistet wird. Dies ist erforderlich, um dem eigenen Anspruch gerecht zu werden, allen Mitgliedern – unabhängig in welcher Region sie arbeiten oder wohnen – eine IG Metall vor Ort anzubieten, die engagiert und qualitativ hochwertig arbeitet.

Gerade Verwaltungsstellen, die einerseits eine sehr große Fläche betreuen, in dieser aber überwiegend KMU-Betriebe angesiedelt sind, können eine kontinuierliche Präsenz in und Betreuung der Betriebe nicht garantieren, wenn die personell notwendige Kapazität nicht vorhanden oder über Projekte nicht dauerhaft gesichert werden kann.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

PRÄSENZ DER IG METALL IN DER FLÄCHE SICHERSTELLEN

**3.055** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS OSTOBERFRANKEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Arbeitsgruppe aus Vertretern aller Gliederungen und Bezirke einzusetzen, um Vorschläge zu erarbeiten, wie die Präsenz der IG Metall in der Fläche sichergestellt werden kann und wie die Verwaltungsstellen zur Gewährleistung der satzungsgemäßen Aufgaben mindestens finanziell und personell ausgestattet sein müssen.

Ein erster richtiger Schritt war die Durchführung des Projektes 2009. Unsere Gesellschaft steht vor

demografischen Veränderungen und Bevölkerungsstrukturen (Urbanisierung, Bevölkerungszuwachs in Ballungsräumen, Entvölkerung von strukturalarmen Gebieten).

Damit aber die IG Metall dauerhaft als die Gewerkschaft für alle Beschäftigten der im Organisationskatalog der Satzung genannten Branchen verstanden und wahrgenommen werden kann, ist es notwendig, für alle Mitglieder in der Fläche sichtbar und präsent zu sein. Deshalb muss die Unterstützung durch die IG Metall im Betrieb unabhängig von der Größe, Branche und Region gewährleistet sein.

Im Debattenpapier des IG Metall Vorstandes wird hierzu festgehalten: „Denn alle Mitglieder haben den gleichen Anspruch darauf, dass sich die IG Metall für sie vor Ort engagiert und qualitativ hochwertig arbeitet.“

Die bestehenden (Verwaltungsstellen-)Strukturen bieten unseren Mitgliedern und ehrenamtlichen Funktionären und Funktionärinnen Zukunftssicherheit bei der Umsetzung unserer gewerkschaftlichen Ziele. Fehlende hauptamtliche Strukturen in personell und finanziell unzureichend ausgestatteten Verwaltungsstellen können jedoch nicht dauerhaft durch die Arbeit ehrenamtlicher Funktionäre/ Funktionärinnen kompensiert werden.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

FINANZIERUNG VON VERWALTUNGSSTELLEN

**3.056** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER: VS OSTBRANDENBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegierten des Gewerkschaftstages fordern den Vorstand der IG Metall auf, neue Finanzierungsgrundlagen für Flächenverwaltungsstellen zu erstellen und eine nachhaltige Personalführung zu sichern.

In den letzten Jahren sind in der gesamten Bundesrepublik strukturschwache Regionen entstanden. Dieser Tatsache ist es geschuldet, dass wir die Strukturen unserer regionalen Betreuungsstrukturen durch Kooperationen und Zusammenlegung von Verwaltungsstellen anpassen mussten. Heute sprechen wir in vielen Bezirken von Flächenverwaltungsstellen.

Es ist erkennbar, dass die Verwaltungsstellen auch durch die oben geschilderten Umstände in finanzieller und personeller Hinsicht an ihren Leistungs-

grenzen angekommen sind bzw. diese bereits überschritten haben.

Um das Ziel, in der Fläche präsent zu sein und eine nachhaltige und planmäßige Mitgliederbetreuung und Mitgliedergewinnung, auch bei großer räumlicher Entfernung zu gewährleisten, ist eine höhere Grundfinanzierung insbesondere der Flächenverwaltungsstellen notwendig. Die bisherige Praxis, dieses Problem ausschließlich über Strukturfond-sprojekte zu lösen, gestaltet sich als nicht nachhaltig und untergräbt die Autonomie der Verwaltungsstellen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

PERSONELLE AUSSTATTUNG DER  
VERWALTUNGSSTELLEN

**3.057** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AACHEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Um ihren satzungsgemäßen Aufgaben gerecht werden zu können, müssen die hauptamtlich in den IG Metall Verwaltungsstellen beschäftigten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und Sekretärinnen und Sekretäre durch Einstellung von weiterem gewerkschaftlich geschultem Personal in ihrer Arbeit unterstützt werden. Aufgrund der finanziellen Situation der IG Metall ist der Vorstand der IG Metall in der Lage, die Einstellung von zusätzlich notwendigem Personal voranzutreiben und die Verwaltungsstellen bei den Personalkosten zu entlasten.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

ANPASSUNG DES SOCKELBETRAGES

**3.058** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FÜRTH

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, dem Beirat gemäß § 14 Ziffer 6a der Satzung eine Anpassung des Sockelbetrages vorzuschlagen.

Die IG Metall hat seit nunmehr drei Jahren eine positive Mitglieder- und Beitragsentwicklung.

Gleichzeitig steigt die Kostenbelastung in den Verwaltungsstellen, nicht zuletzt auch durch die Umverteilung von Kosten, beispielsweise bei der Anschaffung und Finanzierung von Info- und Wer-

bematerialien. Auch die Personalkosten steigen, ebenso die Kosten für Verwaltung und Bürobedarf.

Diese Steigerungen werden nur teilweise durch steigende Beitragseinnahmen ausgeglichen.

Deshalb sehen wir eine Überprüfung des Sockelbetrages entsprechend der Satzung der IG Metall als notwendig an.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

SOCKELBETRAG DYNAMISIEREN

**3.059** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSFELDE

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, in Ausführung von § 14 Ziffer 6a der Satzung dem Beirat alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Dynamisierung des Sockelbetrages im Ortskassenanteil der Beitragseinnahmen zu unterbreiten, der die Mitgliederentwicklung und die Beitragseinnahmen berücksichtigt.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.053**

BETREUUNG BEI VERÄNDERTEN  
ORGANISATIONSTRUKTUREN SICHERSTELLEN

**3.060** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HAMM-LIPPSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, mit fusionierten Verwaltungsstellen ein Maßnahmen- und Finanzierungskonzept zu entwickeln, um dauerhaft eine optimale Betreuungsarbeit der Funktionäre/Funktionärinnen und eine basisnahe Mitgliederbetreuung zu gewährleisten.

Verwaltungsstellen, die einen erfolgreichen Kooperations- und Fusionsprozess abgeschlossen haben, dürfen nicht durch den Wegfall des doppelten Ortskassenanteils in eine Lage gebracht werden, dass sie die Ortskasse nur dann finanziell stabilisieren können, wenn Personal insbesondere im politischen Bereich abgebaut wird oder Büros insbesondere im ländlichen Bereich geschlossen werden müssen.

Die Stärkung der Mitgliederbasis ist eine hochpolitische Aufgabe und kein Selbstzweck. Beteiligung der Mitglieder vor Ort schafft Identifikation, Konfliktfähigkeit und ist unerlässlich für eine weitere



Auf- und Ausbauorientierung unserer ehrenamtlichen Arbeit.

Das erfordert eine klare Prioritätensetzung unserer gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort und setzt eine stärkere erschließungsorientierte Schwerpunktsetzung voraus. Die Verwaltungsstellen müssen insbesondere in ländlichen Bereichen die ehrenamtlichen Strukturen auf- und ausbauen, wo sie bisher nicht oder zu wenig existieren, um eine langfristige Aktionsbasis aufzubauen, die eine nachhaltige Stärkung der Organisation auf Dauer ermöglichen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

FINANZIELLE AUSSTATTUNG VON FUSIONIERTEN FLÄCHENVERWALTUNGSSTELLEN ZUR EIGENSTÄNDIGEN AUFGABENERFÜLLUNG UND ERLEDIGUNG

**3.061** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS CELLE-LÜNEBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die schon erfolgten Neugliederungen der fusionierten Flächenverwaltungsstellen und deren finanzielle Ausstattung dahingehend zu überprüfen, dass die eigenständige Aufgabenerledigung sichergestellt ist.

Dabei ist besonders darauf zu achten, dass die Präsenz in der Fläche, vor allem in strukturschwachen und dünn besiedelten Gebieten, nur durch kleine Verwaltungsstellen aufrechterhalten bleiben kann.

Bei der Fusion der Verwaltungsstelle Celle-Lüneburg war damals schon absehbar, dass die vom Vorstand gewährten Fusionsmittel eine eigenständige Aufgabenerledigung auf Dauer nicht gewährleisten.

Zielführend wären langfristig gewährte Zuwendungen (z.B. doppelter Sockel), die selbstverständlich mit dem Vorstand vereinbarte Ziele beinhalten.

#### **Beschluss: Teilweise erledigt durch Antrag 3.053 und Antrag 3.060**

RESSOURCEN BEI VERÄNDERTEN ORGANISATIONSSTRUKTUREN

**3.062** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BONN-RHEIN-SIEG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, in Zukunft mit den Ortsvorständen von zu fusionierenden Verwaltungsstellen ein Maßnahmen- und Finanzierungskonzept zu entwickeln, das dauerhaft eine optimale Betreuungsarbeit, eine basisnahe Mitgliederbetreuung und eine notwendige Erschließungsarbeit gewährleistet.

Verwaltungsstellen, die einen erfolgreichen Fusionsprozess abgeschlossen haben, dürfen nicht durch den Wegfall von Sockelbeträgen in eine Lage gebracht werden, dass sie die Ortskasse nur mit Personalabbau und Schließung von Geschäftsstellen finanziell stabilisieren können.

Die Verwaltungsstellen mit größerer Fläche müssen mehr Aufwand betreiben, um die Mitglieder und Funktionäre/Funktionärinnen beteiligungsorientiert an gewerkschaftlicher Arbeit teilnehmen zu lassen. Die Fläche einer Verwaltungsstelle muss bei der finanziellen Ausstattung, anders als bisher, eine Rolle spielen.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.060**

KONZEPT ZUR LANGFRISTIGEN FINANZIERUNG VON VERWALTUNGSSTELLENARBEIT

**3.063** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HALLE-DESSAU

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, die Schlechterstellung fusionierter Verwaltungsstellen gegenüber kooperierenden Verwaltungsstellen, wie folgt zu beenden:

1. durch Zahlung aus Mitteln des Vorstandes in Höhe eines Ausgleichsbetrages pro Monat in fusionierten Verwaltungsstellen,
2. durch Erarbeitung eines Konzeptes in Zusammenarbeit mit betroffenen Verwaltungsstellen zu Sicherung der finanziellen Voraussetzungen für eine gute Mitglieder- und Betriebsbetreuung auch in Verwaltungsstellen mit großer Fläche und überwiegend kleine und mittlere Unternehmen (KMU)-Struktur,

3. durch Vorlage dieses Konzeptes innerhalb eines Jahres und Beschlussfassung im Beirat.

Die aus Fusionen und Kooperationen gespeisten kostenwirksamen Synergien reichen erfahrungsgemäß nicht aus, um eine langfristig angelegte Finanzierung der notwendigen Betreuungsarbeit zu gewährleisten. Dies gilt vor allem für fusionierte Verwaltungsstellen, denen einmal der Sockelbeitrag aus § 14 Abs. 6 der Satzung fehlt.

Es ist auf Dauer nicht zielführend, ständig beim Vorstand aus den einschlägigen Töpfen Sondermittel beantragen zu müssen. Neben einer kurzfristigen Lösung geht es insbesondere um eine langfristige Finanzierung betroffener Verwaltungsstellen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.060**

FINANZIERUNG DER VERWALTUNGSSTELLEN  
ANPASSEN

**3.064** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KÖLN-LEVERKUSEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Finanzierung der Verwaltungsstellen der IG Metall (Grundsockel, Beitragseinnahmen) ist den tief greifenden Veränderungen in der Tarifpolitik, der Arbeitskulturfunktion sowie der betrieblichen Unternehmensbetreuung anzupassen:

Die zunehmend hohe Bedeutung der Warnstreiks in den Auseinandersetzungen um den Flächentarifvertrag gehen mit beständig steigenden finanziellen Anforderungen an die Verwaltungsstellen einher (Warnstreikorganisation, Warnstreikveranstaltungen und Kundgebungen; Arbeitskämpfungsmaterialien).

Die zunehmende Bedeutung von Firmentarif- und Sanierungstarifverhandlungen führt beständig zu steigenden Ressourcen der Verwaltungsstellen der IG Metall (personelle Kapazitäten, Kosten für Mitgliederbeteiligung, begleitende Arbeitskämpfungskosten).

Die zunehmende Verlagerung der Unternehmensbetreuung von regional oder bundesweit aufgestellten Unternehmen auf Gewerkschaftssekretäre/-sekretärinnen der Verwaltungsstellen beinhaltet eine Umverteilung der finanziellen Belastungen von der Vorstands- und die Verwaltungsstellenebene, ohne dass ein finanzieller Ausgleich erfolgt.

Alle drei Trends haben sich als dauerhaft erwiesen. Es ist notwendig, dafür einen adäquaten finanziellen Ausgleich für die Verwaltungsstellen zu schaffen.

Hierzu fordern wir:

Erarbeitung eines Finanzierungskonzeptes für die Verwaltungsstellen, das die kontinuierliche Gegenfinanzierung der genannten erweiterten Aufgaben sicherstellt.

Der Vorstand beruft zur Erarbeitung ein Projektteam, in dem Experten aus den entsprechenden Vorstandsbereichen und Verwaltungsstellen vertreten sind.

Dabei sind alle Möglichkeiten der Gegenfinanzierung zu überprüfen, wie z.B. die Einrichtung eines Tarif- und eines Unternehmensbetreuungsfonds, aus dem entsprechende Leistungen der Verwaltungsstellen anlassbezogen gegenfinanziert werden. Dies könnte als integraler Bestandteil der Geschäftspläne der Verwaltungsstellen vereinbart werden.

**Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Die Finanzierung der Verwaltungsstellen der IG Metall (Grundsockel, Beitragseinnahmen) ist den tief greifenden Veränderungen in der Tarifpolitik, der Arbeitskulturfunktion sowie der betrieblichen Unternehmensbetreuung anzupassen:

Die zunehmend hohe Bedeutung der Warnstreiks in den Auseinandersetzungen um den Flächentarifvertrag gehen mit beständig steigenden finanziellen Anforderungen an die Verwaltungsstellen einher (Warnstreikorganisation, Warnstreikveranstaltungen und Kundgebungen; Arbeitskämpfungsmaterialien).

Die zunehmende Bedeutung von Firmentarif- und Sanierungstarifverhandlungen führt beständig zu steigenden Ressourcen der Verwaltungsstellen der IG Metall (personelle Kapazitäten, Kosten für Mitgliederbeteiligung, begleitende Arbeitskämpfungskosten).

Die zunehmende Verlagerung der Unternehmensbetreuung von regional oder bundesweit aufgestellten Unternehmen auf Gewerkschaftssekretäre/-sekretärinnen der Verwaltungsstellen beinhaltet eine Umverteilung der finanziellen Belastungen von der Vorstands- und die Verwaltungsstellenebene, ohne dass ein finanzieller Ausgleich erfolgt.

Alle drei Trends haben sich als dauerhaft erwiesen. Es ist notwendig, dafür einen adäquaten finanziellen Ausgleich für die Verwaltungsstellen zu schaffen.

Hierzu fordern wir den Vorstand auf, Folgendes zu prüfen:

Erarbeitung eines Finanzierungskonzeptes für die Verwaltungsstellen, das die kontinuierliche Gegenfinanzierung der genannten erweiterten Aufgaben sicherstellt.

Der Vorstand beruft zur Erarbeitung ein Projektteam, in dem Experten aus den entsprechenden Vorstandsbereichen und Verwaltungsstellen vertreten sind.

Dabei sind alle Möglichkeiten der Gegenfinanzierung zu überprüfen, wie z.B. die Einrichtung eines Tarif- und eines Unternehmensbetreuungsfonds, aus dem entsprechende Leistungen der Verwaltungsstellen anlassbezogen gegenfinanziert werden. Dies könnte als integraler Bestandteil der Geschäftspläne der Verwaltungsstellen vereinbart werden.

#### ÜBERNAHME DER KOSTEN IN VERBINDUNG MIT WARNSTREIKS DURCH DEN VORSTAND DER IG METALL

**3.065** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MAGDEBURG-SCHÖNEBECK

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, dafür Sorge zu tragen, dass den Verwaltungsstellen die im Zusammenhang mit Warnstreiks entstandenen, nachgewiesenen Kosten durch die Hauptkasse der IG Metall ersetzt werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.064**

#### MITTELVERTEILUNG AUS DEM STRATEGISCHEN INVESTITIONSFONDS

**3.066** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FÜRTH

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt zu überprüfen, inwiefern bei der Mittelverteilung für zusätzliches Personal und Sachaufwand in den Verwaltungsstellen aus dem strategischen Investitionsfonds Mittel für kleinere Branchen und die zugehörigen Betrieben verwendet werden können. Hintergrund ist, dass es neben einer großen Automobil-, Automobilzuliefer- und Maschinenbauindustrie nach wie vor die Tarifbereiche Holz- und Kunststoffindustrie, Kfz-Handwerk, Metallhandwerk, Textilindustrie sowie innerhalb des Tarifbereiches Metall- und Elektroindustrie z.B. die Teilbranche der Spielwarenindustrie mit großen Mitgliederpotenzialen gibt.

Es ist sicher richtig, sich bei der Frage der zukünftigen Mitgliedererwerbungen auf große Konzerne und Branchen zu konzentrieren. Deshalb unterstützen wir auch ausdrücklich die bezirklichen Erschließungsstrategien.

Gleichzeitig darf dabei die Vielfältigkeit der IG Metall in anderen Branchen nicht vernachlässigt werden. Ansonsten läuft die IG Metall Gefahr, bei einer eventuellen Krise in den großen Wirtschaftszweigen als Organisation schnell in eine Gesamtschiefelage zu geraten. Für viele ländlich strukturierten und nicht von den genannten Industriezweigen dominierten Verwaltungsstellen sowie für die Verwaltungsstelle Fürth ist diese Vielfältigkeit von existenzieller Bedeutung. In diesen Bereichen gibt es durchaus wachsende Potenziale. Alleine im Bereich der IG Metall Fürth sind in den Betrieben im Bereich der Holz- und Kunststoffindustrie sowie im Bereich der Spielwarenindustrie mehrere Tausend Menschen beschäftigt.

Dieses Potenzial ist mit der vorhandenen personellen Besetzung alleine nicht zu erschließen, da die Erschließung einer kompletten Branche bzw. Teilbranche über die alltägliche Verwaltungsstellentätigkeit hinaus reicht.

Deshalb sollen zusätzlich zu den bezirklichen Erschließungsstrategien solche Bereiche für den Einsatz von zusätzlichem Personal und Sachmitteln berücksichtigt werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Praxis**

#### WEITERENTWICKLUNG INVESTITIONSFONDS – STÄRKUNG DER VS

**3.067** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ASCHAFFENBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den strategischen Investitionsfonds weiterzuentwickeln mit der Zielsetzung, Verwaltungsstellen in strukturschwachen Regionen zu unterstützen.

Für Erschließungsprojekte wurden seit 2011 finanzielle Mittel aus dem strategischen Investitionsfonds zur Verfügung gestellt. Wir stehen vor demografischen Veränderungen und Bevölkerungsstrukturen, die sich in Form von Zuwächsen in Ballungsräumen einerseits, andererseits in der Entvölkerung in strukturarmen Regionen ausdrücken. Aus dieser Sicht war es richtig, die Mittel zur Erschließung zur Verfügung zu stellen. Es gilt, weiterhin Erschließungsräume zu definieren und Mitglieder für zusätzliche Mittel zu gewinnen und die Finanzkraft der IG Metall zu stärken.

Durch entsprechend personell und finanziell ausgestattete Verwaltungsstellen ist sicherzustellen, dass Mitglieder arbeits- und wohnortnah einen Ansprechpartner haben. Unsere gewerkschaftlichen betriebspolitischen Erfolge basieren auf kurzen Wegen und direkten Ansprachemöglichkeiten. Alle Mitglieder haben den gleichen Anspruch darauf, dass die IG Metall vor Ort engagiert und qualitativ hochwertig arbeitet. Der Erhalt des Flächentarifvertrags erfordert handlungsfähige Verwaltungsstellen. Mindestbedingungen hierfür sind drei politische Sekretärinnen oder Sekretäre, davon eine Jugendsekretärin oder ein Jugendsekretär.

Zur Sicherstellung der Präsenz in der Fläche sind Konzepte zur finanziellen und personellen Mindestausstattung der Verwaltungsstellen im Rahmen der Weiterentwicklung des strategischen Investitionsfonds zu entwickeln.

### **Beschluss: Ablehnung**

#### PRÄSENZ IN DER FLÄCHE

**3.068** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall bekennt sich zu einer flächendeckenden Struktur von Verwaltungsstellen und Gewerkschaftsbüros, um für die Mitglieder im Nahbereich erreichbar zu bleiben. Dieses Bekenntnis wird aktuellen und zukünftigen Personalbedarfen zugrunde gelegt.

### **Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

#### SCHUTZ DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG AUCH FÜR EHRENAMTLICH AKTIVE DER IG METALL

**3.069** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FRANKFURT AM MAIN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Möglichkeit des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes der ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen bei der Berufsgenossenschaft in geeigneter Form abzusichern und die ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen darüber zu informieren.

„Ehrenamt lohnt sich! Wer ehrenamtlich aktiv ist, lernt dazu und gibt dieses Wissen weiter. Ehrenamt sorgt für interessante Kontakte und Erfahrungen.

Dein Engagement hilft den Kolleginnen und Kollegen. Wer ehrenamtlich arbeitet, ist bei der IG Metall gut aufgehoben. Denn die IG Metall schätzt das Ehrenamt.“[1]

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 – BG) wurde bisher nicht wahrgenommen.

Die zuständige gesetzliche Unfallversicherung ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), bei der auch die bei der IG Metall beschäftigten Kolleginnen und Kollegen verpflichtend versichert sind. Die VBG teilte, nach einem angezeigten Unfall einer betroffenen Kollegin, in einem ablehnenden Widerspruchbescheid mit:

*„Als ehrenamtliche Tätige bei einer Gewerkschaft hatten Sie jedoch die Möglichkeit, sich nach § 6 Abs.1 Nr. 4 SGB VII freiwillig zu versichern. Davon wurde allerdings weder von Ihnen noch von der IG Metall Gebrauch gemacht.“*

Die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung für „ehrenamtlich Tätige“ der Gewerkschaften besteht nach einer Gesetzesänderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung) seit dem Januar 2005 [2] [3] für Einzelne und seit Dezember 2012[4] für Gruppen.

[1] Aus einem Info der IG Metall NRW – Ehrensache!\* Ehrenamtlich. Aktiv. IG Metall. Engagieren als Delegierte/Delegierter. –

[2] BT-Drs. 15/4051

[3] Zunächst war eine gesetzliche Pflichtversicherung angedacht, BT-Drs. 15/3439, S. 3 und Begründung S. 5 und 6

[4] Bundesgesetzblatt 2012, Teil I, Nr. 57

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR  
EHRENAMTLICHE FUNKTIONÄRINNEN UND  
FUNKTIONÄRE

**3.070** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SUHL-SONNEBERG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Möglichkeit des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes für ehrenamtlich tätige Kolleginnen und Kollegen bei der Berufsgenossenschaft in geeigneter Form abzusichern und die ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen darüber zu informieren.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.069**

DELEGIERTENWAHLEN

**3.071** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS LUDWIGSBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die Delegiertenversammlung ist das „Parlament“ der IG Metall auf örtlicher Ebene. In der Satzung sind die Stellung und die Aufgaben der Delegiertenversammlung in § 15 geregelt. Im Verwaltungshandbuch und in den Ortsstatuten ist die Durchführung der Delegiertenwahl geregelt.

Für die Durchführung der Delegiertenwahl, unserem „Parlament“ vor Ort, braucht es die Unterstützung wie bei der Vertrauensleutewahl, BR-, JAV- und SBV-Wahl mit entsprechenden Materialien.

Nach der Delegiertenwahl brauchen wir Qualifizierungsangebote der neu gewählten Delegierten für ihre Aufgaben in der Delegiertenversammlung und im Betrieb.

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf, zur Vorbereitung und Durchführung der Delegiertenwahl entsprechend der Kampagne zur Vorbereitung und Durchführung der Vertrauensleutewahl, die gleichzeitig stattfindet, entsprechende Materialien zu entwickeln und rechtzeitig zu den Organisationswahlen 2016 zur Verfügung zu stellen, z.B.: die IG Metall Mitglieder wählen ihr „Parlament“, die Delegiertenversammlung ...

Den Funktionsbereich Bildung fordern wir auf, für die Qualifizierung der Delegierten entsprechende Qualifizierungskonzepte für Tages- und Halbtages Schulungen zu entwickeln.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

ERHALT DER DEMOKRATISCHEN STRUKTUREN

**3.072** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HANAU-FULDA

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

In letzter Zeit wurden durch Beschäftigtenbefragungen und Umfragen versucht, die inhaltlichen Schwerpunkte der IG Metall zu identifizieren, um daraus Schlüsse für die weitere Arbeit zu entwickeln. Diese Befragungen dürfen nicht dazu dienen, demokratische Diskussionsprozesse außer Kraft zu setzen.

Wir unterstreichen die Notwendigkeit der Erhaltung aller unserer demokratischen Strukturen wie Mitgliederversammlung, Delegiertenversammlung, Bezirkskonferenz, Beirat, Gewerkschaftstag usw. als Gremien, in denen durch Beschlusslage die Politik der IG Metall flächendeckend und intensiv diskutiert und entschieden wird.

Beschäftigtenbefragungen und Umfragen von Meinungsforschungsinstituten ersetzen keine demokratischen Strukturen und können nicht als Begründung der Politik der IG Metall herangezogen werden.

**Beschluss: Erledigt durch Praxis**

BEITRÄGE

**3.073** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, eine IT-Lösung zu erstellen, mit der es jedem Mitglied in Zukunft möglich sein soll, seine Beitragsquittung auf der Internetseite der IG Metall herunterzuladen bzw. auszudrucken.

Aufgrund vermehrter Wünsche und Anforderungen aus der Mitgliedschaft würde die Möglichkeit der Online-Beitragsquittung einen verbesserten Mitgliederservice bedeuten. Jedes Mitglied könnte so direkt, z.B. mittels des Namens, der Mitgliedsnummer und des Geburtsdatums, seine Leistung einsehen und bei Bedarf die eigene Beitragsquittung für das Finanzamt ausdrucken.

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**



## ÜBERPRÜFUNG DER SATZUNGSLEISTUNGEN

**3.074** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS AUGSBURG

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert zu prüfen und Vorschläge zu unterbreiten, inwieweit die Satzungsleistungen für Mitglieder noch zeitgemäß sind.

Dabei sind die bezirklichen Vertrauensleuteausschüsse im Gegenstromverfahren zu beteiligen. Nach erfolgter Überprüfung ist eine Beschlussempfehlung für den 23. 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 betrachtet die Leistungen heutzutage als nicht mehr zeitgemäß oder hat 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.

Bei der Überprüfung 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 Zugehörigkeit als Mitglied zu erreichen, 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. Daher soll insbesondere überprüft werden, welche Leistungen Mitglieder, die in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben in die Rente ausscheiden, benötigen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## AUSREICHENDE ENTSCHÄDIGUNG BEI BILDUNGSVERANSTALTUNGEN

**3.075** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS HERFORD

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert, die Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit der IG Metall dahingehend zu ändern, dass Teilnehmende an Bildungsveranstaltungen der IG Metall bei satzungsgemäßer Beitragsleistung für Fahrtkosten entsprechend der folgenden Regelung entschädigt werden:

Eine An- und Abreise zu Bildungsveranstaltungen ist so ökologisch wie möglich zu gestalten, dass die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gegenüber der Einzelnutzung eines Privat-Pkw vorzuziehen sind.

Sollte eine Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu einer unzumutbaren Verlängerung der Anfahrtszeiten führen oder unmöglich sein, sind die Fahrtkosten folgendermaßen zu erstatten:

bis 300 km – 0,30 Euro/km

über 300 km – 0,11 Euro/km

je Mitfahrer(in) – 0,02 Euro/km

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## ÄNDERUNG DER REISEKOSTENRICHTLINIEN

**3.076** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS ROSTOCK

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Nach der der geltenden Bildungsrichtlinie werden bei Einzelanreise mit dem Pkw 0,11 Euro pro Kilometer erstattet. Dieser Betrag ist auf 0,30 Euro pro Kilometer zu erhöhen.

Durch unterschiedliche betriebliche Arbeitszeiten ist es häufig nicht möglich, Fahrgemeinschaften zu einer Bildungsveranstaltung zu organisieren. Vor allem in Flächenverwaltungsstellen und Kooperationsverwaltungsstellen können damit hohe Fahrtkosten für Einzelne entstehen, die mit dem bisherigen Betrag von 0,11 Euro pro Kilometer bei Weitem nicht abgedeckt werden.

### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.075**

#### ÄNDERUNG DER REISEKOSTENRICHTLINIEN

**3.077** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SCHWERIN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Nach der der geltenden Bildungsrichtlinie werden bei Einzelanreise mit dem Pkw 0,11 Euro pro Kilometer erstattet. Dieser Betrag ist auf 0,30 Euro pro Kilometer zu erhöhen.

Durch unterschiedliche betriebliche Arbeitszeiten ist es häufig nicht möglich, Fahrgemeinschaften zu einer Bildungsveranstaltung zu organisieren. Vor allem in Flächenverwaltungsstellen und Kooperationsverwaltungsstellen können damit hohe Fahrtkosten für Einzelne entstehen, die mit dem bisherigen Betrag von 0,11 Euro pro Kilometer bei Weitem nicht abgedeckt werden.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.075**

#### VERWENDUNG VON NACHHALTIG PRODUZIERTEM MINERALWASSER IN ALLEN GLIEDERUNGEN DER IG METALL

**3.078** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird aufgefordert zu prüfen, inwieweit in allen Gliederungen der IG Metall Trinkwasser genutzt werden kann, das nachhaltig abgefüllt wird. Ebenso ist zu prüfen, ob es Trinkwasserproduzenten in der jeweiligen Region gibt, die ihrerseits nachhaltige Projekte unterstützen. Als Beispiel für einen solchen Produzenten kann Viva con Agua de Sankt Pauli e.V. genannt werden. Viva con Agua unterstützt weltweite Wasserprojekte.

Die IG Metall und der DGB haben sich in der Vergangenheit bereits mehrfach gegen die Privatisierung von Trinkwasser und für einen Zugang für alle ausgesprochen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

#### DIE ELEKTROMOBILITÄT FÖRDERN

**3.079** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGION HAMBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall wird bei zukünftigen Anschaffungen von Dienstfahrzeugen verstärkt Autos mit alternati-

ver Energieversorgung anschaffen. Hierzu gehört zum jetzigen Zeitpunkt der technischen Entwicklung insbesondere der Elektroantrieb. Zukünftig können auch andere Energieformen wie Wasserstoff u.a. dazukommen.

Die neuen Antriebstechnologien sind umweltschonender als die bisher genutzten Verbrennungstechnologien. Die IG Metall setzt sich für den Umweltschutz ein. Deshalb soll sie mit gutem Beispiel andere überzeugen, diese Technologien anzuwenden. Die Einführung neuer Antriebstechnologien fördert zudem den Technologiestandort Deutschland. Damit werden die zukünftigen industriellen Arbeitsplätze auch in der Automobilindustrie gefördert.

#### **Beschluss: Erledigt durch Praxis**

#### FAIR TRADE UND NACHHALTIGKEIT

**3.080** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
JUGENDAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die „Richtlinie zum Einkauf/Beschaffung“ im Verwaltungshandbuch der IG Metall wird um Nachhaltigkeits- und Fair-Trade-Maßstäbe erweitert und zukünftig in allen Organisationseinheiten der IG Metall angewendet.

Dies betrifft Gebrauchs-, Verbrauchs- und Aktionsmaterialien jeglicher Art.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinie der IG Metall entsprechend zu ergänzen.

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

#### FAIR TRADE EVERYTHING

**3.081** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS REGENSBURG

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die „Richtlinie zum Einkauf/Beschaffung“ im Verwaltungshandbuch der IG Metall wird um Nachhaltigkeits- und Fair-Trade-Maßstäbe erweitert.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.080**

## GLEICHBEHANDLUNG

**3.082** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MAGDEBURG-SCHÖNEBECK

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Dass der Vorstand aufgefordert wird, dafür Sorge zu tragen, dass nach 25-jähriger deutscher Einheit endlich auch in der IG Metall die Einheit hergestellt wird. Dieses betrifft vor allem die unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen bei den IG Metall Angestellten in den alten und neuen Bundesländern. Auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten ist hier zwingendes Handeln notwendig.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## ÖKOLOGISCHE MATERIALIEN

**3.083** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der IG Metall Vorstand legt unter Einbeziehung der IG Metall Jugend die Kriterien an gewerkschaftlich genutzte Materialien im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit fest. Weiterhin muss die IG Metall auf den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einwirken, sich ebenfalls daran zu beteiligen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## ERWEITERUNG DER HAUPTAMTLICHEN WEITERBILDUNG

**3.084** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MANNHEIM

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 ist 2013 ergänzt worden, um unzweideutig und zwingend den gesetzlichen Präventionsauftrag, auch bei den sich immer stärker ausbreitenden psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz, einfordern zu können. Da die Arbeitgeber ihrer Verpflichtung aus diesem Gesetz nach wie vor nicht flächendeckend und konsequent nachkommen, müssen die betrieblichen Interessenvertretungen entsprechende Maßnahmen durch- und umsetzen.

- Die qualifizierte Unterstützung durch hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen ist hierbei unabdingbar. Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, die Wirkungsweise der vom letzten Gewerkschaftstag als Material an den Vor-

stand beschlossenen entsprechenden Seminare in der Hauptamtlichenweiterbildung (HAW) auszuwerten.

- Ferner ist dafür Sorge zu tragen, dass alle in den Verwaltungsstellen zuständigen politischen Sekretärinnen und Sekretäre verbindlich das erforderliche theoretische und praktische Wissen zur Durch- und Umsetzung der Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes in den Betrieben erwerben.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## WERKVERTRÄGE UND BESCHÄFTIGUNG VON LEIHARBEITNEHMERN UND LEIHARBEITNEHMERINNEN IN DEN BILDUNGSSTÄTTEN UND ANDEREN GEWERKSCHAFTLICHEN GLIEDERUNGEN

**3.085** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS MITTELHESSEN

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, darauf hinzuwirken, Werkverträge in unseren Bildungsstätten und anderen Einrichtungen z.B. beim Service, an der Rezeption oder in der Küche zu kündigen und diese Tätigkeiten von Beschäftigten der IG Metall ausführen zu lassen. Die Beschäftigten der Fremdfirmen von Service, Rezeption oder Küche an unseren Bildungsstätten sind, wenn möglich, alsbald bei der IG Metall zu übernehmen.

### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

## WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN/UMSETZUNG QUOTE

**3.086** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
FRAUENAUSSCHUSS BEIM VORSTAND

### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, ein Programm gezielt für Verwaltungsstellen zu entwickeln, das die Umsetzung der 30%-Zielquote von Frauen für den politischen Bereich und die Führungspositionen fördert.

Ziel des Programmes sollte sein, wirksamere Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Teilnehmerinnen aus Verwaltungsstellen

- in das Führungskräftenachwuchsprogramm,
- in das Traineeprogramm der IG Metall und in

- die Ausbildungsreihe für Junge Hauptamtliche

zu entsenden. Bei der Auswahl müssen Frauen verstärkt berücksichtigt werden.

Bei der Personalentwicklung, die mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit hinterlegt sein muss, sollte ebenfalls konsequent die Besetzung mit weiblichen Beschäftigten geprüft werden.

Das Programm soll Informationskonzepte für die Bevollmächtigten sowie Methoden und Instrumente für die Umsetzung umfassen.

Die Umsetzungsstrategie mit gezielten Maßnahmen der Personalentwicklung für Frauen muss Teil der jährlichen Geschäftsplanungsprozesse sein.

Außerdem ist ein Monitoringprozess notwendig, der die Entwicklung, die Umsetzung und die Einhaltung der Maßnahmen effektiv und nachhaltig unterstützt und begleitet.

#### **Beschluss: Annahme in geänderter Fassung:**

Der Vorstand wird beauftragt, ein Programm gezielt für Verwaltungsstellen zu entwickeln, das die Umsetzung der 30 % - Zielquote von Frauen für den politischen Bereich und die Führungspositionen fördert.

Ziel des Programmes sollte sein, wirkzamere weiter Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Verwaltungsstellen

- in das Führungskräftenachwuchsprogramm,
- in das Traineeprogramm der IG Metall und
- in die Ausbildungsreihe für Junge Hauptamtliche

zu entsenden. Bei der Auswahl müssen Frauen verstärkt berücksichtigt werden.

Bei der Personalentwicklung, die mit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit hinterlegt sein muss, sollte ebenfalls konsequent die Besetzung mit weiblichen Beschäftigten geprüft werden.

Das Programm soll Informationskonzepte für die Bevollmächtigten sowie Methoden und Instrumente für die Umsetzung umfassen. ~~Die Umsetzungsstrategie mit gezielten Maßnahmen der Personalentwicklung für Frauen muss Teil der jährlichen Geschäftsplanungsprozesse sein.~~

~~Außerdem ist ein Monitoringprozess notwendig, der die Entwicklung, die Umsetzung und die Einhaltung der Maßnahmen effektiv und nachhaltig~~

~~unterstützt und begleitet. Annahme in geänderter Fassung:~~

BARRIEREFREIHEIT UND INKLUSION IN DER IG METALL

**3.087** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS SALZGITTER-PEINE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand der IG Metall hat dafür Sorge zu tragen, dass Inklusion und Barrierefreiheit im gewerkschaftlichen Alltag im Rahmen der UN-Behindertenkonvention und des Inklusionsgedankens voll umfassend umgesetzt wird. Dazu sind insbesondere zentrale Angebote an gewerkschaftlicher Information und Bildung daraufhin zu prüfen, ob sie eine Teilhabe ermöglichen (Online-Medien, Printmedien, Bildungsangebote usw.).

#### **Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

BARRIEREFREIE VERANSTALTUNGEN DER IG METALL

**3.088** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS DUISBURG-DINSLAKEN

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Um Menschen mit einem Handicap die Teilhabe und Teilnahme an Veranstaltungen der IG Metall zu ermöglichen, wird in der gesamten Organisation zukünftig auf barrierefreie Ausgestaltung aller Veranstaltungen geachtet.

#### **Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.087**

DIE STÄRKUNG DER DGB-RECHTSSCHUTZSTRUKTUREN IN DEN REGIONEN

**3.089** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS UNTERELBE

#### **Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Den Vorstand zu beauftragen, sich beim DGB-Bundesvorstand und bei der DGB-Rechtsschutz GmbH dafür einzusetzen, dass die Rechtsschutzstrukturen in den Regionen ausgebaut und verbessert werden. Dieses bezieht sich sowohl auf die vorhandenen Kapazitäten als auch auf die fachlichen Qualifikationen. Konkret bedeutet dies:

1. Die Erhöhung des Personalschlüssels vor Ort
2. Die Festlegung von Zeiten, in denen die Rechtsschutzfälle mit den Mitgliedern vorbesprochen und ggf. gerichtliche Termine vorbereitet werden. Gleiches gilt für die Nachbereitung.
3. Verbindliche Regelungen und Zeiträume für Erhaltens- und Weiterbildung zu generieren

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

DIE STÄRKUNG DER  
DGB-RECHTSSCHUTZSTRUKTUREN IN DEN  
REGIONEN  
**3.090** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS BREMERHAVEN

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Den Vorstand zu beauftragen, sich beim DGB-Bundevorstand und bei der DGB-Rechtsschutz GmbH dafür einzusetzen, dass die Rechtsschutzstrukturen in den Regionen ausgebaut und verbessert werden. Dieses bezieht sich sowohl auf die vorhandenen Kapazitäten als auch auf die fachlichen Qualifikationen.

**Beschluss: Erledigt durch Antrag Nr. 3.089**

DIE IG METALL BRAUCHT STRATEGISCHE  
BÜNDNISSE  
**3.091** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS JENA-SAALFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Die IG Metall ist mit vielfachen Herausforderungen konfrontiert, nur zwei Beispiele:

- Tarifpolitisch ist es nach wie vor immer wieder notwendig, dass wir uns mit wirtschafts- und sozialpolitischen Defiziten und deren Folgen in dem Wissen auseinandersetzen, dass neoliberale Verzichts- und Spardenen auch bei großen Teilen unserer Mitglieder seinen Widerhall findet.
- Gesellschaftspolitisch ist Ende des Jahres 2014 mit den sog. „Pegida-Initiativen“ eine Situation entstanden, in der die IG Metall mit ihren Positionen für eine solidarische und nicht rassistische Gesellschaft gegen völlig entgegengesetzte rechtspopulistische Positionen im Wissen auftreten muss, dass diese auch bei nicht wenigen Mitgliedern unserer IG Metall verbreitet sind.

Nach wie vor bleibt ein grundlegender politischer, ökonomischer und sozialer Kurswechsel notwendig, wie ihn u.a. die IG Metall fordert. Den Kurswechsel zu fordern und für ihn zu demonstrieren ist politisch und ökonomisch richtig und wichtig, um diejenigen gewinnen zu können, die nicht (mehr) an die Möglichkeit der Einflussnahme auf Politik und Gesellschaft glauben, die sich an Wahlen nicht (mehr) beteiligen und nun in politischen Bewegungen wie „Pegida“ aktiv sind oder damit sympathisieren.

Ein solcher politischer und ökonomischer Kurswechsel muss, wenn für ihn erfolgversprechend mobilisiert werden soll, Thema einer politischen Bewegung sein, die nicht nur aus der IG Metall bestehen kann. Es muss das Ziel der IG Metall und der DGB-Gewerkschaften sein, andere Initiativen, Verbände und Persönlichkeiten für gesellschafts-, wirtschafts- und sozialpolitische Alternativen zu gewinnen und für diese in einem breit angelegten strategischem Bündnis gemeinsam zu streiten.

Der Vorstand, die Bezirksleitungen und die Verwaltungsstellen der IG Metall werden deshalb aufgefordert, solche sozialen Bündnisse vor Ort, in den Regionen und auf Bundesebene auf- und ausbauen, zu stabilisieren und zu pflegen. Dies muss einhergehen mit unserer Verantwortung, die IG Metall im Betrieb und in der Gesellschaft zu stärken, um mobilisierungs- und handlungsfähig zu bleiben. Ziel aber muss ebenso sein, im Bündnis mit anderen eine politische Bewegung für die Ziele der IG Metall zu entwickeln – gegen rassistische Positionen und Bewegungen, die die Menschenrechte nur für Deutsche gelten lassen möchten – und gegen Positionen und Bewegungen, die nach wie vor die neoliberalen Positionen vertreten und sie wieder zum Alltag der Politik machen wollen.

**Beschluss: Erledigt durch Entschließung**

**Kampagnen und Kommunikation**

GEWERKSCHAFTLICHE KOMMUNIKATION 2.0  
**3.092** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS FREUDENSTADT

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat beschlossen:**

Der Vorstand wird beauftragt, ein gewerkschaftliches Kommunikationskonzept 2.0 zu entwickeln, welches folgende Anforderungen erfüllt:

- Möglichkeit für alle Gliederungsebenen Informationen an die Mitglieder im jeweiligen Zuständigkeitsbereich einzustellen



- Inhalte in Text und grafischer Form darzustellen
- die wesentlichen Smartphone-Systeme einzu-  
beziehen
- Möglichkeiten von Push-Nachrichten an Smart-  
phones zu versenden

**Beschluss: Annahme als Material an den Vorstand**

GESTALTEN STATT VERWALTEN (§ 14 DER  
SATZUNG)

**3.093** ANTRAGSTELLERIN/ANTRAGSTELLER:  
VS KREFELD

**Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag hat  
beschlossen:**

§ 14 der Satzung soll es ermöglichen, dass die ört-  
liche/regionale Gliederungseinheit als Gestal-  
tungsstelle „firmieren“ kann.

**Beschluss: Erledigt durch den Antrag zur Satzung  
Nr. S.012**

## **Impressum**

**Herausgeber:** IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

**Gestaltung:** Werbeagentur Zimmermann GmbH (außen) & BWH GmbH (innen)

**Druck:** Apm AG, Darmstadt

**Dezember 2015**

