



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.



Debattenpapier

zum Gewerkschaftstag 2015



Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	4
I. Gesellschaftspolitik	6
A) Unsere Arbeitswelt wandelt sich grundlegend	6
B) Die Industrie hat eine Schlüsselrolle	7
C) Für eine solidarische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	9
D) Gute Bildung ist das Fundament für ein gutes Leben	10
E) Für ein soziales Europa und internationale Zusammenarbeit	11
F) Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen	12
G) Für eine aktive Friedenspolitik	13
II. Organisationspolitik	15
A) Die IG Metall ist stark durch ihre Mitglieder	15
B) Mehr Beteiligung auf allen Ebenen ermöglichen	16
C) Die Organisation stärken und Zukunftsprojekte anschieben	17
D) Gewerkschaftliche Bildung macht handlungs- und durchsetzungsfähig	19
E) Moderne Kommunikation und schlagkräftige Kampagnen	20
III. Betriebs- und Tarifpolitik	22
A) Beteiligung und Mitbestimmung	22
B) Wertschöpfungsketten, Branchenarbeit, Werkverträge	23
C) Arbeitszeit- und Leistungs politik	24
D) Gute Arbeit	26
E) Tarifbindung und Verteilungspolitik	27
F) Arbeitskampfkonzeppte	28
G) Neues Normalarbeitsverhältnis als arbeitspolitisches Reformprojekt	28
Begriffserklärung	30

Vorwort



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auf dem Gewerkschaftstag im Oktober 2015 werden fast 500 Delegierte der IG Metall über zentrale politische Fragen und Herausforderungen diskutieren und die programmatischen Leitlinien der IG Metall für die nächsten vier Jahre festlegen.

Damit alle Mitglieder und Funktionäre sich frühzeitig und ausführlich mit den entscheidenden Themen auseinandersetzen und untereinander austauschen können, hat der IG Metall-Vorstand ein Debattenpapier vorgelegt. Das Debattenpapier stellt die zentralen gesellschafts-, organisations-, betriebs- und tarifpolitischen Herausforderungen vor und leitet daraus wichtige Fragen ab.

Es soll zu Diskussionen anregen und dabei helfen, die Beratungen in den Delegiertenversammlungen zur Antragsstellung zu strukturieren.

Darüber hinaus bietet das Debattenpapier eine weitere Beteiligungsmöglichkeit für alle Mitglieder: ihre Meinung ist uns besonders wichtig. Darum erhalten alle Mitglieder das Debattenpapier und bekommen Gelegenheit, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstages zur inhaltlichen Weiterentwicklung der IG Metall zu äußern. Alle Meinungsbeiträge sowie das Meinungsbild, das über die Anträge in den Verwaltungsstellen beim Vorstand eingeht, finden Berücksichtigung in den Leitanträgen des Vorstands, die im Juni 2015 beschlossen werden.

Wir hoffen, dass das mit dem Debattenpapier verbundene Diskussionsangebot und die Möglichkeiten zu Rückmeldungen intensiv genutzt werden.

Mit herzlichen Grüßen

Detlef Wetzel
Erster Vorsitzender der IG Metall

Einleitung

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

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. Die IG Metall ist aber auch politischer Akteur. In der gegenwärtigen Phase tiefgreifender ökonomischer und gesellschaftlicher Umbrüche und politischer Weichenstellungen gilt es, dieses Profil zu schärfen. Dafür müssen wir unsere Verankerung in den Betrieben festigen und ausbauen, unsere tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit stärken und unseren Einfluss in den politischen Arenen verbreitern.

Deutschland ist ein lebenswertes und wirtschaftlich erfolgreiches Land. Wir leben in einer der produktivsten Industriegesellschaften der Welt. Unsere Wirtschaft wächst, die Beschäftigung steigt, die Arbeitslosigkeit sinkt und die Mehrheit der Menschen schaut optimistisch in die Zukunft. Der wirt-

schaftliche Erfolg basiert dabei im Wesentlichen auf einer leistungsfähigen und innovativen Industrie, guter beruflicher Ausbildung, betrieblicher Flexibilität, Mitbestimmung und hoher Motivation von Belegschaften im Austausch mit sozialer Sicherheit und gerechter Entlohnung.

Die erfolgreiche Entwicklung der vergangenen Jahre ist keine Selbstverständlichkeit. Noch zu Beginn dieses Jahrhunderts galt Deutschland als der »kranke Mann Europas«. Die Industrie galt als Auslaufmodell und nicht wenige meinten, dass unsere Wirtschafts- und Sozialordnung zu behäbig und zu altmodisch für die Anforderungen der Globalisierung im 21. Jahrhundert geworden sei. Heute können wir feststellen: Deutschland ist rascher und stärker aus der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise herausgekommen als viele andere Länder und ist heute der Wachstumsmotor Europas. Das ist auch ein Verdienst der IG Metall und der verantwortungsvollen Arbeit ihrer Betriebsräte.

Es ist allerdings kein Naturgesetz, dass sich die erfolgreiche Entwicklung der vergangenen Jahre fortsetzt. In den nächsten Jahren stehen wir vor richtungsweisenden Herausforderungen: Globalisierung und Digitalisierung, der demografische Wandel, Industrie 4.0* und die Energiewende sind nur einige der Megatrends, die unsere Wirtschafts- und Arbeitswelt nachhaltig verändern.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Neue Trends prägen den wirtschaftlichen Wandel. Das Tempo der technischen Innovationen (Digitalisierung; Industrie 4.0*) steigt. Das wirkt sich auf die Arbeitswelt aus. Qualifikation und Wissen werden immer wichtiger. Der Niedriglohnsektor und prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit und Werkverträge weiten sich aus. Das Normalarbeitsverhältnis* ist einer ganzen Reihe von flexibilisierten, unsicheren, ungeschützten und schlecht bezahlten Arbeitsformen gewichen. Der Sozialstaat wird um- und abgebaut und von einem sozialen Europa sind wir weit entfernt. Auf den globalisierten Märkten nehmen nicht nur Konkurrenz und Wettbewerb zu. Ebenso verändern sich Produktionsprozesse und Betriebszusammenhänge lösen sich auf – und somit wichtige Anker für die Organisation von Beschäftigten und Mitbestimmung.

Die Erwerbsgesellschaft der Zukunft muss demokratisch gestaltet, sozial gerecht und ökologisch nachhaltig sein. Sie soll allen Menschen gleiche Teilhabemöglichkeiten bieten sowie Beruf und Privatleben vereinbar machen. Die Arbeit muss so gestaltet sein, dass sie dem Leitbild der »Guten Arbeit« folgt. Dazu gehören u. a. menschenwürdige Arbeits- und Leistungsbedingungen, Löhne von denen man leben kann, Selbstbestimmung und Entscheidungsspielräume im Arbeitsalltag sowie umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter.

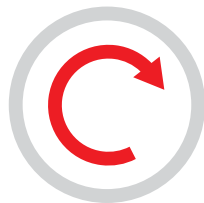
Auf viele der neuen Herausforderungen werden wir nur Antworten finden, wenn wir nicht nur die nationale, sondern auch die internationale Ebene berücksichtigen. Aus diesem Grund muss die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen nationalen und internationalen Gewerkschaften und Mitbestimmungsakteuren ein Baustein unserer Arbeit sein.

Das vorliegende Debattenpapier stellt wichtige aktuelle Themen und Probleme heraus. Dabei skizziert es zentrale Herausforderungen und Rahmenbedingungen und fasst mögliche Perspektiven thesenartig zusammen – ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu haben. Mit dem Debattenpapier verfolgen wir das Ziel, dass sich Mitglieder und Funktionäre frühzeitig und ausführlich mit den entscheidenden Themen des nächsten Gewerkschaftstages im Oktober 2015 auseinandersetzen, untereinander austauschen und beraten. Auf dem Gewerkschaftstag werden die programmatischen Leitlinien der IG Metall für die nächsten vier Jahre festgelegt. Hierfür soll das Debattenpapier eine erste Orientierung liefern und eine breite Beteiligung ermöglichen. Es ist keine Vorfassung der Entschlüsse und nicht Gegenstand der Beratung und der Beschlussfassung des Gewerkschaftstages. Vielmehr laden wir alle Mitglieder dazu ein, Rückmeldungen, Einschätzungen und konkrete Vorschläge zu dem Papier zu geben. Diese sollen die Antragsberatung vorstrukturieren, die Antragsstellung erleichtern und in die Leitanträge einfließen.

I. Gesellschaftspolitik

A) Unsere Arbeitswelt wandelt sich grundlegend

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden dem Arbeitsmarkt in Zukunft mehr ältere und weniger jüngere Menschen zur Verfügung stehen. Wenn nicht gegengesteuert wird, kann das zu einem Fachkräftemangel führen. Die Digitalisierung und der Trend zu einer Industrie 4.0* entgrenzt Arbeit zeitlich und räumlich, verschiebt den Stellenwert menschlicher Arbeit und verändert Arbeitsplätze genauso wie Arbeits- und Lebensbedingungen in verstärktem Maße.



Wie sich die technologischen Veränderungen auf die Arbeitsgestaltung auswirken, ist nicht exakt vorhersehbar. Es bestehen Risiken und Chancen: Monotone, stark belastende Tätigkeiten lassen sich zum Teil automatisieren. Das schafft mehr Freiräume für attraktivere, kreative Tätigkeiten. Entwicklungs- und Einstiegschancen für mehr Menschen in Arbeit können entstehen. Es bieten sich Möglichkeiten für individuelle Beteiligung und Selbstbestimmung, flexibleres Arbeiten, Zeitsouveränität und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Diesen Chancen stehen Risiken gegenüber: Arbeitsplätze können wegfallen, wenn einfache Tätigkeiten automatisiert werden. Auch qualifizierte Beschäftigte sind durch die Entwertung ihrer Qualifikation

bedroht. Die Gefahr prekärer, schlecht bezahlter, nicht abgesicherter und unregulierter Arbeit – z. B. durch Leiharbeit, Werkverträge und Crowdfunding – wächst. Wenn große Teile der Arbeit aus dem eigentlichen Betrieb ausgelagert werden, schwächt das die Mitbestimmung. Digitalisierte Arbeitsprozesse stellen neue Ansprüche an Arbeits-, Gesundheits- und Beschäftigtendatenschutz. Durch einen Ausbau gesetzlich garantierter, individueller und kollektiver Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte könnten Beschäftigte und Betriebsräte mehr mitentscheiden.

Es ist eine zentrale Aufgabe für uns, gemeinsam mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten die Zukunft der Arbeit zu gestalten. Wir wollen technischen und gesellschaftlichen Fortschritt, bei dem die Bedürfnisse der Menschen und unser Leitbild von »Guter Arbeit« im Sinne einer neuen Humanisierungspolitik im Vordergrund stehen. Dafür müssen die Folgen der Digitalisierung abgeschätzt und rechtliche Normen an die veränderte Arbeitswelt angepasst oder neu geschaffen werden. Auch in der neuen Arbeitswelt sind sichere Arbeitsplätze, tariflich geregeltes Entgelt, gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und qualifizierte Fachkräfte von höchster Priorität.

Daher müssen wir Konzepte entwickeln, um Risiken entgegenzuwirken und Chancen für gute Arbeit zu nutzen. Etwa indem wir (Weiter-) Bildung und Qualifizierung stärken. Insbesondere müssen diejenigen rechtzeitig qualifiziert werden, deren Arbeit wegfällt oder die neue Aufgaben übernehmen. Auch

mehr Aufstiegs-, vor allem aber Einstiegschancen sind nötig. Gerade wenn wir mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren wollen, die dort bisher zu wenige Chancen hatten. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeit oder längere Teilzeittätigkeit fördern die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Aber auch Migranten, Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und Ältere müssen zielgerichtet unterstützt werden.

Fragen zu: Wandel der Arbeitswelt

1. Mit welchem Ziel soll sich die IG Metall aktiv in die Gestaltungsfragen der Arbeitswelt von morgen (z. B. Digitalisierung, Industrie 4.0*, Robotik und Automatisierung) einmischen? In welchem Verhältnis sollen die Verhinderung von Risiken für die Beschäftigten und die aktive Gestaltung guter Arbeit zueinander stehen?

2. Wie siehst Du die neue Arbeitswelt – eher sorgenvoll oder optimistisch? Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall die neue Arbeitswelt gestalten können? Können wir die Möglichkeiten digitaler Arbeitswelten auch für eine wirksamere Interessenvertretung nutzen?

3. Wie wichtig ist es, Ressourcen einzusetzen, um im gesellschaftlichen Diskurs und in der Forschungsagenda der Wissenschaft unsere Vorstellungen guter Arbeit zu verankern?

4. Sollten wir künftig qualitative Themen wie Weiterbildung, Qualifizierung sowie Ein- und Aufstiegschancen in Tarifverträgen noch stärker machen, selbst wenn dies teilweise auf Kosten des möglichen Lohnzuwachses ginge?

B) Die Industrie hat eine Schlüsselrolle

Die Industrie hat für Arbeitsplätze, Wachstum, Wohlstand und Innovation eine enorme Bedeutung. Über 7 Mio. Beschäftigte arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe und weitere 3,5 Mio. im industrienahen Dienstleistungsbereich. Heute steht die Industrie vor einem Scheideweg: Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel und demografischer Wandel werfen Fragen nach den Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Beschäftigte und Industriestandorte neu auf. Um eine moderne, wissensbasierte, zukunftsfähige Industrie in Deutschland zu gestalten, brauchen wir Antworten auf diese Fragen.

Der industrielle Strukturwandel muss zugunsten von Beschäftigten und deutschen Standorten gestaltet werden. Die gesamte Wertschöpfungskette* muss in Deutschland erhalten werden. Die Zukunftsprojekte Energiewende, umweltfreundliche Mobilität und Ressourcenschonung hängen von neuen energieeffizienten Technologien und Produktionsprozessen ab. Um in Zukunft Industrieproduktion und damit Arbeitsplätze und die Grundlage für volkswirtschaftliches Wachstum

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

zu erhalten, sind Innovationen, qualifizierte Fachkräfte und vor allem öffentliche und private Investitionen erforderlich. Im internationalen Vergleich fehlen in Deutschland laut Studien jedoch Investitionen in Höhe von 80 bis 100 Mrd. Euro pro Jahr.

Öffentlich finanzierte staatliche Infrastrukturprojekte (u. a. Energie, Stromtrassen, Verkehr, flächendeckende Breitbandversorgung) und solide Rahmenbedingungen könnten für Wachstumseffekte sorgen, indem sie Unternehmensinvestitionen fördern. Denn vor allem die Unternehmen müssen wieder mehr in Infrastruktur, Maschinen und Anlagen, Forschung und Entwicklung sowie Aus- und Weiterbildung investieren.

In der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie darf der strukturelle Wandel nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hierbei kommt der Politik eine zentrale Rolle zu. Sie ist 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.



Notwendig sind auch Investitionen in Innovation: Die Innovationsfähigkeit der Industrie und ihrer Beschäftigten muss durch Qualifizierung und Mitbestimmung gestärkt werden. Innovationen sind notwendig für eine nachhaltige Energiewende und nachhaltige Mobilität. Um die energetische Basis unserer Industrie umzubauen, brauchen wir eine CO₂-arme Stromversorgung und mehr Energieeffizienz. Rohstoffe müssen viel effizienter genutzt und Kreisläufe geschlossen werden. Im Bereich der Mobilität ist bereits ein wesentlicher Schritt durch die von der IG Metall angestoßene und mitgetragene »Nationale Plattform Elektromobilität« erfolgt. Diesen Weg wollen wir in Richtung integrierter Mobilitätssysteme fortentwickeln. Alle Verkehrsmittel müssen so aufeinander abgestimmt werden, dass sie umweltschonend und rohstoffsparend genutzt werden können. Dafür muss die notwendige Infrastruktur bereitgestellt werden. Wenn es uns gelingt, besser zu vermitteln und sichtbar zu machen, welchen Beitrag die Industrie hier zur Lösung sozialer und ökologischer Probleme leistet und welche Bedeutung sie für Fortschritt, Wachstum und Wohlstand hat, haben wir die Möglichkeit, das Ansehen der Industrie und die Akzeptanz notwendiger Großprojekte zu steigern. Dazu trägt auch eine frühzeitige und echte Beteiligung bei.

Fragen zu: Die Industrie hat eine Schlüsselrolle

5. Wo siehst Du die dringlichsten Handlungsbedarfe, wenn wir über notwendige Investitionen der Zukunft sprechen? Sollten wir uns für bestimmte Investitionsfelder stark machen – und wenn ja, für welche?

6. Was wäre aus Deiner Sicht notwendig, damit die Energiewende gelingt, und welchen Beitrag kann hierzu die IG Metall leisten? Welche Themen und Herausforderungen in Bezug auf den damit verbundenen Strukturwandel sind aus Deiner Sicht von zentraler Bedeutung?

7. Für welche Themen müsste sich die IG Metall besonders einsetzen, um die Attraktivität der Industrie zu steigern? Welche Rolle kann dabei Beteiligung spielen?

8. Was können wir dafür tun, dass die Regierung ihrer Verantwortung nachkommt, zivile Märkte für die wehr- und sicherheitstechnische Industrie zu eröffnen und die Entscheidungsfindung über künftig gewünschte industrielle Fähigkeiten in Deutschland und Europa voranzubringen?

C) Für eine solidarische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Der Um- und Abbau des Sozialstaates hat die Fundamente der sozialen Sicherung beschädigt. Der Arbeitsmarkt wurde dereguliert, Leistungen gekürzt, die Absicherung sozialer Risiken teilprivatisiert. Die Finanzierungslasten wurden von den Unternehmen auf die Beschäftigten verschoben. Immer mehr Menschen befinden sich in unsicheren Arbeitsverhältnissen, im Niedriglohnssektor und später in Altersarmut. Die schwarz-rote Bundesregierung hat mit Korrekturen der »Agenda 2010«-Politik begonnen. Das ist auch ein Erfolg der Gewerkschaften. Der gesetzliche Mindestlohn und die Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren sind Schritte in die richtige Richtung. Die dringend erforderlichen Strukturreformen sind bislang jedoch ausgeblieben. Eine Neuordnung des Arbeitsmarktes durch den Gesetzgeber ist unerlässlich, um unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu begrenzen. Dazu kann bspw. die Förderung an die Geltung von Tarifverträgen gekoppelt werden.

Die IG Metall engagiert sich für eine Weiterentwicklung des Sozialstaates. Dafür sprechen auch die Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung*: 97 Prozent der Befragten halten die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme für wichtig oder sehr wichtig. Nötig sind grundlegende Reformen in allen Sektoren des Sozialstaates. Vor allem muss das Sozialsystem durch Versicherungsschutz und -pflicht für alle im Rahmen von Bürger- und Erwerbstätigenversicherungen ausgeweitet werden, finanziert zu gleichen Teilen durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Darüber hinaus müssen die sozialpolitischen Aktivitäten in den nächsten Jahren insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung stärken, das Rentenniveau verbessern und flexible Übergänge fördern.

Fragen zu: Solidarische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

9. Wollen wir uns auf betriebs- und tarifpolitische Aktivitäten konzentrieren, oder müssen wir uns zugleich gesellschafts- und sozialpolitisch engagieren?

10. Wollen wir eine Verbesserung sozialstaatlicher Leistungen, auch wenn dies mit zusätzlichen Kosten verbunden ist? Was sollen die Prioritäten sein? Wo besteht besonders dringender Handlungsbedarf?

11. Sind wir bereit, sozialpolitische Forderungen aufzustellen, auch wenn ihre Umsetzung wegen der politischen Kräfteverhältnisse nur längerfristig möglich erscheint?

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

D) Gute Bildung ist das Fundament für ein gutes Leben

Noch immer verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne Abschluss. Die Zahl der ausbildenden Betriebe sinkt. In einigen Berufen der dualen Ausbildung und in einigen Studiengängen gibt es zu viele Abbrecher. Die Qualität beruflichen Lernens leidet unter mangelhafter Ausstattung der Lernorte. Weiterhin besteht eine Trennung von betrieblich-dualer und hochschulischer Berufsbildung. Die Unternehmen sind in der Verantwortung, die Quantität und die Qualität der betrieblichen Ausbildung (duale Ausbildung und duales Studium) im Sinne einer vorausschauenden und systematischen Personalentwicklung auszubauen.

Für eine bildungspolitische Perspektive muss bereits in allgemeinbildenden Schulen die Berufsorientierung gestärkt und die duale Ausbildung gesichert werden. Berufliche Qualifikationen sind eine wesentliche Grundlage für gute Arbeit und gutes Leben. Sie sichern Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Einkommen. Berufe schützen gegen Prekarisierung. Dafür muss die Beruflichkeit* weiterentwickelt werden. Soziale, ökonomische, ökologische und technologische Veränderungen erfordern es, das Verhältnis von Erfahrungen und Kompetenzen im beruflichen Handeln neu zu bestimmen. Insbesondere die Hochschulen sind gefordert, ihre Schwächen bei ihrer beruflichen Orientierung zu überwinden und die Beruflich-

keit stärker im Studium zu verankern. Durch gute Lern- und Lehrbedingungen, starken Praxisbezug, projektbezogenes Lernen, angemessene Betreuungssituation und optimale Vorbereitung auf die angestrebte Beruflichkeit* lässt sich die Qualität des Studiums im Sinne der Studierenden steigern. Die Anschlussfähigkeit der Hochschulen an die berufliche Aus- und Weiterbildung verlangt weitere, von den Gewerkschaften konzeptionell und prozessual mitgestaltete Reformen in den Hochschulen. Nur so lässt sich eine soziale und berufliche Durchlässigkeit zwischen betrieblich-dualer und hochschulischer Bildung erreichen. Ein Studium muss mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung auch ohne Abitur möglich sein. Auch die Studienfinanzierung muss reformiert und Weiterbildungsrechte müssen gestärkt werden.

Fragen zu: Gute Bildung

12. Sollen Prinzipien der Beruflichkeit* in der hochschulischen Bildung stärker berücksichtigt und die Durchlässigkeit zwischen dualer Ausbildung und Studium verbessert werden?

13. Trotz Klagen über Fachkräftemangel sinkt die Zahl der Betriebe, die ausbilden. Wie kann diesem Trend entgegengewirkt und wie können die Unternehmen in die Pflicht genommen werden?

14. Vor allem Un- und Angelernten fehlt es vielfach an Zugängen, mitunter aber auch an Bereitschaft zur Weiterbildung. Was sollte getan werden, um die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu verbessern und die Motivation der Betroffenen zu fördern?

E) Für ein soziales Europa und internationale Zusammenarbeit

Die europäische Krisen- und Sparpolitik hat die wirtschaftliche, soziale und politische Situation weiter verschärft. Eine koordinierte Industrie- und Investitionspolitik als wesentlicher Pfeiler für einen sozialen und ökologisch nachhaltigen Wachstumspfad ist nicht in Sicht. Immer mehr Menschen wenden sich von den etablierten Parteien ab und wählen rechtspopulistische Parteien oder gar nicht mehr. Das Projekt eines einigen Europas ist in Gefahr. Ein »weiter so« zerstört letztlich die Sozialstaaten und untergräbt die Demokratie. Von einem sozialen und demokratischen Europa entfernen wir uns damit weiter. Vielmehr sind mehr Investitionen, mehr Demokratie sowie echte Mitbestimmung und mehr Arbeitsplätze insbesondere für junge Menschen notwendig, um ein politisch vereintes, sozial gerechtes und wirtschaftlich starkes Europa zu gestalten. Dieses ist auch durch die geplanten Handelsabkommen mit den USA (TTIP) bzw. mit Kanada (CETA) sowie durch das multilaterale Dienstleistungsabkommen (TISA) bedroht.

Investitionsschutzregeln würden das Recht der Staaten und ihrer demokratisch gewählten Parlamente beschränken, soziale oder ökologische Interessen durch eine Regulierung der Märkte durchzusetzen. Es muss sichergestellt sein, dass Handelsabkommen weder Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz-, noch Sozial- und Umweltstandards gefährden. Daher müssen die Handelspartner der EU alle ILO-Kernarbeitsnormen unterzeichnen und umsetzen.



Multinationale Konzerne nutzen die globalen Wertschöpfungsketten*, um Standorte und somit auch Beschäftigte gegeneinander auszuspielen und Druck auf die Arbeitsbedingungen auszuüben. Weltweit wachsen die gewerkschaftsfreien Räume und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Mit zunehmender Globalisierung wird die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften wichtiger, um Arbeitsstandards und -bedingungen nicht zuletzt im eigenen Land im Sinne »Guter Arbeit« sicherzustellen. Dafür sind neue Ansätze für die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kooperation nötig.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Fragen zu: Soziales Europa – Internationale Zusammenarbeit

15. Was bedeutet für Dich ein »soziales Europa«? Was sollte Deine IG Metall tun, um wirksam für ein soziales Europa einzutreten?

16. Inwieweit bist Du von internationaler Standortkonkurrenz betroffen und was erwartest Du von Deiner IG Metall, um dieser etwas entgegen zu setzen?

F) Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen

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 weiblich. Meilensteine auf dem Weg zur Gleichstellung sind Entgeltgerechtigkeit, 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 Gleichstellungs-PromotorInnen und Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsausschüsse. Und 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 Prozent 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. So können etwa mehr Ausbildungsplätze und eine einfache Anerkennung ausländischer Abschlüsse den Einstieg in Arbeit erleichtern.

In den letzten Jahren starben über 20.000 Menschen im Mittelmeer auf der Flucht vor Verfolgung oder der Suche nach einem guten Leben. Wir setzen uns für eine transparente, soziale und menschliche Arbeitsmigrations-, Asyl- und Flüchtlingspolitik ein. Wir stehen für eine demokratiestärkende Willkommenskultur und gleiche Chancen für alle Menschen. Mehr Demokratie und politische Teilhabe kann durch erleichterte Einbürgerung, Mehrstaatlichkeit und kommunales Wahlrecht für dauerhaft hier lebende Personen ermöglicht werden.

Im Jahr 25 der deutschen Einheit werden wir Perspektiven diskutieren, die die Umsetzung des Prinzips gleichwertiger Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland ermöglichen. Diesem gesellschaftspolitischen Handlungsauftrag fühlen wir uns verpflichtet.

Fragen zu: Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen

17. Wie kann die IG Metall eine noch glaubwürdigere Vertreterin auch der Interessen von Frauen und Beschäftigten mit Migrationshintergrund werden?

18. Ist die IG Metall eine »offene« Organisation für alle diese Gruppen?

19. Für welche Gruppe oder bei welchem Thema muss sich die IG Metall Deiner Meinung nach noch mehr anstrengen, um Chancengleichheit durchzusetzen?

G) 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 davon betroffenen Ländern und Regionen zu erheblicher

II. Organisationspolitik

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 politische 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.

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, dass militärische Interventionen nur allzu oft eine Eskalationsspirale in Gang setzen und keinen Beitrag zu einer zivilen Konfliktlösung leisten. 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.

Fragen zu: Aktive Friedenspolitik

20. Ist das friedenspolitische Engagement der IG Metall ausreichend?

21. Sollten wir mehr beteiligungsorientierte Plattformen zur Diskussion unserer Positionen zu den Krisenherden der Welt anbieten?

A) Die IG Metall ist stark durch ihre Mitglieder

Die IG Metall kann die Interessen der Beschäftigten nur effektiv vertreten, wenn sie durchsetzungsfähig ist. In den zurückliegenden Jahren konnten wir mehr Mitglieder gewinnen. Von einer Trendwende zu sprechen, ist aber verfrüht. In zu vielen Betrieben gibt es nur wenige oder gar keine Gewerkschaftsmitglieder und keine Betriebsräte. Außerdem wandeln sich die betrieblichen Strukturen. Höher qualifizierte Tätigkeit nimmt zu, während Beschäftigte mit niedrigeren Qualifikationen z. B. in Leiharbeit abgedrängt werden.

Besondere Bedeutung hat die Ansprache von jungen Beschäftigten, gewerblichen und kaufmännischen Azubis und Studierenden. Durch besondere Projekte finden z. B. immer mehr Studierende den Weg zu uns. Je früher wir an die Menschen herantreten, ihre konkreten Interessen aufnehmen und sie beteiligen, desto leichter sind sie für die IG Metall zu gewinnen. Die IG Metall will Beschäftigte aus allen Betrieben und aus allen sozialen und beruflichen Gruppen organisieren. Es ist unser Ziel, alle Beschäftigtengruppen kompetent und glaubwürdig zu vertreten und zu repräsentieren. Um verschiedene Beschäftigtengruppen für uns zu gewinnen, ist die Unterstützung der ganzen IG Metall erforderlich. Wir müssen die spezifischen Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen gleichberechtigt und kompetent vertreten.

Eine gute Betreuung schließt die Themen Mitgliederbindung und Rückholung ein. Mitglieder, die sich entschieden haben, die IG Metall zu verlassen, müssen aktiv angesprochen werden. Dafür müssen Rückholaktivitäten und Programme zur Mitgliederbindung ausgebaut werden. Nur so sichern wir langfristig eine positive Mitgliederentwicklung. Ein seit Jahren kontinuierlich sinkendes Niveau von Austritten zeigt, dass örtliche und betriebliche Aktivitäten fruchten.

Wir organisieren verstärkt Betriebsratswahlen in Betrieben ohne Betriebsrat. Ohne Betriebsrat keine Mitbestimmung. Mit Betriebsräten und Vertrauensleuten verbessern sich die Arbeitsbedingungen erheblich. Zudem gibt es viele gewerkschaftsfreie Unternehmen, vor allem mittelständische Betriebe. In bisher schwach oder gar nicht gewerkschaftlich organisierten Bereichen führen wir Organizing-Kampagnen durch. Beispiele dafür sind die Kampagne zur Leiharbeit sowie die Erschließung industrieller Dienstleistungen und der Branchen der Erneuerbaren Energien. In diesen Feldern ist es der IG Metall gelungen, Mitbestimmungs- und Vertrauensleutestrukturen aufzubauen, Mitglieder zu werben sowie Tarifverträge abzuschließen. Mit strategischen Projekteinsätzen konnten wir vor Ort in den Betrieben aktiv sein und die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen unterstützen. Diese verstärkten Aktivitäten sind arbeitsintensiv, aber alternativlos, wenn wir unsere Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit erhalten wollen.

Fragen zu: Die IG Metall ist stark durch ihre Mitglieder

22. Wie werden wir den Bedürfnissen der verschiedenen Beschäftigtengruppen gerecht? Was müssen wir zusätzlich tun, damit wir für alle Gruppen als durchsetzungsstarke Organisation attraktiv sind und weiter wachsen?

23. In Branchen und Betrieben haben wir teilweise mitbestimmungsfreie Zonen ohne Betriebsräte – weiße Flecken. Was können wir tun, um die Beschäftigten in diesen Bereichen besser dabei zu unterstützen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Mitbestimmung durchzusetzen?

24. Was können wir in den Betrieben und durch Angebote der Verwaltungsstellen tun, um die Mitgliederbindung weiter auszubauen?

B) Mehr Beteiligung auf allen Ebenen ermöglichen

Beschäftigte wollen mitentscheiden. Unsere aktuelle Beschäftigtenbefragung* belegt, dass dieser Trend ungebrochen ist. Beteiligung darf sich nicht in rein formaler Einbeziehung erschöpfen. Beteiligung heißt für uns, dass Betroffene die besten Experten in eigener Sache sind. Gemeinsam erarbeitete Positionen sind leichter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Mitglieder identifizieren sich durch Beteiligung stärker mit ihrer Gewerkschaft.

Aktivierung zum Handeln ist unser Betreuungsgrundsatz. Dabei gewinnen wir immer wieder aufs Neue viele positive Erfahrungen: mit unserer ersten Beschäftigtenbefragung* 2009 sowie mit vielfältigen Ansätzen gewerkschaftlicher Beteiligung, beispielsweise der Vertrauensleutearbeit, den Organizing-Projekten oder der zweiten großen Beschäftigtenbefragung* 2013 »Arbeit: sicher und fair«. Beteiligung ist aufwändig. Sie schafft aber bei den aktiven Mitgliedern vor Ort auch Freiräume, wenn eigenständiges Engagement der Betroffenen gelingt.

Mitbestimmung und Beteiligung sind zwei Seiten einer Medaille. Gerade unsere Initiative »besser statt billiger« setzt an einer besseren Beteiligung und mehr Einfluss für Belegschaften im Unternehmen an. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet viele Möglichkeiten, Beschäftigte zu beteiligen. Auch die Unternehmensmitbestimmung hat sich bewährt, nicht nur in der Krise. Die Beschäftigten müssen mehr Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen bekommen. Das Stichwort »Bürger am Arbeitsplatz« ist unser Leitbild – Beteiligung und Mitsprache sind demokratische Grundprinzipien, die auch unter dem Werkstor gelten. Denn im Betrieb positiv erlebte und erfahrene individuelle und kollektive Mitbestimmung kann auch dazu beitragen, die demokratische Beteiligung in Politik und Gesellschaft zu stärken.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Fragen zu: Mehr Beteiligung

25. Ist Beteiligung in Verwaltungsstellen und der gesamten IG Metall immer und überall richtig? Wo geraten Handlungsfähigkeit und Beteiligung in Konflikt miteinander?

26. Zu welchen Themen soll es in Zukunft eine stärkere Mitgliederbeteiligung geben (Tarifabschlüsse, betriebliche Themen wie die konkrete Gestaltung der Arbeitssituation oder von Schichtplänen etc., gesellschaftspolitische Themen, sonstige Themen)?

27. Gibt es einen Mangel an individueller Beteiligung und wo zeigt sich dieser? Fühlst Du Dich ausreichend mit Deinen Ideen ernst genommen? Wie siehst Du Deinen Einfluss, Dinge zu verändern? Wie würdest Du Dich gerne stärker an Deinem Arbeitsplatz engagieren?

C) Die Organisation stärken und Zukunftsprojekte anschieben

In den nächsten Jahren steht die IG Metall vor einem umfassenden Generationenwechsel. Hunderte Kolleginnen und Kollegen werden ihre hauptberufliche Arbeit für die Gewerkschaft beenden. Auch wenn die Zeit manchmal drängt: Wir setzen nicht auf schnellen Lückenschluss, sondern auf systematische Personalplanung und -entwicklung, also auf sorgfältige Auswahl und Qualifizierung für alle

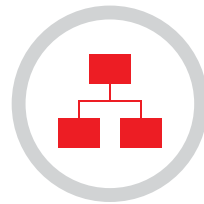
Gruppen wie Verwaltungsangestellte, politische Sekretärinnen und Sekretäre sowie Führungskräfte. Dabei setzen wir Bewährtes fort – etwa das Traineeprogramm, die Qualifizierungsreihen »Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt« oder das differenzierte Programm der Hauptamtlichenbildung. Wir gehen aber auch neue Wege: Genannt seien 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 sowie Qualifizierung und Beratung bei der Vorbereitung auf Führungsfunktionen und längere Projekteinsätze auf dem Weg dahin. Das wird nicht ohne verabredete Standards, wechselseitige Verbindlichkeit und zentrale Koordinierung gehen. Die Letztentscheidung der Verwaltungsstellen über Personalauswahl und Stellenbesetzung steht nicht zur Disposition – aber ohne gemeinsam festgelegte Kriterien und bindende Qualifizierungsprozesse, auch wenn sie den kurzfristigen Nutzungsinteressen der jeweiligen Organisationsgliederung entgegen stehen, wird eine qualitativ hochstehende Personalentwicklung für die gesamte IG Metall nicht gelingen. Um sie muss es aber gehen.

Denn 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 Verwaltungsstellen, Bezirke und die Vorstandsverwaltung gleichermaßen gefordert. Durch die ständige Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Arbeit im Sinne der Mitgliederbeteiligung und -bindung gelingt es uns, eine schlagkräftige Organisation zu sein. Die Umsetzung der 13 Kernaufgaben* behält eine hohe Priorität, da sie die beteiligungsorientierten Planungsprozesse und die gute Verwaltungsstellenarbeit fördern, und muss deshalb auch unter Beteiligung der ehrenamtlichen Funktionäre erfolgen. Die Herausforderung liegt darin, die Ressourcen so einzusetzen, dass die Arbeit vor Ort auf das Wesentliche ausgerichtet wird.

Diese Planung und die Ergebnisse zu erfassen und zu »controllen«, wird durch den Geschäftsplanprozess ermöglicht. Die Geschäftsplanung ist in allen Ebenen der IG Metall als strategisches Planungs- und Steuerungsinstrument verankert. Dabei steht nicht die Finanzplanung im Vordergrund. Der Fokus liegt auf inhaltlichen Schwerpunkten wie Mitgliederentwicklung, Erschließung sowie tarif- und betriebspolitischer Handlungsfähigkeit. Mit den Geschäftsplänen vereinbaren wir das strategische Vorgehen und evaluieren die Wirkung unserer Arbeit vor Ort, in den Bezirken und in der Vorstandsverwaltung. Wir müssen dieses strategische Steuerungselement weiter entwickeln. Um das zu erreichen, ist auch die Verdichtung des zurzeit noch nicht flächendeckend vorhandenen engmaschigen Controlling notwendig. Dadurch können

Schwachstellen schneller erkannt und durch rechtzeitiges Umsteuern die Ziele erreicht werden. Ziel ist es, die IG Metall in den Betrieben und als wirkungsvolle Interessenvertretung für die Beschäftigten sichtbar und erlebbar zu machen.



Für Erschließungsprojekte wurden seit 2011 finanzielle Mittel aus dem strategischen Investitionsfonds zur Verfügung gestellt. Voraussetzung für die Bereitstellung dieser Ressourcen war die Umsetzung strategischer Ziele und die Planung von zusätzlichen Neuaufnahmen. Die erreichten Erfolge sind jedoch nicht ausreichend, um die demografische Entwicklung im ehrenamtlichen Bereich aufzufangen. Die erfolgreiche Erschließung von neuen Branchen und Zielgruppen ist existenziell für die IG Metall. Deshalb muss der Einsatz der Mittel aus dem strategischen Investitionsfonds noch gezielter auf strategisch wichtige Projekte fokussiert werden. Er darf keine Regelarbeit unterstützen. Seine Ausrichtung auf die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt muss in den nächsten Jahren intensiviert werden. Alle aus dem Fonds geförderten Projekte müssen einen sichtbaren Beitrag für die Mitgliederentwicklung leisten und bisher ungenutzte Potenziale erschließen.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Fragen zu: Organisation stärken – Zukunftsprojekte anschieben

28. Sind die Planungsprozesse im Vertrauenskörper oder in der Verwaltungsstelle transparent?

29. Was ist notwendig, um vor Ort einen erfolgreichen Generationenwechsel bei den ehrenamtlichen Funktionären zu gestalten?

30. Welche Beschäftigtengruppen müsstet ihr vor Ort noch stärker ansprechen, um im Sinne einer breit aufgestellten und durchsetzungsfähigen IG Metall erfolgreich zu sein?

D) Gewerkschaftliche Bildung macht handlungs- und durchsetzungsfähig

Gewerkschaftliche Bildung ist politische und fachliche Bildung. Durch die Bildungsarbeit wird das Verständnis für die Interessenlagen der Beschäftigten entwickelt, unser solidarisches Wertesystem im Sinne einer Interessenvertretung erfahrbar gemacht und Handlungskompetenz gefördert. Es ist unser Ziel, Menschen zu befähigen, selbstbewusst und eigenständig in der IG Metall und in den Betrieben mitzugestalten, ihre Interessen durchzusetzen sowie den Aufbau neuer Vertrauenskörper zu fördern.

Mitgliederorientierte Erschließungsstrategien, Neugründungen von Betriebsräten, starke Tarifpolitik, das Gestalten von Veränderungsprozessen sowie der Umgang mit gesellschaftspolitischen Herausforderungen wie der Demokratisierung der Gesellschaft sind Schwerpunkte unserer Bildungsarbeit. Wir qualifizieren unsere aktiven Mitglieder und stärken damit auch unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit. Denn Nachwuchsprogramme sowie Aus- und Weiterbildungsangebote qualifizieren für aktives Engagement in den Betrieben und ermöglichen den Einstieg und die Weiterentwicklung in der Hauptamtlichkeit.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit qualifiziert die Haupt- und Ehrenamtlichen für die laufenden und neuen Aufgaben, die sich konsequent an unseren Mitgliedern orientieren. Bildungsprogramme wie »junge Aktive« ermöglichen betrieblichen Funktionären eine solide Qualifizierung für die betriebliche Interessenvertretung. Denn Mitgliederentwicklung und Finanzkraft sind wesentliche Voraussetzung für die Kampfkraft der IG Metall.

In den letzten Jahren haben wir erfolgreich mehr Beschäftigte für unsere Bildungsangebote interessiert. In den Regionen und Bildungszentren werden Haupt- und Ehrenamtliche auf die Übernahme gewerkschafts- und organisationspolitischer Aufgaben vorbereitet. Gewerkschaftliche Bildung stellt durch Konzeptarbeit, Erfahrungsaustausch und

flächendeckende Standards eine hohe Qualität und Aktualität der Angebote sicher. Diese werden wir weiter ausbauen sowie neue attraktive Bildungsangebote entwickeln und auf dauerhaft höchstem Niveau anbieten. Mit verbesserten Werbe- und Zugangswegen wollen wir auch verstärkt Teilnehmer von kommerziellen Anbietern zurückgewinnen. Bildungsarbeit wird noch stärker darauf ausgelegt, bestehende Mitglieder zu aktivieren und neue zu erschließen. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass das Wissen der Älteren mit ihrem Ausscheiden nicht verloren geht, sondern rechtzeitig an die nächste Generation weitergegeben wird. Und durch personelle Entwicklungsmaßnahmen und Nachwuchsförderung vor Ort sorgen wir dafür, dass die IG Metall weiblicher und jünger wird.

Fragen zu: Gewerkschaftliche Bildung

31. Wie kann gewerkschaftliche Bildungsarbeit noch besser die Gewinnung neuer Mitglieder unterstützen und die Durchsetzungskraft der IG Metall fördern?

32. Was kann gewerkschaftliche Bildungsarbeit dazu beitragen, dass betriebliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen in der Breite der Organisation diskutiert und aktiv gestaltet werden?

33. Wie kann es gelingen, den Generationenumbruch in der IG Metall durch Bildungsarbeit zu begleiten, insbesondere neu gewählte Betriebsräte für Bildungsangebote zu gewinnen und neuen Vertrauensleuten und Aktiven eine gute Grundlagenbildung anzubieten?

E) Moderne Kommunikation und schlagkräftige Kampagnen

Die Kommunikationslandschaft wandelt sich rasant. Vielfältige und neuartige Medienformen wie Soziale Netzwerke, Podcasts oder Online-Videoplattformen konkurrieren mit klassischen Formaten wie Leitartikeln oder Fernsehnachrichten. Der Kampf um Aufmerksamkeit und öffentliche Wahrnehmung nimmt zu. Darauf muss die IG Metall mit einer zeitgemäßen Kommunikation und Kampagnenarbeit reagieren. So können wir weiterhin die Interessen von Mitgliedern und Beschäftigten effektiv vertreten und vermitteln.

Erfolgreiche interne und externe Kommunikation sowie Tarif- und Themenkampagnen fokussieren auf ein zentrales Ziel und steigern damit die Durchsetzungsfähigkeit erheblich. Die Fortschritte im

Bereich der Leiharbeit wären ohne die Konzentration unserer Arbeit in dieser Zeit und in diesem Umfang nicht möglich gewesen. Für den Erfolg einer Kampagne ist aber auch entscheidend, dass Funktionäre, Verwaltungsstellen und Bezirke ausreichende Ressourcen für die ausgewählten Themen einsetzen und sie mit Priorität vorantreiben.

Mit zeitlich befristeten Aktionen und definierten Zielen setzen wir pointiert Zukunftsthemen und greifen wirksam die Anliegen unserer Mitglieder auf. 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 Kampagnen-Themen und kommunikativen Schwerpunkte müssen für Mitglieder und Funktionäre relevant und bewegend sein, die Ziele erreichbar und glaubwürdig. Die Beteiligung von Betrieben, Verwaltungsstellen, Bezirken und Funktionsbereichen des Vorstands sorgen für die notwendige Durchschlagkraft. Sie verzahnen sich mit den Aktivitäten der Verwaltungsstellen zur Betriebsbetreuung, Erschließung, Mitgliedergewinnung und -bindung. Erfolgreiche Kampagnen basieren auf Mobilisierung, schaffen im unübersichtlichen Meinungsspektrum nach innen und außen Orientierung,

führen zu einem positiven Image in der Öffentlichkeit und verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen. Mediale Unterstützung nimmt dabei eine wesentliche Rolle ein. Daher optimieren wir beständig unsere interne und externe Kommunikation. Sie reicht vom klassischen Printmedium über professionelle Pressearbeit bis zu besonderen Angeboten in sozialen Medien. Denn neue Zeiten erfordern auch neue, innovative Aktions- und Beteiligungsformen. Damit werden wir nicht nur der veränderten Aufmerksamkeit in der Mediengesellschaft gerecht, sondern können den Mobilisierungs- und Beteiligungserwartungen insbesondere der jungen Generation entgegenkommen.

Fragen zu: Kommunikation und Kampagnen

34. Wie nimmst Du die »Auftritte« und Kommunikation der IG Metall wahr – als angemessen oder als zu vorsichtig und zurückhaltend?

35. Welche Themen sollte die IG Metall stärker durch Kampagnen setzen?

36. Bietet Dir die IG Metall genügend Möglichkeiten, Dich im Rahmen von Kampagnen zu engagieren?

III. Betriebs- und Tarifpolitik

A) Beteiligung und Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist vielfach gefordert: Durch tiefgreifende Veränderungen der Unternehmens- und Betriebsstrukturen stoßen ihre Mechanismen an Grenzen. So werden Belegschaften zunehmend in Stamm-, Leih- oder Werkvertragsbeschäftigte gesplittet. Das bedeutet neue Anforderungen für Betriebsräte, JAVen, Vertrauensleute und unsere Aufsichtsratsvertretungen, um solidarisches Handeln zu gewährleisten. Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert Arbeitsprozesse in der Breite und fundamental – damit sind neue Fragen und Themen für die betrieblichen Gremien verbunden. Und nicht zuletzt ergeben sich mit der voranschreitenden Internationalisierung Herausforderungen für die Arbeit der nationalen, europäischen und internationalen Gremien.

Eine funktionierende Mitbestimmung ist wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten. Um betriebspolitisch in die Offensive zu kommen und langfristig erfolgreich zu sein, müssen die Umbrüche aktiv gestaltet werden. Am besten gelingen kann uns das durch eine stärkere Verzahnung unserer betriebspolitischen Kompetenzen – von den Ver-

trauensleuten über die Betriebsräte, GBR, KBR und EBR bis hin zu den ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten und mit den Betriebs- und UnternehmensbetreuerInnen der IG Metall. Erstens erfordert die Veränderung der Arbeitswelt, dass Betriebsräte auch bei neuen Trends wie bspw. mobiler Arbeit umfassend mitbestimmen und Beschäftigte sich direkt beteiligen können. Zweitens bedarf es mehr Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten selbst – das erfordert immer Information und Kommunikation mit den Menschen direkt. Aktive Vertrauensleute und gelebte Beteiligungspraxis sind mehr denn je Basis für solidarisches Handeln im Betrieb. Und drittens sollten alle Beschäftigtengruppen in Beteiligungsprozessen und Gremien integriert sein.

Fragen zu: Beteiligung und Mitbestimmung

37. Welche Anforderungen stellt eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik an Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit? Welchen Stellenwert spielen Mitglieder- und Beschäftigtenvoten und -befragungen und wie gehen wir mit strittigen Meinungsbildungsprozessen um? Wie gehen wir mit dem Wunsch eines zeitlich befristeten oder projektbezogenen Engagements von Mitgliedern um?

38. Was können wir tun, um die Arbeit der Vertrauensleute jenseits der großbetrieblichen Strukturen auszubauen und zu stärken?

39. Wie entwickeln wir Beteiligungsstrukturen in einzelnen Bereichen, etwa in Forschung und Entwicklung und wie gehen wir damit um, dass wir im Betrieb gegebenenfalls unterschiedliche, zielgruppenspezifische Ansprache- und Beteiligungskonzepte brauchen?

40. Welche Anforderungen haben wir an die Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte für eine proaktive gewerkschaftliche Betriebspolitik? Wie können wir den Mitbestimmungsgedanken und die notwendige Anpassung von Mitbestimmungsrechten an die Anforderungen einer digitalisierten und globalen Arbeitswelt gesellschaftlich verankern und Reformdruck entwickeln?

B) Wertschöpfungsketten*, Branchenarbeit, Werkverträge

Die Wertschöpfungsketten* werden durch Auslagerung der Produktionen und industriellen Dienstleistungen (im In- und Ausland) massiv verändert. Diese Auslagerungen sind in der Regel kostengetrieben und setzen auf niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen. Die Wertschöpfungsketten* verändern sich auch dadurch, dass neue Technologien und Prozesse nicht bei Endherstellern, sondern in vorgelagerten Betrieben entstehen. Diese sind in vielen Fällen nicht oder nur gering gewerkschaftlich organisiert. Neue Branchen entstehen, wie etwa Windkraft oder Solartechnik, die zumeist weder Tarifverträge noch Betriebsräte kennen. Mit der Digitalisierung durchdringt die Informationstechnologie alle Branchen und definiert neue Wertschöpfungsprozesse.

Wir haben den Anspruch, die gesamte Wertschöpfungskette der von uns organisierten Branchen zu vertreten. Es ist notwendig, Wege zu definieren, wie dies angesichts der sehr unterschiedlichen Organisationsgrade und Tarifbindungen möglich ist, wenn wir nicht für immer weniger Teile der Belegschaften zuständig sein wollen.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Zum Ausbau der Durchsetzungskraft in den Branchen sind die Erhöhung des Organisationsgrades und eine höhere Tarifbindung erforderlich: Branchenarbeit muss auf eigene Handlungsmacht in den Betrieben setzen können. Daran bemisst sich, ob und auf welchem Niveau wir für Betriebe und Branchen Tarife durchsetzen können. Dies gilt auch, wenn wir Betriebe organisieren, die ausgelagerte Tätigkeiten per Werkvertrag ausführen. Wir werden nur mit unterschiedlichen Niveaus der tariflichen Entgeltstrukturen unsere Handlungsfähigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette* erhalten bzw. festigen.

Diese Entwicklungen haben auch Folgen für unsere Branchenarbeit: Aufgabe der Branchenpolitik ist es, ökonomische, strukturelle und technologische Entwicklungen und deren Auswirkungen zu gestalten. Erfolgreiche Branchenpolitik ist betriebsnah. Deshalb sind mit Betriebsräten und deren Netzwerken eine gemeinsame Haltung und ein koordiniertes Vorgehen zu entwickeln.

(Nicht nur) in den tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie muss die Mitbestimmung so ausgebaut werden, dass sie Grenzen für Auslagerung von Tätigkeiten definiert, die industrielle Dienstleistungen vor Auslagerung schützen und Betriebsräte bei »Make or buy«-Entscheidungen beteiligen können. Hier setzen auch unsere Forderungen an den Gesetzgeber an, Informations- und Mitbestimmungsrechte bei Werkverträgen auszubauen.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Fragen zu: Wertschöpfungsketten*, Branchenarbeit, Werkverträge

41. Welche Erwartungen hast Du an eine zeitgemäße Branchenpolitik? Wie soll sie inhaltlich und organisatorisch aussehen?

42. Sind wir bereit, zur Herstellung von Tarifbindung in Werkvertragsunternehmen oder zur Verhinderung von Outsourcing auch Tarifverträge auf einem Niveau abzuschließen, das zwar höher ist als branchenüblich, aber nicht auf dem Niveau der Flächentarifverträge Metall und Elektro liegt?

43. Wie organisieren wir Beteiligung und solidarisches Handeln mit »Randbelegschaften«, wie LeiharbeiterInnen, Werkvertragsbeschäftigten, PraktikantInnen etc.? Wie gewinnen wir Organisationskraft und Handlungsfähigkeit in diesen Bereichen?

C) Arbeitszeit- und Leistungs politik

Die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe hinsichtlich Länge, Dauer und Verteilung von Arbeitszeit sind gestiegen. Arbeit auf Abruf ist keine Ausnahme mehr. Eine Umkehr des Trends ist nicht zu erwarten. Die realen Arbeitszeiten weichen von den tariflichen Normen nach oben ab. Arbeitszeit wird nicht vergütet oder wird in Teilbereichen bei sogenannter Vertrauensarbeitszeit nicht mehr erfasst. Steigende Leistungsanforderungen, die

Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen, und zu niedrige Personalkapazitäten sind vielfach die Gründe für die Entgrenzung der Arbeitszeit.

Arbeitszeit- und Leistungs politik sind zentrale Handlungsfelder gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik. Sie gehören zu den Kernaufgaben der Betriebsräte und der Vertrauensleute. Unser Ziel ist, in diesen Feldern die Gestaltungshoheit wieder zu gewinnen. Deshalb werden wir eine neue Debatte über betriebliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen führen.

Die Beschäftigten haben uns mit ihren Aussagen in der Beschäftigtenbefragung* gerade zu diesem Thema deutlich signalisiert, was sie mehrheitlich wollen. Zeitliche und räumliche Entgrenzungen von Arbeit sind für viele Beschäftigte alltägliche Erfahrung. Neue, auch von Beschäftigten gewünschte Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten brauchen schützende Regelungen, damit selbstbestimmtes Arbeiten möglich ist. Flexibilität wird nicht abgelehnt, aber sie darf nicht länger eine Einbahnstraße in Richtung betrieblicher Anforderungen sein. Die Beschäftigten müssen verbindliche individuelle Rechte bekommen, um ihre Zeitbedürfnisse z.B. durch Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten verwirklichen zu können. Das erfordert eine wirksame Mitbestimmung und tarifliche Regelungen. Ferner sind lebenslauforientierte Arbeitszeiten durch Möglichkeiten anlassbezogener kürzerer Vollzeiten auszubauen. Alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten sind notwendig, auch um

Folgen der Leistungsverdichtung zu vermeiden bzw. einzugrenzen. Mit dem Zurückdrängen des Leistungslohns hat gleichzeitig die mitbestimmte Einflussnahme auf die Leistungsvorgaben abgenommen. Leistungs politik muss deshalb wieder ein Feld betrieblicher Mitbestimmung werden, damit Leistungsentgeltssysteme mit mitbestimmten Vorgaben und Zielen ihre Schutzfunktion erfüllen.

Fragen zu: Arbeitszeit- und Leistungs politik

44. Wie können betriebliche und tarifliche Arbeitszeitregelungen ausgestaltet werden, um die Balance zwischen betrieblichen Flexibilisierungsanforderungen und persönlicher Zeitautonomie zu verbessern? Was tun wir gegen den Verfall von Arbeitszeit?

45. Was können wir tun, damit die Beschäftigten selbst zum Träger einer aktiven Arbeitszeit- und Leistungs politik werden? Welche Rolle können Arbeitszeitkonten zur Begrenzung von Leistungsanforderungen und Personalausgleich spielen? Haben klassische mitbestimmte Leistungslohnformen eine Zukunft?

D) Gute Arbeit

Der Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten ist für die IG Metall ein wichtiges Handlungsfeld. Die Zuspitzung der Belastungen droht, den »seidenen Faden der Gesundheit« zum Reißen zu bringen. Die Belastungssituationen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen unterscheiden sich. Sie hängen eng mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen zusammen. Doch die Mehrheit der Beschäftigten erlebt eine Zunahme der Belastungen. In der Breite gilt: Körperliche Arbeitsbelastungen sind nach wie vor hoch und psychische Belastungen haben enorm zugenommen. Das unterstreicht die Beschäftigtenbefragung* der IG Metall: Nahezu 80 Prozent berichten über zunehmende Arbeitsverdichtung. Knapp über die Hälfte der Befragten fühlen sich ständig oder häufig gehetzt oder unter Zeitdruck. Gut 20 Prozent arbeiten meist außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Vieles spricht dafür, dass der Kampf um Gesundheit in der Arbeit und die Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen zentrale Bestandteile einer gewerkschaftlichen Strategie sein müssen. Hier liegen erhebliche Mobilisierungsmöglichkeiten.

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen lassen sich nur durchsetzen, wenn in den Betrieben eine Präventionsbewegung von unten organisiert wird. Hinzukommen muss eine Verbesserung der

rechtlichen Rahmenbedingungen. Eine Modernisierung des Arbeitsschutzrechts ist längst überfällig. Insbesondere beim Schutz vor psychischen Belastungen fehlen eindeutige und verbindliche Vorgaben im Arbeitsschutzrecht. Deshalb hat die IG Metall die Initiative ergriffen und den viel beachteten Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung vorgelegt.

Fragen zu: Gute Arbeit

46. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen werden sich nur durchsetzen lassen, wenn in den Betrieben eine Präventionsbewegung von unten organisiert wird. Was können Betriebsräte und Vertrauensleute dazu beitragen? Wie kann die IG Metall zum Schutz beitragen, ohne zu bevormunden?

47. Was können IG Metall und betriebliche Interessenvertretungen tun, damit dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten eine höhere Priorität einräumt wird?

48. Wie können wir in den Betrieben Aktivitäten und Druck entfalten, damit die Politik die notwendige Modernisierung des Arbeitsschutzes umsetzt? In welchen weiteren Bereichen müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen verbessert werden?

E) Tarifbindung und Verteilungspolitik

Die Tarifentgelte in der Metall- und Elektroindustrie sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Aber die Tarifbindung – auch in der Metall- und Elektroindustrie – ist rückläufig. Dieser Erosionsprozess konnte durch die mit »Pforzheim« entwickelte Möglichkeit für betrieblich abweichende tarifliche Regelungen deutlich gebremst, aber nicht gestoppt werden.

Tariferhöhungen gelten für immer weniger Beschäftigte. Dies hat zur Folge, dass die Durchschnittseinkommen deutlich niedriger als Tarifeinkommen sind: Die Stundenentgelte liegen im verarbeitenden Gewerbe in tarifgebundenen Betrieben im Schnitt bei 23 Euro, in nicht tarifgebundenen bei 17 Euro.

Die Flächentarifverträge haben eine zentrale ordnungs- und verteilungspolitische Bedeutung. Mehr Tarifbindung bedeutet nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sondern auch einen Beitrag für mehr Verteilungsgerechtigkeit. Unser System ist anpassungsfähig – im Vordergrund steht die Flächentarifbindung. Abweichungen sind im Pforzheim-Verfahren* möglich. Dieser Prozess hat sich bewährt und die Flächentarifbindung stabilisiert. Eine Herausforderung ist, dass Veränderungen in der Wertschöpfungskette* durch Ausgliederungen und Vergabe von Tätigkeiten (z. B. in den Bereich industrieller Dienstleistungen) den Gestaltungsbereich des Flächentarifvertrags weiter verringern.

Zu einer anderen Herausforderung für solidarische Tarifpolitik haben sich die zum Teil hohen ertragsorientierten Bonuszahlungen entwickelt, die in manchen Großunternehmen üblich werden.

Tarifpolitik kann nicht Ersatz oder Korrektiv für eine staatliche verteilungsgerechte Sozial- und Steuerpolitik sein. Die Einkommensverteilung durch Tarifpolitik muss durch eine Renten-, Sozialversicherungs-, Finanz- und Steuerpolitik unterstützt werden, die ungerechte Verteilung und wachsende Ungleichheit korrigiert. Deshalb sind wir auf beiden Feldern aktiv.

Fragen zu: Tarifbindung und Verteilungspolitik

49. Neben den in den Tarifrunden durchgesetzten Entgelterhöhungen entscheidet die Tarifbindung über die Erhöhung der Effektiventgelte und damit die Verteilungswirkung. Welchen Stellenwert soll die Steigerung von Tarifbindung in Unternehmen und Branchen haben und welche Rahmenbedingungen und Schwerpunktsetzungen brauchen wir, um dies vor Ort angehen zu können?

50. Welche Bedeutung sollen tarifliche, im Grunde originär sozialpolitische, Regelungen zu Altersteilzeit, betriebliche Altersvorsorge, etc. in der Zukunft haben? Wie können wir die solidarische Tarifpolitik festigen – angesichts zunehmender ertragsorientierter Bonuszahlungen in Unternehmen? Welche Rolle können hier Vorteilsregelungen für Mitglieder übernehmen?

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

F) Arbeitskampfkonzepete

Eine zwingende Voraussetzung für die Gestaltungskraft der IG Metall ist ihre Fähigkeit zum Streik. Voraussetzung dafür sind Mitgliederstärke und richtige Durchsetzungskonzepte. Notwendig ist eine kritische Überprüfung und Neujustierung »eingefahrener« Vorgehensweisen in Tarifbewegungen. Es geht darum, die Handlungsfähigkeit für Tarifaueinandersetzungen in allen Branchen sicherzustellen. Das ist die Schlussfolgerung aus der Analyse der Tarifbewegungen der letzten Jahre: Diese zeigt, dass sich die Handlungsmächtigkeit in den Branchen unterschiedlich entwickelt. Entscheidende Kriterien sind dabei die Zahl der in Arbeitgeberverbänden organisierten Betriebe, unser Organisationsgrad und unsere Fähigkeit zur solidarischen Aktion in allen Betrieben während einer Tarifbewegung.

Fragen zu: Arbeitskampfkonzepete

51. Wie kann die Beteiligung der Mitglieder ausgebaut werden – beginnend mit dem Diskussionsprozess um die Tarifforderungen bis hin zu differenzierten Arbeitskampfstrategien? Sollen Instrumente des Mitgliederentscheids unterhalb der Schwelle der Urabstimmung in der Fläche entwickelt werden? Wie gestaltet sich dann die Rolle der Tarifkommissionen aus? Wie werden Warnstreiks künftig ausgestaltet? Wie kann eine Wertschätzung des Engagements der Mitglieder und Funktionäre ausgestaltet werden?

52. Wie binden wir LeiharbeiterInnen und über Werkverträge Beschäftigte, mobil Beschäftigte und Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten, in unsere Aktionen ein?

G) Neues Normalarbeitsverhältnis* als arbeitspolitisches Reformprojekt

Auch wenn uns in der Eindämmung, Regulierung und Bezahlung der Leiharbeit tarifliche und betriebliche Teilerfolge gelungen sind: Nach wie vor werden sichere, unbefristete Vollzeitverhältnisse durch prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse verdrängt. Fehlende Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zwingt viele Erwerbstätige mit Kindern oder mit zu pflegenden Familienangehörigen in Teilzeitjobs oder schließt Erwerbstätigkeit ganz aus. Diesen Tendenzen setzt die IG Metall neue arbeitspolitische Vorschläge entgegen.

Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf, zur Sicherung des Lebensunterhalts und als Teil der sozialen Einbindung, gerät zunehmend unter Druck. Die Ansprüche an Entfaltung und Gestaltung in der Arbeit steigen. Das alte Modell des Normalarbeitsverhältnisses* ist in vielen Punkten brüchig. Die Lebenssituationen und Lebensentwürfe der Menschen haben sich verändert. Frauen suchen gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, berufliche Mobilität zerreißt Familienverbände, Single-Haushalte nehmen zu.

* siehe Begriffserklärung auf Seite 30

Eine arbeitspolitische Gestaltungsoffensive der IG Metall braucht ein zeitgemäßes Leitbild, das ein neues Normalarbeitsverhältnis* beschreibt. Dessen Eckpunkte sind u. a.:

- › unbefristete, sichere Arbeitsverhältnisse mit verlässlicher und auskömmlicher Vergütung,
- › die flexible Anpassung der Arbeitszeit an die jeweiligen Lebensphasen, damit Erziehung und Pflege gleichberechtigt zwischen Mann und Frau erfolgen kann, sowie
- › die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung oder der Neuorientierung.

Notwendig sind hierzu ergänzende tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit sowie individuelle soziale Absicherungen bei reduzierten Arbeitszeiten. Ein solches arbeitspolitisches Reformprojekt bedarf auch neuer gesetzlicher Rahmenbedingungen, z. B. den Umbau der Sozialversicherungen und der Steuergesetzgebung.

Fragen zu: Neues Normalarbeitsverhältnis*

53. Wie wichtig ist ein unbefristetes Vollzeitverhältnis auch in Zukunft? Welche Forderungen haben wir an die Politik, aber auch an unsere Tarif- und Betriebspolitik, um Leiharbeit, Befristungen und andere prekäre Beschäftigungsformen einzugrenzen?

54. Wie wichtig ist uns eine an den Lebensphasen orientierte Arbeitszeit, die es erlaubt, auch Arbeitszeit zu verkürzen um Kinder zu betreuen, Angehörige zu pflegen, sich beruflich weiterzubilden, oder im Alter kürzer zu treten? Welche Schwerpunkte soll die IG Metall betriebspolitisch und tarifpolitisch anstreben, um dies umzusetzen? Welche Rolle sollen hier Langzeitkonten spielen?

55. Was muss der Gesetzgeber tun, um eine an Lebensphasen orientierte Arbeitszeit sozialrechtlich und steuerlich abzusichern?

Begriffserklärung

Industrie 4.0: Die industrielle Arbeitswelt wandelt sich grundlegend und unumkehrbar: 3-D-Drucker statt Fräsmaschine, Verbundwerkstoffe statt Stahl, Kommunikation mit Maschinen statt mit Kollegen. Diese Trends werden aktuell unter der Chiffre »Industrie 4.0« diskutiert.

Wertschöpfungskette: Die Wertschöpfungskette umfasst alle Stufen des Produktionsprozesses einschließlich aller vor- und nachgelagerten Tätigkeiten innerhalb eines oder mehrerer Betriebe bzw. Unternehmen.

Pforzheimer Abkommen: Seit 2004 gibt es in der Metall- und Elektroindustrie das sogenannte Pforzheimer Abkommen. Danach kann durch eine Vereinbarung der Tarifvertragsparteien befristet vom Flächentarifvertrag abgewichen werden, um zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten beizutragen.

Beruflichkeit: Kennzeichnend für Beruflichkeit sind eine breite fachliche Qualifikation, die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung, das selbständige Handeln, die umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit sowie die Persönlichkeitsentwicklung. Beruflichkeit wird bisher im Bezug zur dualen Berufsausbildung betrachtet.

13 Kernaufgaben: Im Projekt »IG Metall 2009« wurde auf Grundlage von Interviews und Workshops mit 33 Verwaltungsstellen eine »Wertkette erfolgreicher Verwaltungsstellenarbeit« entwickelt. Mit den 13 Kernaufgaben (inkl. Erfolgsfaktoren, Qualitätskriterien und Checklisten) wird »gute

Verwaltungsstellenarbeit« beschrieben. Wesentliche Ziele sind die erfolgreiche Mitgliederbindung und -beteiligung.

Beschäftigtenbefragung: Die IG Metall hat im Frühjahr 2013 eine bundesweite Befragung der Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich durchgeführt. Daran haben sich mehr als 514.000 Menschen beteiligt. Inhalt der Befragung waren die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Erwartungen, die die Befragten an ihre berufliche Zukunft haben. Die Ergebnisse sind eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Ziele der IG Metall.

Normalarbeitsverhältnis / Neues Normalarbeitsverhältnis: Beim »Normalarbeitsverhältnis« handelt es sich um ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges (Vollzeit-)Arbeitsverhältnis mit regelmäßigen Arbeitszeiten. Prägend für die 70er und 80er Jahre war das Modell des männlichen Alleinverdieners. Die Arbeitszeitflexibilisierung und der Wandel der Lebensentwürfe der Beschäftigten, insbesondere von Frauen und Müttern, erfordern die Entwicklung eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. Dies muss den unterschiedlichen Lebensphasen Rechnung tragen. Die Arbeitszeit muss flexibel an persönliche Anforderungen wie Kinderbetreuung, Qualifizierungsphasen oder Pflege anpassbar sein. Das Sozialversicherungssystem ist entsprechend neu zu justieren.

Notizen

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

E-Mail: debattenpapier@igmetall.de
www.igm-gewerkschaftstag-2015.de
www.igmetall.de