Geschäftsbericht 1999 – 2002

| Vorstand

Vielfalt

solidarisch gestalten



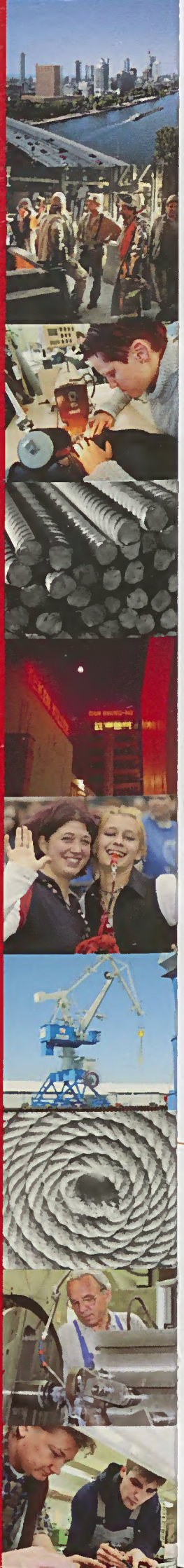
Geschäftsbericht 1999 – 2002


Azubis
lassen nicht
alles mit sich
Machen
Wir streiken
Mit
STOP
Bildungsbedarf
ermittlung
IG Metall:
Zukunft. In Arbeit!
Juge
brauch
Zukun.
Internet
IG Metall
BR/JAV

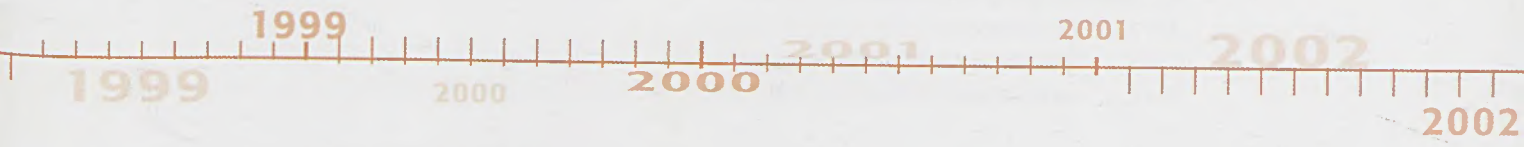
Vom Wesentlichen

Das möcht ich sehen
am Ende allen Strebens
Ein Werk
befreit vom lästigen Detail
klar erkannt sein Kern
und im bescheidenen Rahmen
So hebt es sich
in Form und Sinn
vom Mittelmaße ab
und lenkt
das Auge des Betrachters
durch unnütz Schnörkelei
nicht weg
vom Zentrum seiner Kraft
Auf das
des Schöpfers Haltung
sichtbar werde
unter der Mühe
seiner Hände
dem Hirn
und seinem Herzen

Ivar Bahn



Geschäftsbericht 1999 – 2002



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Beschlussfassende Organe und Gliederungen der IG Metall 6

1. **Gewerkschaftstag** 8
2. **Beirat** 9
3. **Vorstand** 13
   Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder 16
   Geschäftsführende Vorstandsmitglieder 17
4. **Kontrollausschuss** 27
5. **Bezirke** 28
6. **Verwaltungsstellen** 32
7. **Treuhandverwaltung IGEMET** 43

Kapitel 2: Gesellschaft und Gewerkschaft im Wandel 44

1. **Gesellschaft im Wandel – Rahmenbedingungen und wichtige Herausforderungen** 46
   1.1 Dimensionen, Chancen und Risiken des Wandels 46
   1.2 Bereiche des Wandels 49
   1.3 Perspektiven – Gestaltung des Wandels und Friedenssicherung 52

2. **Zukunftsdebatte – Reform der IG Metall** 54
   2.1 Gewerkschaften im Wandel 54
   2.2 Hintergrund 54
   2.3 Konzept und Ziele 55
   2.4 Ablauf 55
   2.5 Zwischenergebnis und Bewertung 58

3. **Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft** 60
   3.1 Deutscher Gewerkschaftsbund: Gründung von ver.di 60
   3.2 IG Metall: GHK-Integration 61

4. **Internationale Gewerkschaftsarbeit** 64
   4.1 Globalisierung und Europäisierung 64
   4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit 65
   4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit 66

Kapitel 3: Handlungsfelder 72

1. **Gesellschaftspolitik** 74
   1.1 Bündnis für Arbeit 74
   1.2 Bundestagswahl 2002 76
   1.3 Einflussnahme auf die Politik 78
   1.4 Gesetzesnovellierung 82

2. Tarifpolitik 84
- 2.1 Politische und ökonomische Rahmenbedingungen 84
- 2.2 Tarifbewegungen 86
- 2.3 Tarifpolitische Handlungsfelder 95
- 2.4 Koordination der Tarifpolitik 102

3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik 104
- 3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen 104
- 3.2 Betriebsratswahlen 2002 104
- 3.3 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 2000 (JAV-Wahlen) 105
- 3.4 Vertrauensleutewahlen 106
- 3.5 Vertrauensleutearbeit 107
- 3.6 Betriebsrätearbeit 109
- 3.7 GBR/KBR/EBR Beauftragungskonzept 110
- 3.8 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben/Handwerk 112
- 3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik 113
- 3.10 Zunehmende Bedeutung der Branchenarbeit 114
- 3.11 Mitbestimmungspolitik 123
- 3.12 Aufsichtsratspraxis und Weiterentwicklung des Aktienrechts 125

4. Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt 128
- 4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen 128
- 4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz 131
- 4.3 Industrie- und Branchenpolitik 132
- 4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung 133
- 4.5 Technologie und Forschungspolitik 134
- 4.6 Umweltpolitik 135
- 4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik 137
- 4.8 Globalisierung 138

5. Sozialpolitik 139
- 5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen 139
- 5.2 Arbeitsmarktpolitik 139
- 5.3 Gesundheitspolitik/Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz 143
- 5.4 Alterssicherung/Betriebliche Altersversorgung 148
- 5.5 Behindertenpolitik 150
- 5.6 Arbeits- und Sozialrecht/Rechtsschutz 152
- 5.7 Sozialwahlen 155

Kapitel 4: Die politischen Querschnittsaufgaben 156

1. Organisationspolitik 158
- 1.1 Strukturfonds 158
- 1.2 Organisationsstrukturen 159

1.3 Reorganisation von Verwaltungsstellen 162
1.4 Reorganisation der Vorstandsverwaltung 164

2. Personal/Personalentwicklung 166
2.1 Beschäftigung bei der IG Metall 166
2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung 171

3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall 175
3.1 Allgemeine Bildungspolitik 175
3.2 Berufsbildungspolitik 176
3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 179

4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation 186
4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 186
4.2 Printmedien 193
4.3 Internet 195
4.4 Werbung 196
4.5 Intranet 198
4.6 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation 198
4.7 Kulturarbeit 200

5. Mitgliedergruppen 201
5.1 Neue Arbeitsstrukturen für Mitgliedergruppen 201
5.2 Jugend 205
5.3 Frauen 209
5.4 Angestellte 214
5.5 Ausländische Arbeitnehmer 217

6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision 221
6.1 Informationssysteme 221
6.2 Innenservice 225
6.3 Interne Revision/Datenschutz 226

Kapitel 5: Die Finanzen und das Vermögen 228

1. Eine Übersicht 230
2. Hauptkasse 232
2.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung 232
2.2 Aufwands- und Ertragsrechnung 235
2.3 Statistik und Service 240

3. Ortskassen 242
3.1 Entwicklung der Finanzen 242
3.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens 242

4. **Gesellschaften** 244
   4.1 IGEMET 244
   4.2 GVG und Espada Belegging B.V. und VVG der GTB mbH 250
   4.3 Jugendbildungsstätte Schliersee 251

5. **Beteiligungen** 252
   5.1 BGAG: Wesentliche Entwicklungen in 1999 – 2002 252
   5.2 UNION-Druckerei 253
   5.3 Immobiliengesellschaften 253

Kapitel 6: Mitglieder 254

1. **Mitgliederentwicklung** 256
   1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags 256
   1.2 Zwischenbilanz 257

2. **Strategische Arbeitsvorhaben** 258
   2.1 Betriebliche Intensivwerbung 258
   2.2 Projekte der Verwaltungsstellen 258
   2.3 Projekte der Bezirke 260
   2.4 Jugend 260
   2.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit 261
   2.6 Qualifikation und Information 262
   2.7 Reporting und Controlling 265
   2.8 Mitgliederbindung und Rückholaktionen 266
   2.9 Wertschätzung der Werberinnen und Werber 267

3. **Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung** 269

4. **Beiträge und Beitragspolitik** 273
   4.1 Beitragsentwicklung 273
   4.2 Beitragspolitik 273

5. **Einzelne Aktivitäten** 275
   5.1 Beteiligung an Messen 275
   5.2 Job-Navigator 275
   5.3 Marktforschung 275

Chronik der wichtigsten politischen und gewerkschaftspolitischen Ereignisse 276

Die Aufbaustruktur der IG Metall-Vorstandsverwaltung 281


1

Beschlussfassende Organe und Gliederungen

Die Geschichte der IG Metall zeigt: Innergewerkschaftliche Demokratie und die Handlungsfähigkeit der politischen Führung schließen sich nicht aus. Der demokratische Aufbau und die auf Beteiligung angelegten Strukturen der IG Metall erlauben es dem Vorstand, auf einer demokratisch legitimierten Grundlage Politik für die Menschen zu machen. Zehn der insgesamt einundvierzig gewählten Vorstandsmitglieder führen hauptamtlich die Geschäfte. Darüber legen sie auf dem Gewerkschaftstag Rechenschaft ab.

1

1. Gewerkschaftstag

Höchstes Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag. Der Vorstand ist verpflichtet, in jedem vierten Jahr einen ordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen. Die IG Metall führte ihren 19. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 3. bis 9. Oktober 1999 in Hamburg durch. Die 595 Delegierten wurden in 178 Verwaltungsstellen gewählt. Unter den Delegierten befanden sich 138 Frauen. Dies entsprach einem Anteil von 22,6 Prozent. Damit waren Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten.

Nach § 34 der Satzung nahmen erstmals 35 Delegierte der ehemaligen Gewerkschaft Textil – Bekleidung an einem Gewerkschaftstag der IG Metall als ordentliche Delegierte teil. Der Gewerkschaftstag schuf die satzungsgemäßen Voraussetzungen, um die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ab 1. Januar 2000 in die IG Metall zu integrieren.

Wichtige Satzungsänderungen betrafen die folgenden Bereiche:

- § 13 Frauenquote, d. h. in den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein
- § 14 Ziffer 6: Verteilung der Beiträge auf die Ortskassen
- § 16 Ziffer 5: Zusammensetzung der Bezirkskommission
- § 18 Ziffer 1: Änderung bei der Zusammensetzung des Vorstands, die Zahl der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wird nach dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag auf 4 verringert
- § 19 Ziffer 1: Schaffung eines Initiativrechts des Beirats, betreffend den Erlass, die Veränderung oder Aufhebung von Richtlinien.

Wahlen

Zum Ersten Vorsitzenden wurde Klaus Zwickel mit 508 Stimmen oder 87 Prozent gewählt, zum Zweiten Vorsitzenden wurde Jürgen Peters mit 455 Stimmen oder 77 Prozent gewählt. Als Hauptkassierer wurde Bertin Eichler mit 551 Stimmen oder 94 Prozent wiedergewählt. Von den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern erhielten Karin Benz-Overhage 432 Stimmen, Wolf Jürgen Röder 417 Stimmen, Kirsten Rölke 496 Stimmen, Manfred Schallmeyer 467 Stimmen, Horst Schmitthenner 391 Stimmen und Erwin Vitt ebenfalls 391 Stimmen.

Die Zahl der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurde auf der Grundlage des § 34 der Satzung der IG Metall um einen Vertreter der ehemaligen GHK für eine Übergangszeit von 4 Jahren auf 7 Mitglieder erhöht.

Insgesamt lagen dem Gewerkschaftstag 537 Anträge zur Beschlussfassung vor. Hinzu kamen 105 Anträge zur Satzung. Darüber hinaus verabschiedete der Gewerkschaftstag 8 Entschließungen, die unter anderem ein Zehn-Punkte-Arbeitsprogramm der IG Metall für die Jahre 1999 bis 2003 enthielten. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass die IG Metall eine neue Zukunftsdebatte initiieren und führen soll.

2. Beirat

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tritt nach der Satzung mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Beirat besteht nach der Integration der ehemaligen GHK aus insgesamt 135 Mitgliedern.

34 Mitglieder des Beirats sind weiblich, damit beträgt der Frauenanteil 25 Prozent. Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirats die Mitglieder des Kontrollausschusses, die Bezirksleiter sowie der Chefredakteur teil. Die Bezirkskonferenzen haben für die Wahlperiode 2000 bis 2004 folgende Kolleginnen und Kollegen in den Beirat entsandt:

Gemäß § 19 Ziffer 4 der Satzung wählt der Beirat für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Dem Präsidium gehört je ein Vertreter aus den Bezirken und der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Die Wahl des Präsidiums wurde in der ersten Beiratssitzung der neuen Wahlperiode 2000 bis 2004 am 12. September 2000 vorgenommen. Das Präsidium setzte sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Präsidium
Zwickel, Klaus, Erster Vorsitzender
Peters, Jürgen, Zweiter Vorsitzender
Vetter, Peter, Bezirk Bayern
Kademann, Stefan, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Richter, Udo, Bezirk Küste



Pieschnik-Ötting, Karola, Bezirk Nordrhein-Westfalen
Rheude, Gerd, Bezirk Frankfurt
Toussaint, Peter, Bezirk Baden-Württemberg
Kubitza, Werner, Bezirk Hannover, bis 6/02
Pettche, Manfred, Bezirk Hannover, seit 12/02

Die Mitglieder des Präsidiums wählten den Kollegen Peter Vetter zu ihrem Sprecher.

Mitglieder des Beirats nach Bezirken

Baden-Württemberg
Altin, Serhan, VS Schwäbisch Gmünd
Amabile, Mario, VS Singen
Braun, Heidi, VS Albstadt, seit 07/01
Greiner, Walter, VS Reutlingen
Haag, Detlef, VS Ulm
Hamm, Roland, VS Aalen
Hörer, Monika, VS Ludwigsburg
Horner, Joachim, VS Mannheim
Klemm, Erich, VS Stuttgart
Klinis, Pat, VS Heidelberg
Luz, Rudolf, VS Neckarsulm
Rodenfels, Paul, VS Gaggenau
Simina, Antonio, VS Reutlingen
Thieme, Marianne, VS Friedrichshafen
Toussaint, Peter, VS Mannheim
Volkwein, Edmund, VS Friedrichshafen
Weinmann, Georg, VS Waiblingen
Morgen, Maria, VS Stuttgart (verstorben 05/01)

Bayern
Beck, Barbara, VS München
Bengler, Josef, VS Regensburg
Donaubauer, Stefan, VS Passau
Eberwein, Gerald, VS Nürnberg
Händel, Thomas, VS Fürth
Hennemann, Jürgen, VS Bamberg
Jais, Monika, VS Rosenheim
Kies-Baldasty, Marianne, VS Amberg
Meier, Xaver, VS Ingolstadt
Prinz, Marianne, VS Landshut
Schiefnetter, Antonie, VS Augsburg
Schmittnägel, Roland, VS Ostoberfranken
Vetter, Peter, VS Kempten

Frankfurt
Althausen, Peter, VS Betzdorf
Balzer, Gudrun, VS Gera
Cappel, Werner, VS Homburg/Saar
Kurtz, Hans-Peter, VS Saarbrücken
Lippoth, Klaus, VS Neustadt
Lohnstein, Klaus, VS Mittelhessen, bis 03/2002
Müller, Renate, VS Kassel
Pilz, Michael, VS Hanau
Rheude, Gerd, VS Neustadt
Rübsamen, Bernd, VS Frankfurt am Main
Sahm, Gülseren, VS Darmstadt
Schumacher, Elke, VS Ludwigshafen/Frankenthal
Tänzer, Ralf, VS Jena-Saalfeld
Wieth, Hans-Peter, VS Herborn

Nordrhein-Westfalen
Brink, Gertrud, VS Rheine
Cholewa, Heinz, VS Bocholt
Coenen, Friedel, VS Mönchengladbach

Dörr, Ulrich, VS Mülheim, seit 02/02
Domnik, Harry, VS Bielefeld
Feltes, Gisela, VS Aachen
Giesler, Knut, VS Wuppertal
Hapke, Hans, VS Oelde-Ahlen
Hinse, Ludger, VS Bochum
Kemper, Norbert, VS Gummersbach
Kölzer-Thili, Reinhild, VS Leverkusen
Kürschner, Peter, VS Werdohl-Iserlohn
Löwy, Petra, VS Neuss, seit 04/01
Mahlke, Michael, VS Remscheid-Solingen, seit 04/01
Meier, Jürgen, VS Dortmund, seit 02/02
Münch, Otmar, VS Münster
Öztürk, Nihat, VS Düsseldorf
Pieschnik-Ötting, Karola, VS Herford
Schlüchting, Günter, VS Lüdenscheid
Sewerin, Bärbel, VS Detmold
Vavitsa, Irina, VS Lippstadt
Wirtz, Helmut, VS Stolberg
Wolters, Anton, VS Recklinghausen
Neumann, Bruno, VS Essen, bis 03/02
Ulatowski, Herbert, VS Gelsenkirchen, bis 04/01
Milewski, Liesel, VS Dortmund, bis 03/02

Küste
Bollen, Clemens, VS Leer/Papenburg
Fischer, Andreas, VS Hamburg, seit 06/02
Hoppach, Manfred, VS Stralsund
Horns, Wilfried, VS Kiel, bis 06/02
Janßen, Bernhard, VS Hamburg
Petersen, Hanne, VS Flensburg, bis 06/01
Rohlf, Carmen, VS Lübeck, seit 06/01
Richter, Udo, VS Bremen
Schindler, Martin, VS Nordenham
Steinborn, Birgit, VS Hamburg

Hannover
Christensen, Uwe, VS Nienburg
Jeremias, Elke, VS Goslar-Osterode
Kiel, Detlev, VS Schönebeck
Kowalczyk, Gisela, VS Hildesheim
Kubitza, Werner, VS Salzgitter, bis 06/02
Möreke, Mathias, VS Braunschweig
Pettche, Manfred, VS Dessau
Scharfe , Volker, VS Halle
Schulz, Wolfgang, VS Wolfsburg
Weglage, Robert, VS Osnabrück
Räschke, Wolfgang, VS Salzgitter, seit 06/02
Schwitzer, Reinhard, VS Hannover, seit 06/02
Dicke, Dieter, VS Hannover, bis 06/02

Brandenburg-Sachsen
Bach, Karin, VS Oranienburg
Bender, Sieghard, VS Chemnitz
Gabbe, Hans-Harald, VS Riesa-Finsterwalde
Kachlicki, Tanja, VS Berlin
Kademann, Stefan, VS Zwickau
Koglin, Andre, VS Bautzen
Konstanzer, Ralf, VS Dresden, bis 09/92
Schiller, Roland, VS Ludwigsfelde
Schuckmann, von, Hermann, VS Ludwigsfelde

Im Laufe der Wahlperiode hat es folgende Veränderungen in der Zusammensetzung des Präsidiums gegeben: Für den Kollegen Werner Kubitza (Bezirk Hannover) wählte der Beirat in seiner Sitzung am 10. Dezember 2002 den Kollegen Manfred Pettche in das Präsidium des Beirats nach.

Der 19. ordentliche Gewerkschaftstag hat zwei Satzungsänderungen durch Ergänzung des § 19 Ziffer 1 beschlossen, die dem Beirat weitere Aufgaben zuordnen.

Der Beirat kann mit 2/3 Mehrheit Änderungen des Organisationskatalogs beschließen.
Die Notwendigkeit dieser Satzungsänderung ergab sich aus dem raschen wirtschaftlichen Wandel und den veränderten Branchenabgrenzungen. Der Beirat hat das Recht, auch eigene Initiativen für den Erlass, die Veränderungen oder Aufhebung von Richtlinien zu ergreifen und den Vorstand zu beauftragen, Vorschläge vorzulegen. Diese Ausweitung der Rechte des Beirats ist auch gleichzeitig eine deutliche Stärkung der demokratischen Rechte der einzelnen Beiratsmitglieder.

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu 12 Sitzungen zusammen. Neben aktuellen tarifpolitischen, gewerkschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Fragen, waren auch sozialpolitische Themen Schwerpunkte der Beratungen.

Im Berichtszeitraum wurden vom Beirat mehrere Richtlinien diskutiert und beschlossen. Im Einzelnen waren dies:

- Richtlinie „Branchenarbeit“
- Richtlinie „Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und -kooperation der DGB-Gewerkschaften“
- Richtlinie „Jugendarbeit“
- Richtlinie „Arbeit mit Mitgliedergruppen“
- Richtlinie „Frauen- und Gleichstellungspolitik“

Eine der ausdrücklich in der Satzung festgelegten Aufgaben des Beirats ist es, zwischen den Gewerkschaftstagen notwendig werdende Wahlen vorzunehmen. In der Beiratssitzung im Dezember 2000 wurde für das ausgeschieden ehrenamtliche Mitglied des Vorstands Karla Birkmann die Kollegin Carmen Bahlo (beide Bezirk Brandenburg-Sachsen) nachgewählt.

In der Sitzung des Beirats am 12. Juni 2001 wurden für die ausgeschiedenen ehrenamtlichen Mitglieder des Vorstands Karl-Heinz Niermann und Dieter Kroll (beide Bezirk NRW) die Kollegin Maria-Therese Scheulen und der Kollege Wilhelm Segerath (ebenfalls beide Bezirk NRW) nachgewählt. In dieser Sitzung wählte der Beirat auch den Kollegen Werner Corbe (Bezirk Frankfurt) für das verstorbene Kontrollausschussmitglied Karl Kronawitter nach.
Für das ausgeschiedene ehrenamtliche Vorstandsmitglied Claus Matecki (Bezirk Hannover) wurde in der Sitzung des Beirats am 10. September 2002 der Kollege Detlef Kunkel (Bezirk Hannover) nachgewählt.

Bei Ausschlussverfahren hat das betroffene Mitglied das satzungsgemäße Recht, Einspruch beim Kontrollausschuss einzulegen. Bei Ablehnung dieses Einspruchs durch den Kontrollausschuss kann der Beirat angerufen werden. In insgesamt drei Fällen hat der Beirat solche Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen.

3. Vorstand

Der Vorstand der IG Metal bestand im Berichtszeitraum aus zehn geschäftführenden und 31 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern; fünf der 1999 gewählten ehrenamtlichen Mitglieder sind bis Ende 2002 ausgeschieden. Ihnen sind neue Vorstandsmitglieder aus dem jeweiligen Bezirk nachgefolgt. Außerdem nahmen die Bezirksleiter oder ihre Vertreterinnen bzw. Vertreter sowie der Chefredakteur mit beratender Stimme, der Justitiar als Protokollführer und verschiedene Abteilungs- bzw. Funktionsbereichsleiter als ständige Gäste an den Sitzungen des Vorstands teil.

Der Vorstand der IG Metall hatte im Berichtszeitraum 44 ordentliche Sitzungen, die in der Regel monatlich stattfanden, davon 4 Klausurtagungen. Außerdem wurden insgesamt 12 außerordentliche Sitzungen durchgeführt, eine davon zum Schwerpunktthema „Europa", alle anderen waren durch die jeweiligen Tarifauseinandersetzungen bedingt. Die ordentlichen Vorstandssitzungen fanden, mit Ausnahme der Klausurtagungen und einiger anderer Sitzungen, jeweils in Frankfurt statt. Die außerordentliche Vorstandssitzung zu Europa fand in Brüssel, die Sitzungen im Zusammenhang mit Tarifauseinandersetzungen fanden entweder in Frankfurt oder am Ort des Tarifgeschehens statt.

Seit 1999 sind im Rahmen der politischen Planung Schwerpunktthemen für die Vorstandssitzungen eingeführt worden. Nunmehr werden neben den regelmäßigen Tagesordnungspunkten, wie Berichte aus dem DGB-Bundesvorstand, Debatten über die aktuelle gewerkschaftliche und politische Lage, Tarifpolitik, Hauptkassenangelegenheiten und Beschlussfassung über die Protokolle der Sitzungen der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, jeweils auch vorbereitete Themen aus den verschiedenen Vorstands- bzw. Funktionsbereichen behandelt.

Im Jahr 1999 traf sich der Vorstand zu insgesamt 14 Sitzungen. Das Spektrum der Beratungen reichte von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Tarifbewegungen Textil – Bekleidung – Textile Dienste sowie Eisen- und Stahlindustrie bis zu aktuellen sozialpolitischen Entwicklungen. Eine außerordentliche Sitzung in Brüssel beschäftigte sich ausschließlich mit dem Thema „Europa". Vertreter der Europäischen Kommission und der Generalsekretär des EMB stellten die wichtigsten Perspektiven der Europäischen Union und der europäischen Gewerkschaftsarbeit vor. Zwei außerordentliche Sitzungen des Vorstands hatten ausschließlich die Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie zum Gegenstand. Im gleichen Jahr beschäftigte sich der Vorstand mit der Vorbereitung der Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff mit zirka 135 000 Mitgliedern in die IG Metall. Hinzu kam die Beratung der Entschließungen und Anträge zum Gewerkschaftstag sowie der Empfehlungen des Präsidiums und der Kommissionen. Nach dem Gewerkschaftstag beschäftigte sich der Vorstand mit der politischen Planung der Arbeit für das Jahr 2000, der Geschäftsverteilung unter den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern, insbesondere auch mit dem Tarif-

konzept „Rente mit 60“ für die anstehende Tarifbewegung und die Gespräche im Bündnis für Arbeit.

Im Jahr 2000 fanden elf ordentliche und zwei außerordentliche Vorstandssitzungen statt. Auch in diesem Jahr umfasste die inhaltliche Beratung des Vorstands ein breites Spektrum an Themen. Dieses reichte vom Forderungsvolumen in der Metall- und Elektroindustrie über die Imagekampagne des DGB bis zum Zwischenbericht des Projekts „fair teilen“. Auf einer außerordentlichen Sitzung im Januar 2000 wurden die Anträge der Tarifkommissionen für die Metall- und Elektroindustrie genehmigt. Eine weitere außerordentliche Sitzung beschäftigte sich ausschließlich und intensiv mit dem am 27. März in Nordrhein-Westfalen erzielten Tarifabschluss. Die Klausurtagung des Vorstands im April beschäftigte sich erneut mit dem Bereich industrielle Dienstleistungen, einer Kampagne zur Änderung des § 116 AFG, mit der Mitgliederentwicklung sowie mit der Vorbereitung des 20. ordentlichen Gewerkschaftstags. Im Mai stand in der Vor-



standssitzung die Konzeption der Zukunftsdebatte der IG Metall im Zentrum. Auf einer zweitägigen Sitzung im Oktober wurden die Zukunftsdebatte der IG Metall, die Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie eine neue Strategie für den Bereich Informationssysteme behandelt.

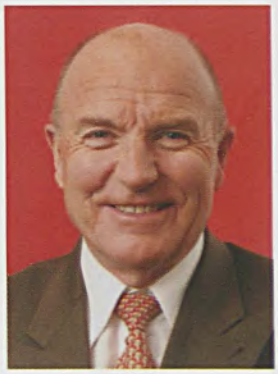
Im Jahr 2001 fanden elf ordentliche und eine außerordentliche Sitzung des Vorstands statt. Die Themen der Beratungen reichten von der politischen Arbeitsplanung und dem Budget 2001 über die Mitgliederentwicklung bis zur Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Klausurtagung des Vorstands im April war den organisationspolitischen Schlussfolgerungen aus der Gründung von ver.di, insbesondere dem Bericht über die Arbeit der DGB-Kommission zur geplanten Neuorganisation des DGB-Rechtsschutzes, dem Stand der Tarifverhandlungen und dem Jahresabschluss der Hauptkasse 2000 gewidmet. In einer außerordentlichen Sitzung im September beschäftigte sich der Vorstand mit dem Verhandlungsergebnis VW 5000 x 5000 und verabschiedete dazu eine umfassende Erklärung. Mit der Präsentation des „Zukunftsreports der IG Metall" wurde die erste Phase der IG-Metall-Zukunftsdebatte abgeschlossen. Schließlich beschäftigte sich der Vorstand mit der wirtschaftlichen Begründung für die Tarifbewegung 2002, eine neue Richtlinie für die „Arbeit mit Mitgliedergruppen" und dem abschließenden Bericht zur Reorganisation der Vorstandsverwaltung „IG Metall 2003".

Im Jahr 2002 gab es insgesamt 17 Sitzungen des Vorstands und sechs außerordentliche im Zusammenhang mit der Tarifauseinandersetzung 2002. Im ersten Quartal beschäftigte sich der Vorstand mit den vorliegenden Anträgen zur Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie im Zusammenhang mit Einkommenserhöhungen und der ERA-Einführung. Außerdem wurden die politische Planung, das Budget 2002 und Anträge des Vorstands an den DGB-Bundeskongress im Mai 2002 beschlossen. Eine Klausurtagung findet im April in Magdeburg statt, zu der auch Bundeskanzler Gerhard Schröder erscheint. Der Vorstand beschließt ein Positionspapier zur Bundestagswahl 2002. Die weiteren Sitzungen des Vorstands waren stark vom Tarifkonflikt in Baden-Württemberg geprägt. Anfang Mai werden das Scheitern der Verhandlungen und der Streik beschlossen. In einer Sitzung im Juli 2002 bewertet der Vorstand den Zukunftskongress und legt eine Zwischenbilanz des Mitgliederprojekts vor. Im Oktober wird das Ergebnis der Bundestagswahl bewertet und das weitere Vorgehen der IG Metall festgelegt. Schließlich beschließt der Vorstand die endgültige Fassung des Zukunftsmanifestes. Im Dezember schließlich werden insbesondere die Themen und Thesen zur Vorbereitung der Entschließungen für den Gewerkschaftstag 2003 behandelt und die allgemeine politische Lage erörtert.

Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

Name	Vorname	Verwaltungsstelle	Bezirk	Betrieb	Funktion	im ea Vorstand
Bahlo	Carmen	Potsdam	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Getriebe GmbH	BR-Vorsitzende	seit 12/00
Bauer	Walter	Reutlingen	Baden-Württemberg	Robert Bosch GmbH	GBR Vorsitzender	
D'Agnano	Marianne	Pforzheim	Baden-Württemberg	Harman/Becker	GBR Vorsitzende und BR-Vorsitzende	
Dörfler	Heidrun	Nordhausen	Frankfurt			seit 10/99
Göge	Heinz	Dortmund	NRW		Erster BV	bis 03/02
Hager	Arno	Berlin	Berlin-Brandenburg-Sachsen		Erster BV	
Hinkelmann	Dieter	Köln	NRW	Fordwerke Köln AG	BR-Vorsitzender	
Jais	Monika	Rosenheim	Bayern	Bosch Siemens Hausgeräte GmbH	BR-Mitglied	bis 04/00
Keppeler	Georg	Olpe	NRW		Erster BV	
Klein	Rüdiger	Rostock	Küste		Erster BV	
König	Otto	Gevelsberg-Hattingen	NRW		Erster BV	
Korsawe	Gerd	München	Bayern	Triumph International	BR-Vorsitzender	
Krauß	Carsten	Chemnitz	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Modul GmbH	BR-Vorsitzender	
Kroll	Dieter	Duisburg	NRW	TKS	KBR-Vorsitzender	bis 06/01
Kuhn	Elisabeth	Schweinfurt	Bayern	SKF GmbH	BR-Mitglied	
Kunkel	Detlef	Stadthagen	Hannover		Erster BV	seit 09/02
Lense	Helmut	Stuttgart	Baden-Württemberg	DaimlerChrysler AG	BR-Vorsitzender	seit 10/99
Lobodda	Gerd	Nürnberg	Bayern		Erster BV	
Lutz	Marianne	Heidenheim	Baden-Württemberg	Margarete-Steiff-GmbH	BR-Vorsitzende	
Mädel	Wolfgang	Kiel	Küste		Erster BV	seit 10/99
Matecki	Claus	Magdeburg	Hannover		Erster BV	bis 07/02
Meier	Gustav	Erlangen	Bayern	Schwanhäuser Industrie	stellvtretender BR-Vorsitzender	seit 12/99
Meßmer	Ullrich	Nordhessen	Frankfurt		Erster BV	seit 11/99
Neumann	Bruno	Essen	NRW		Erster BV	seit 03/02
Niermann	Karl-Heinz	Bocholt	NRW	Amoco-Fabrics	BR-Vorsitzender	bis 06/01
Redlich	Eckhard	Oelde	NRW	Loddenkämper GmbH & Co KG	BR-Vorsitzender	seit 12/99
Salewski	Klaus-Dieter	Lüneburg	Hannover		Erster BV	seit 10/99
Schachner	Günther	Weilheim	Bayern		Erster BV	
Scheulen	Marie-Therese	Herford	NRW	Leineweber GmbH & Co KG	BR-Vorsitzende	seit 06/01
Schütte	Otto	Rheine	NRW	Karmann Rheine	BR-Vorsitzender	
Segerath	Wilhelm	Duisburg	NRW	Thyssen-Krupp-Stahl AG	GBR-Vorsitzender	seit 06/01
Silberborth	Ingrid	Bremen	Küste	Airbus Deutschland GmbH	BR-Vorsitzende	seit 10/99
Stamm	Jürgen	Stuttgart	Baden-Württemberg		Erster BV	seit 10/99
Vogt	Walter	Neuwied	Frankfurt		Erster BV	seit 10/99
Volkert	Klaus	Wolfsburg	Hannover	VW AG Wolfsburg	GBR-Vorsitzender	
Wirtz	Reinhold	Völklingen	Frankfurt		Erster BV	seit 10/99

Geschäftsführende Vorstandsmitglieder



Klaus Zwickel

„Wir wollen eine demokratische Zivilgesellschaft. Sie hat eine politische und eine ökonomische Seite. Die politische Seite heißt: Krieg ist kein Mittel der Politik. Die ökonomische Seite der Zivilgesellschaft heißt: Vorrang der Politik gegenüber dem Terror der Ökonomie!“

Die gewerkschaftliche Laufbahn begann nach Schule und Berufsausbildung als Werkzeugmacher mit der ehrenamtlichen Tätigkeit als gewerkschaftlicher Vertrauensmann und Kassierer (1957 bis 1960). Diesem Lebensabschnitt schloss sich eine fünfjährige Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender eines Metall-Unternehmens in Heilbronn an. Die hauptamtliche Tätigkeit begann auf örtlicher Ebene als Organisationssekretär beim DGB-Kreis Heilbronn (1965 bis 1968), und führte vom Ersten Bevollmächtigten der IG Metall-Verwaltungsstelle Neckarsulm (1968 bis 1983) bis zum Ersten Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Stuttgart (1984 bis 1986). Der Gewerkschaftstag 1986 in Hamburg wählte Klaus Zwickel zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied (1986) und schließlich zum Zweiten Vorsitzenden (1989). Nach dem Rücktritt von Franz Steinkühler (1993) übernahm Klaus Zwickel das Amt des Ersten Vorsitzenden der IG Metall. Er ist seit 1993 Präsident des internationalen Metall-Gewerkschaftsbunds (IMB).

Aufgabenbereiche:
Koordinierung, Gesellschaftspolitik, Internationales/Europa, Justitiariat, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Otto-Brenner-Stiftung und Interne Revision.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
In dem Zeitraum seit 1999 ging es vor allem darum, den von der IG Metall gewollten Regierungswechsel in einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Ziele und Forderungen umzusetzen. Dies führte dazu, dass die Gewerkschaften und insbesonders die IG Metall mit dem politisch-parlamentarischen Geschehen so intensiv befasst waren wie nie zuvor. Es ging insbesondere um die Aufgabe, die Folgen des sozialen und ökonomischen Wandels zu gestalten und elementare Schutzregelungen zu behaupten oder durchzusetzen. Die IG Metall hat dabei viele Erfolge erreicht, sowohl tarif- wie gesellschaftspolitisch. Wir haben die Tarifautonomie, den Flächentarifvertrag und den Tarifvorrang gegen alle Angriffe erfolgreich verteidigt. Neue Entwicklungen versuchten wir offensiv mit Tarifverträgen zur Beschäftigungsbrücke, Qualifizierung und Metall-Rente aufzufangen. Obwohl die Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften insgesamt größer geworden sind, waren die rot-grüne Bundesregierung und die Mehrheit des Parlaments schwierige Partner. Die IG Metall braucht in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung Verbündete. Sie muss sich aber immer wieder neu auf ihre eigene Kraft besinnen.



Jürgen Peters

„Wir sind aufgefordert, auch gegen den Zeitgeist unüberhörbar unsre Interessen zu formulieren. Wir müssen deutlich machen, was wir wollen. Wir müssen unsere Zukunftsvorstellungen formulieren, gesellschaftliche Perspektiven entwickeln und unsere Politik für mehr Gerechtigkeit untermauern".

Mit der Ausbildung zum Maschinenschlosser 1961 beginnt das Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, später Vorsitzender des Ortsjugendausschusses. Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main (1968), Mitarbeit an der Bildungsstätte der IG Metall in Lohr (1969) und zuständig für die Jungendbildungsstätte in Usseln, zunächst als Assistent, später als Lehrer. Anschließend, zwischen 1976 und 1987, politischer Sekretär im Zweigbüro des Vorstands der IG Metall in Düsseldorf. Im Januar 1988 erfolgte die Ernennenung zum Leiter des IG Metall-Bezirks Hannover. Auf dem Gewerkschaftstag im November 1998 in Mannheim Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Tarifpolitik, Organisationspolitik, Wirtschafts- und Technologie- und Umweltpolitik, Personalpolitik und -entwicklung, Interne Kommunikation, Kontrollausschuss

Arbeitsschwerpunkte seit 1999

Neben der Durchsetzung von Entgeltforderungen ging es in der Tarifpolitik schwerpunktmäßig um den politischen Durchbruch bei der Einführung gemeinsamer Entgeltrahmentarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Darüber hinaus ist es mit MetallRente gelungen, ein gemeinsames Versorgungswerk mit den Arbeitgebern zu gründen und so für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vielen Branchen der IG Metall Vorteile gegenüber dem Abschluss von Einzelverträgen durch die Versicherungswirtschaft für die private Vorsorge zu erreichen. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Vorbereitung einer arbeitszeitpolitischen Initiative. Organisationspolitisch haben uns schwerpunktmäßig Abgrenzungsfragen mit anderen Gewerkschaften, insbesondere nach der Gründung von ver.di, beschäftigt. Weiterer Schwerpunkt war, einen Politikwechsel in der Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik der Bundesregierung voranzutreiben. In der Personalentwicklung lag der Fokus auf der Umstrukturierung der Vorstandsverwaltung und die Einführung einer mittelfristigen Planung für Personalentwicklung und -qualifizierung.



Bertin Eichler

„Die IG Metall muss für unsere Mitglieder und Funktionäre da sein. Wir müssen als starke Interessenvertretung aber auch als wichtiger Dienstleister für sie erfahrbar sein. Nur so können wir genügend Menschen für unsere Ziele begeistern und sie als Mitglieder gewinnen."

Mit dem Beginn der Lehre zum Industriekaufmann in der Maxhütte in Sulzbach-Rosenberg erfolgte auch der IG Metall-Eintritt (1968). Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, dann das Engagement als Betriebsrat. Der Weg zum Hauptkassierer der IG Metall (1996) führt über die hauptamtliche Tätigkeit in Amberg (1976 – 1996), zunächst als Sekretär, dann als Zweiter und schließlich Erster Bevollmächtigter und Kassierer dieser von Strukturkrisen geprägten Verwaltungsstelle. Zahlreiche bezirkliche Funktionen ergänzen das Engagement in der Krisenregion Oberpfalz: Mitglied der Bezirkskommission, der Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie.

Aufgabenbereiche

Finanzen und Controlling, Beiträge und Leistungen, Informationssysteme/EDV, Vermögensverwaltung FEHO, Treuhandverwaltung IGEMET (Liegenschaftsverwaltung, Bauwesen, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe), GVG und Juho, Beteiligungen der IG Metall an der BGAG und anderen Gesellschaften.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999

Bereits in der Zeit ab 1996 wurde in der IG Metall ein funktionsfähiges Controlling aufgebaut und die Immobiliengeschäfte neu gestaltet. Dieser Weg wird konsequent weiterverfolgt. Wichtigstes Ziel bleibt es, die finanzielle Stärke der Organisation auch für die Zukunft zu sichern, Transparenz und Überschaubarkeit zu schaffen, soweit dies für eine politische Organisation geht. Ein wichtiger Aspekt: Die Risiken im Umgang mit dem Vermögen zu steuern und es so verantwortlich zu mehren. Durch gemeinsame Anstrengungen und gezieltes überlegtes Sparen ist die IG Metall dem Ziel näher gekommen, die Ausgaben sowie die Bildung von Rückstellungen aus den Beiträgen bestreiten zu können. Das Kostenbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation ist gestärkt worden. Unsere Mitglieder können sicher sein: Mit ihren Beiträgen wird verantwortungsbewusst umgegangen.

Durch die Umstellung auf SAP im Jahr 2000 wurde die Buchhaltung auf den Stand vergleichbarer Großunternehmen gebracht. Mit der Umstellung auf Windows und der Einführung der neuen Mitgliederdatenbank MDB im Jahr 2001 verfügt die IG Metall heute über eine moderne, einheitliche EDV-Landschaft und eine zukunftsfähige Mitgliederverwaltung.



Horst Schmitthenner

„In einer Zeit, in der wir uns Solidarität scheinbar nicht mehr leisten können und unter dem Deckmantel der Förderung von mehr Eigenverantwortung Sozialabbau betrieben wird, müssen wir als Gewerkschaft Dampf machen für eine andere Politik. Warum sonst sollten wir für die Menschen noch attraktiv sein, wenn nicht durch eine konsequent-interessengeleitete Politik!"

Während der Ausbildung zum Maschinenschlosser (1956 – 1959) begann das gewerkschaftliche Engagement, zunächst in der Jugendvertretung und als Vertrauensmann, dann als Betriebsrat. In dieser Zeit ehrenamtlicher Tätigkeit (1959 – 1964) gehörte die Bildungsarbeit zum festen Bestandteil. Es folgten (1964 – 1977) die Tätigkeit als Assistent im Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel und nach dem Abschluss des zweiten Bildungswegs Aufnahme und erfolgreicher Abschluss eines sozialwissenschaftlichen Studiengangs.
1971 begann die hauptamtliche Tätigkeit in der IG Metall. Zunächst (bis 1985) als pädagogischer Mitarbeiter im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel, anschliessend (bis 1989) als Erster Bevollmächtigter in der IG Metall Verwaltungsstelle Neuwied. Seit Oktober 1989 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Allgemeine Sozialpolitik, Alterssicherungs- und Gesundheitspolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsmarktpolitik und Behindertenpolitik.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Nach 16 Jahren einer Politik des Sozialabbaus und der Deregulierung bestanden nach der Bundestagswahl 1998 gute Voraussetzungen für einen Politikwechsel. Die gewerkschaftlichen Erwartungen an eine veränderte Sozialpolitik erfüllten sich zunächst. Doch spätestens mit den Plänen zur Reform der Rentenversicherung wurde deutlich, dass der Druck auf die sozialen Sicherungssysteme unverändert anhält.
Reformen zur Stärkung von Solidarität in einer sich wandelnden Welt – das war der gemeinsame Nenner der konkreten Reformkonzepte. In der Arbeitsmarktpolitik wurden statt weiterer Flexibilisierung und einer Politik, die einen Schwerpunkt auf die Konsolidierung des Bundeshaushalts setzt, eine aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eingefordert. Dem zentralen Stellenwert der Arbeit wird die „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit" gerecht, in dem sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz wieder ins betriebs-öffentliche Bewusstsein rückt.



Karin Benz-Overhage

„Mit der geänderten Betriebsverfassung haben wir auch neue Möglichkeiten für eine bessere Zusammenarbeit von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten durchsetzen können. Damit verschaffen wir unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik mehr Akzeptanz und können der Belegschaft verdeutlichen, dass Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam für und mit den Beschäftigten für bessere Arbeitsbedingungen eintreten."

Das gewerkschaftliche Engagement begann während der Ausbildung zur Chemielaborantin als Jugendvertreterin, Vertrauensfrau und Referentin der Jugendbildungsarbeit (1959 – 1962). Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit (1963) folgte eine siebenjährige hauptamtliche Tätigkeit in der Bildungsarbeit der IG Metall; zunächst in der Jugendbildung (Schliersee) sowie in der Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulung (Heidehof), dann mit dem Schwerpunkt Bildungsobleute-Arbeit in der Bildungsabteilung des Vorstands. Die Jahre 1972 bis 1982 waren durch ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie des Arbeitsrechts und durch wissenschaftliche Mitarbeit am Institut für Sozialforschung in Frankfurt geprägt. 1982 folgte die „Rückkehr" zur IG Metall als Sachbearbeiterin, später Leiterin des Humanisierungsprojekts im Bereich Automation und Technologie. 1986 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied.

Aufgabenbereiche:
Gewerkschaftliche Betriebspolitik (Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit, Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräte); Betriebsverfassungs- und Unternehmensrecht; Mitbestimmungspolitik; M'76 und Montanmitbestimmung.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Die Aktivitäten zur Politisierung und Profilierung gewerkschaftlicher Betriebspolitik wurden mit der Neustrukturierung der GBR/KBR-Beauftragungen, mit weiter entwickelten Ansätzen der Vertrauensleute-Arbeit und zunehmender Internationalisierung der Betriebs- und Unternehmenspolitik fortgesetzt.
Hinzu gekommen ist der Ausbau branchenbezogener Aktivitäten. Sie ermöglichen eine effektivere gewerkschaftspolitische Koordination.
Hervorzuheben ist die Novellierung der Betriebsverfassung (2001), die seit 1998 unter der Zielsetzung, Funktion und Rechte der Betriebsräte sowie gewerkschaftliche Positionen zu stärken, mit einer politischen Kampagne erfolgreich begleitet wurde.
Notwendig waren darüber hinaus weitere Einflussnahmen zur Verteidigung und Sicherung mitbestimmungspolitischer Errungenschaften und zur Ausweitung der Rechte von Aufsichtsratsmitgliedern.



Kirsten Rölke

„Die große Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Rund 150 000 Metallerinnen und Metaller in ehrenamtlichen Funktionen sprechen und werben täglich in den Betrieben für unsere Ziele. Die Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertreter haben die Unterstützung der gesamten Organisation verdient. Damit die IG Metall an Mitgliedern und Stärke gewinnt."

Ausbildung zur Industriekauffrau bei der Firma Danfoss in Flensburg (1965 – 1968). Im Anschluss dort bis 1970 als kaufmännische Sachbearbeiterin tätig. Es folgte eine intensive Phase der weiteren Qualifizierung: Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg mit dem Abschluss in Soziologie (1973), Studium an der Universität Hamburg mit dem Ersten Staatsexamen als Haupt- und Realschullehrerin (1977). Während des Studiums Referentin in der Bildungs- und Jugendarbeit. Gewerkschaftliche Stationen ab 1978 waren die Verwaltungsstelle Elmshorn, die Bezirksleitung Hamburg und ab 1982 die Verwaltungsstelle Flensburg. 1984 Wahl zur Ersten Bevollmächtigten in Flensburg. Seit 1997 ehrenamtliches Vorstandsmitglied, 1999 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Mitglieder, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Kultur

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
„Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung haben die oberste Priorität", entschied der 19. ordentliche Gewerkschaftstag. Mit dem Aufbau eines neuen Funktionsbereichs Mitglieder und dem Einsatz von erheblichen zusätzlichen Mitteln für die Mitgliederentwicklung wurde diese Priorität umgesetzt. Es gibt in den Betrieben und Verwaltungsstellen einen großen Bedarf an Qualifizierung, Beratung und Erfahrungsaustausch. Nach zweieinhalb Jahren Aufbauarbeit können wir feststellen: Mitgliederentwicklung ist wieder stärker in den Mittelpunkt der Organisation gerückt. Die Zahl der Neuaufnahmen, besonders bei Jugendlichen, konnte erheblich gesteigert werden. Die dramatischen Mitgliederverluste früherer Jahre konnten reduziert werden.
Das Thema Chancengleichheit hat Aufwind – innerhalb und außerhalb der IG Metall. Mit der in der Satzung verankerten Quote haben Frauen in der IG Metall mehr Stimmen. Die für erwerbstätige Frauen wichtigen Reformen der rot-grünen Bundesregierung begleiteten die Metallerinnen mit vielen eigenen Initiativen und gemeinsam mit dem DGB. Dabei gab es Erfolge in wichtigen Teilbereichen, aber auch Enttäuschungen. Positiv war die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Negativ bleibt, dass der Bundeskanzler ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft fallen ließ.



Erwin Vitt

„Der Mensch ist und bleibt wichtiger als die Sache!“

Erwin Vitt absolvierte eine Lehre zum Industriekaufmann. 1971 trat er in die IG Metall ein, zeitgleich wurde er Mitglied der Christlich-Demokratischen Union (CDU) und der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Nach Abschluss einer berufsbegleitenden Ausbildung zum Industriefachwirt wurde er 1976 Mitglied im Vertrauenskörper der Stahlwerke Südwestfalen (Siegen). Es folgten die Wahl in die VK-Leitung (1982) und in den Betriebsrat. Dieser stellte ihn 1984 von seinen betrieblichen Aufgaben und Funktionen (Handlungsbevollmächtigter, Abteilungsleiter Einkauf) frei. Mitglied des ehrenamtlichen Vorstands der IG Metall wurde er 1986. Im Januar 1992 folgte die Übernahme politischer Verantwortung als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Innenservice, Koordination der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Unter dem Motto „Her mit dem schönen Leben“ organisiert die IG Metall-Jugend gemeinsam mit Bündnispartnern Kampagnen und Aktionsfestivals mit bis zu 40 000 Teilnehmern. Betriebliche Aktionen, gesellschaftspolitische Kampagnen und Engagement in zentralen Zukunftsfeldern stärken die IG Metall und motivieren neue Mitglieder. Steigende Zahlen bei der Neuaufnahme von Jugendlichen und Auszubildenden sind dafür ein deutliches Zeichen. Bildung und Qualifikation spielen zunehmend eine Schlüsselrolle für unsere Zukunft. Für die Arbeitnehmer entscheidet ihre berufliche Bildung fast alles: die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Chancen auf gutes Einkommen, die beruflichen Perspektiven und die Qualität der eigenen Arbeit.
Die konsequente Fortsetzung des eingeschlagenen Wegs zur Qualitätssicherung und zur Nutzung bestehender Optimierungspotentiale wurden vom Innenservice durch die Schaffung verbindlicher und einheitlicher Verhaltensregeln im Einkauf, dem Einkaufshandbuch der IG Metall, sowie der Übernahme weiterer wesentlicher Einkaufsaktivitäten, wie dem DV-Einkauf im Juli 2001, erreicht.
Die Einheitsgewerkschaft erkennbar zu praktizieren und dadurch zu stärken, ist das Anliegen der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall. Sie unterstützt dabei die gemeinsame sozialethische Positionierung von Gewerkschaften, Kirchen und christlichen Arbeitsnehmerorganisationen gegen die zunehmende Vereinnahmung des gesellschaftlichen Lebens durch die Gewinn- und Machtinteressen des Kapitals.



Wolf Jürgen Röder

„Politisch bewusste, kritische und fachlich-kompetente InteressenvertreterInnen sind das Markenzeichen und die Stärke der IG Metall"

Das gewerkschaftliche Engagement begann 1972 in der Bildungsarbeit der IG Metall. Während des Jurastudiums und im Zweitstudium Politik und Erwachsenenbildung, Beteiligung am Aufbau des Referentenarbeitskreises der Verwaltungsstelle Stuttgart und Engagement als Teamer in regionalen Seminaren.
Die gewerkschaftlichen Lehrjahre absolvierte er nach dem Zweiten juristischen Staatsexamen am OLG Stuttgart als Organisationssekretär der Verwaltungsstelle Ludwigsburg und Schwerpunktsekretär in der Bezirksleitung Stuttgart.
Ein neuer Abschnitt seiner gewerkschaftlichen Laufbahn begann im Januar 1979 mit dem Eintritt als Gewerkschaftssekretär in die Verwaltungsstelle Reutlingen. Diese leitete er nach seiner Wahl zum Ersten Bevollmächtigten im Jahre 1984 bis zu seiner Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall im Oktober 1999.

Aufgabenbereiche:
Bildungspolitik/Bildungsreform, Gewerkschaftliche Bildung, Bildungsstätten, Akademien, Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Hochschulpolitik

Arbeitsschwerpunkte seit 1999
Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit dem Ziel der Steigerung politischer, fachlicher und sozial-methodischer Handlungskompetenz. Das bedeutet: Neugestaltung des zentralen Bildungsangebots zur Ausbildung neugewählter FunktionärInnen; Entwicklung und Pilotierung neuer Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute. Weiterentwicklung des zentralen Bildungsangebots zur fachlichen und politischen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Ausbau der Verzahnung der Bildungsstätten mit der regionalen Bildungsarbeit. Projekt zur Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit. Bildungs- und hochschulpolitische Aktivitäten zur Stärkung der Praxisorientierung und zur Akkreditierung neuer ingenieurtechnischer Studiengänge an Fachhochschulen und Hochschulen.



Manfred Schallmeyer

„Wenn die IG Metall wüsste, was die IG Metall weiß – dann wären wir die vitalste Beratungsorganisation mit einem unermesslichen Schatz an Wissen und Erfahrungen. Niemand verfügt über mehr Kompetenz und Einfallsreichtum in der Arbeitswelt als unsere Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Und natürlich die Fachkräfte unserer Organisation. Darauf können wir zu Recht stolz sein. Dieses Potential allerdings müssen wir gezielter und abgestimmter nutzen."

Einem Jurastudium folgte 1971 bis 1973 die Arbeit als DGB-Rechtssekretär in Münster und Hamm. Dann schlossen sich bis 1985 die Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär im Hauptvorstand der GTB in Düsseldorf (Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute) sowie ab 1985 die Funktion als Sekretär des GTB-Vorsitzenden an. 1989 erfolgte die Wahl in den geschäftsführenden Hauptvorstand der GTB. Im Rahmen der GTB-Integration kooptiertes geschäftsführendes Vorstandsmitglied durch Beiratsbeschluss im März 1998. Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied auf dem Gewerkschaftstag 1999 in Hamburg.

Aufgabenbereiche:
Textil-Bekleidung/Textile Dienste, Angestellte, Industrie und Dienstleistung, Ausländische Arbeitnehmer, Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Seit 1999 ging es darum, neben der Branchenarbeit Textil-Bekleidung/Textile Dienste die neu und zusätzlich zu verantwortenden Aufgabenbereiche weiterzuführen und zunächst in den Organisationsentwicklungsprozess „IG Metall 2003" und danach in die Zukunftsoffensive „IG Metall 2010" zu integrieren. Für den Aufgabenbereich Textil-Bekleidung/Textile Dienste konnte bei anhaltenden Strukturproblemen ein zielorientierter Branchendialog mit Politik und Wirtschaftsverbänden aufgebaut und konsolidiert werden.
Im Bereich ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen die Schwerpunkte auf der Abwehr von Diskriminierung und der Förderung von Integration durch Weiterbildung und Qualifizierung in Sprache und Beruf und der Erarbeitung eines Ausländerförderprogramms in der IG Metall.
Die Arbeit mit Angestellten in Industrie und Dienstleistungen zielte vor allem auf die Erschließung, Ansprache und Gewinnung von Mitgliedern in bisher wenig wahrgenommenen Feldern wie Telekommunikation, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung. Die nach wie vor ungelöste Angestelltenfrage bleibt die strategische Schlüsselaufgabe für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall.
In der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit konnten Strukturen und Funktionen verbessert werden, um Mitglieder zu halten und die Verwaltungsstellen zu unterstützen.



Wolfgang Rhode

„Die Auseinandersetzungen um Einkommen und Arbeitsbedingungen sind und bleiben prägend für unsere Arbeit. In Zukunft kommt es verstärkt darauf an, die Branchenbedingungen mitzugestalten. Beide Aufgaben müssen wir im Interesse der arbeitenden Menschen verstärkt angehen."

Nach Abschluss des Studiums der Sozialpädagogik folgte der „Praxiseinsatz" im Rahmen des Anerkennungsjahrs in einem Jugendzentrum. Damit war der Grundstein für die gewerkschaftliche Betätigung in der ÖTV gelegt (1972 – 1976). Nach kurzer Arbeitslosigkeit erfolgte die Beschäftigungsaufnahme in einem neu entstandenen Holzbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer; danach Aufbau der Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit, später Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden (1976 – 1980).
Die hauptamtliche Laufbahn begann als Bildungsreferent der GHK. Es folgte die Tätigkeit als Geschäftsführer der GHK-Geschäftsstelle Bad Kreuznach und sodann als Bezirksleiter für Hessen und Rheinland Pfalz in Frankfurt am Main (1980 – 1990). Danach erfolgte die Wahl beziehungsweise jeweilige Wiederwahl zum stellvertretenden Vorsitzenden der GHK bis 1999 mit dem Schwerpunkt Tarifpolitik. Im Dezember 1999 bestätigte der Beirat der IG Metall die Aufnahme als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Handwerksarbeit, Betriebspolitik kleinere und mittlere Unternehmen, Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Branchenarbeit und -politik Holz und Kunststoff.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Die Integration der ehemaligen GHK in die IG Metall ist nicht nur eine formale Aufgabe. Entscheidend war und ist, die Identität mit der IG Metall neu zu organisieren. Hierzu konnte ein tragfähiges Arbeitskonzept zur Branchenarbeit mit entsprechenden Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder auf den Weg gebracht werden. Auf Grundlage der Reform der Richtlinie zur Arbeit in dem Wirtschaftszweig Handwerk, wurden die fach- und branchenspezifischen Aktivitäten ausgebaut. Es wurde deutlich, die IG Metall ist auch im Handwerk in der Lage, sich „eindrucksvoll" zu Wort zu melden.
Das Arbeitsfeld KMU ist für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall eine wichtige Herausforderung. Daran arbeiten viele Akteure auf allen Ebenen der Organisation. Derzeit werden ihre Erfahrungen systematisch ausgewertet und organisationsstrategisch zusammengeführt. Das neue Betriebsverfassungsgesetz ist zum Kristallisationspunkt geworden, um Demokratie auch in den Kleinbetrieben zu fördern.

4. Kontrollausschuss 1999 bis 2002

Walter Kaufmann
(Vorsitzender)
Bezirk Hannover

Johannes Müllner
(stellvertretender Vorsitzender)
Bezirk Küste

Karl Günter Kronawitter V, bis April 2000
(Beisitzer)
Bezirk Frankfurt

Werner Corbe, ab 12. Juni 2001
(Beisitzer)
Bezirk Frankfurt

Ernst Eisenmann
(Beisitzer)
Bezirk Baden-Württemberg

Erwin Gößelein
(Beisitzer)
Bezirk Bayern

Hans Hirsch
(Beisitzer)
Bezirk Nordrhein-Westfalen

Dieter Knaack
(Beisitzer)
Bezirk Brandenburg-Sachsen

Der Kontrollausschuss hat sich nach seiner Wahl auf dem 19. ordentlichen Gewerkschaftstag am 5. Oktober 1999 konstituiert.

5. Bezirke

● Verwaltungsstellen
● Bildungsstätten

Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
Bezirksleiter Frank Teichmüller



Bezirk Hannover

Otto-Brenner-Straße 7
30159 Hannover
Bezirksleiter
Hartmut Meine



Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
Bezirksleiter Hasso Düvel



Bezirk Frankfurt

Lyoner Straße 34
60528 Frankfurt am Main
Bezirksleiter
Klaus Mehrens



Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Bezirksleiter Peter Gasse



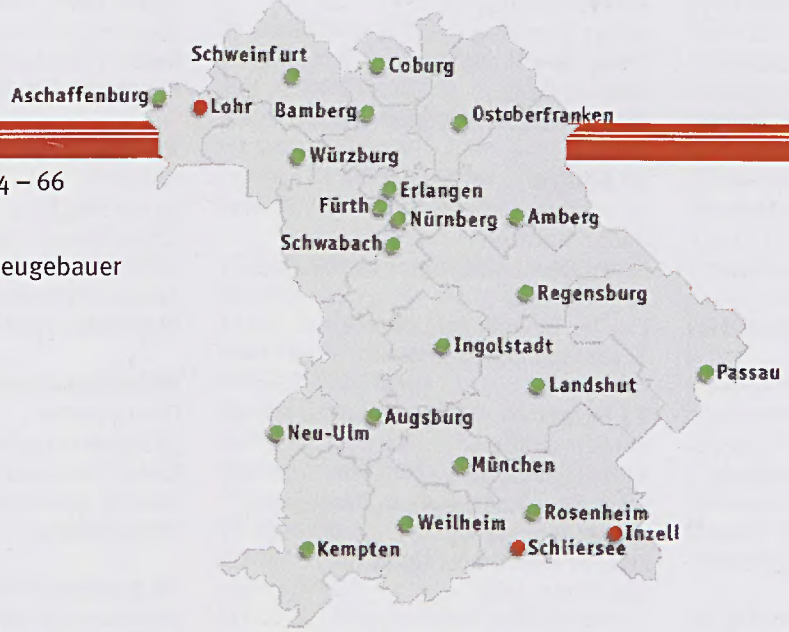
Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Str. 23
70469 Stuttgart
Bezirksleiter Berthold Huber



Bezirk Bayern

Schwanthalerstraße 64 – 66
80336 München
Bezirksleiter Werner Neugebauer



6. Verwaltungsstellen

(Stand 31. Dezember 2002)

A

VS Aachen
Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Beckers, Franz-Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bender, Rudolf

VS Aalen
Friedrichstr. 54
73430 Aalen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hamm, Roland
Zweiter Bevollmächtigter: Mischko, Josef

VS Albstadt
Karl-Peter-Str. 15
72458 Albstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bleibler, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter: Wadehn, Walter

VS Alfeld
Kalandstraße 4
31061 Alfeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kirch, Henry
Zweite Bevollmächtigte (e): Ölke, Daniela

VS Amberg
Schrannenplatz 4
92224 Amberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ganss, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Bender, Joachim

VS Arnsberg
Schobbostr. 54
59755 Arnsberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Werth, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Lenze, Bernhard

VS Aschaffenburg
Kerschensteinerstr. 7
63741 Aschaffenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wick, Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter: Reitz, Herbert

VS Augsburg
Neuburger Str. 40
86167 Augsburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Karl-Heinz
Zweiter Bevollmächtigter: Kerner, Jürgen

B

VS Bad Kreuznach
Salinenstr. 37
55543 Bad Kreuznach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schüler, Elmar
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Jurczek, Wilhelm

VS Bamberg
Heinrichsdamm 4a
96047 Bamberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klinker, Hans
Zweiter Bevollmächtigter: Wacker, Rainer

VS Bautzen
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Koglin, André
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schaarschmidt, Volker

VS Bergedorf
Serrahnstraße 1
21029 Hamburg
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Lüdemann, Meike
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Glasmann, Otto

VS Berlin
Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin
Erster Bevollmächtigter: Hager, Arno
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bundt, Burkhard

VS Betzdorf
Moltkestr. 25
57518 Betzdorf
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Althausen, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Trapp, Arnold

VS Bielefeld
Marktstr. 8
33602 Bielefeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Domnik, Harry
Zweiter Bevollmächtigter:
Nuppenau, Bernd

VS Bocholt
Wesemannstr. 10
46397 Bocholt
Erster Bevollmächtigter: Cholewa, Heinz
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Wendtland, Andreas
Kassierer: Möllmann, Wilfried

VS Bochum
Humboldtstr. 46
44787 Bochum
Erster Bevollmächtigter: Hinse, Ludger
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kastner, Herbert
Kassiererin: Kleinebrahm, Ulrike

VS Bonn-Rhein-Sieg
Kaiserstr. 108
53721 Siegburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Leßmann, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Welteroth, Willi

VS Braunschweig
Obergstraße 3
38102 Braunschweig
Erster Bevollmächtigter: Klitzke, Udo
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Höbel, Olivier

VS Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Reinken, Dieter
Zweite Bevollmächtigte:
Lies-Bohlmann, Inge

VS Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 1
27570 Bremerhaven
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Behrenwald, Karsten
Zweiter Bevollmächtigter (e): Köhler, Ulrich

VS Bruchsal
Amalienstr. 7
76646 Bruchsal
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bordanowicz, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter:
Schneider, Eberhard

C

VS Celle
Trift 17
29221 Celle
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lindner, Peter
Zweite Bevollmächtigte (e):
Grünsch, Sabine

VS Chemnitz
Jägerstr. 5-7
09111 Chemnitz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bender, Sieghard
Zweiter Bevollmächtigter:
Utoff, Klaus-Dieter

VS Coburg
Am Viktoriabrunnen 1A
96450 Coburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Apfel, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Knerr, Dietmar

VS Cottbus
Stadtpromenade 4
03046 Cottbus
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Klopfleisch, Hans-Jürgen

D

VS Darmstadt
Rheinstr. 50/1
64283 Darmstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lorenz, Günter
Zweiter Bevollmächtigter:
Gruber, Wolfgang

VS Dessau
Grenzstr. 5
06849 Dessau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pettche, Manfred
Zweiter Bevollmächtigter: Berkmann, Alfred

VS Detmold
Gutenbergstr. 2
32756 Detmold
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vieregge, Hans
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Harrack, Günter

VS Dinslaken
Bahnstr. 53
46535 Dinslaken
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marschner, Ulrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Alsdorf, Günter

VS Dortmund
Ostwall 17-21
44135 Dortmund
Erster Bevollmächtigter:
Meier, Hans-Jürgen
Zweite Bevollmächtigte:
Kletezka, Ulrike
Kassierer: Kleine-Horst, Klaus-Dieter

VS Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Eisele, Willi (komm.)
Zweiter Bevollmächtigter:
Kempter, Werner

VS Duisburg
Stapeltor 17-19
47051 Duisburg
Erster Bevollmächtigter: Manja, Horst
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dzudzek, Jürgen

VS Düren
Kämergasse 27
52349 Düren
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zimmermann, Paul
Zweiter Bevollmächtigter (e): Braun, Rolf

VS Düsseldorf
Pionierstr. 12
40215 Düsseldorf
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Egerer, Peter
Zweiter Bevollmächtigter: Öztürk, Nihat

E

VS Eisenach
Rennbahn 5
99817 Eisenach
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Hemsteg-von Fintel, Renate
Zweiter Bevollmächtigter:
Herzog, Klaus-Dieter

VS Unterelbe
Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zabel, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e): Lühr, Reimer

VS Emden
Kopersand 18
26723 Emden
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Allemann, Regina
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Niemeier, Fritz

VS Erfurt
Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Brücker, Gerd
Zweiter Bevollmächtigter: Krause, Rudolf

VS Erlangen
Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
Erster Bevollmächtigter: Niclas, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Gottfried

VS Essen
Schützenbahn 11 – 13
45127 Essen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Neumann, Bruno
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Terhorst, Hans-Dieter

VS Esslingen
Julius-Motteler-Str. 12
73728 Esslingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hartmann, Helmut
Zweite Bevollmächtigte:
Dammköhler, Ilona

F

VS Flensburg
Rote Straße 1
24937 Flensburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Geiken, Meinhard
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Leu, Hans-Gerhard

VS Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 – 77
60329 Frankfurt am Main
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rübsamen, Bernd
Zweite Bevollmächtigte:
Poensgen, Katinka

VS Freiburg
Fahnenbergplatz 6
79098 Freiburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Spieß, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Fortwängler, Franz

VS Freudenstadt
Gottlieb-Daimler-Str. 60
72250 Freudenstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Neumeister, Reiner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Knippertz, Walter

VS Friedrichshafen
Riedleparkstr. 13
88045 Friedrichshafen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schmidt, Hans
Zweiter Bevollmächtigter: Heil, Gottfried

VS Fürth
Königswarter Str. 16
90762 Fürth
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Händel, Thomas
Zweite Bevollmächtigte: Heike, Anny

G

VS Gaggenau
Hauptstr. 83
76571 Gaggenau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rodenfels, Paul
Zweiter Bevollmächtigter:
Zitzelsberger, Roman

VS Gelsenkirchen
Augustastr. 18
45879 Gelsenkirchen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schleu, Alfred
Zweiter Bevollmächtigter (e): Linde, Erwin

VS Gera
Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lemb, Wolfgang
Zweite Bevollmächtigte: Balzer, Gudrun

VS Gevelsberg-Hattingen
Großer Markt 9
58285 Gevelsberg
Erster Bevollmächtigter: König, Otto
Zweiter Bevollmächtigter: Stobbe, Jochen
Kassierer: Eilers, Alfons

VS Göppingen-Geislingen
Poststr. 14 A
73033 Göppingen
Erster Bevollmächtigter: Gustke, Michael
Zweiter Bevollmächtigter: Rattay, Bernd
Kassiererin: Gmoser, Renate

VS Goslar-Osterode
Rotemühlenweg 2 A
37520 Osterode
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zaffke, Manfred
Zweite Bevollmächtigte: Ditzell, Martina

VS Göttingen
Obere Masch 10
37073 Göttingen
Erster Bevollmächtigter:
Boguslawski, Gerd-Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gerke, Detlef
Kassierer: Birkholz, Walter

VS Gummersbach
Singerbrinkstr. 22
51643 Gummersbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kemper, Norbert
Zweiter Bevollmächtigter: Baasch, Uwe

VS Gütersloh
Sparrenburgweg 1a
33332 Gütersloh
Erster Bevollmächtigter: Brandner, Klaus
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bertram, Herbert
Kassierer: Marx, Bernd

H

VS Hagen
Körnerstr. 43
58095 Hagen
Erster Bevollmächtigter: Flöß, Volkmar
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rosenthal, Hubert

VS Halberstadt
Bernhard-Thiersch-Str. 2
38820 Halberstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Metke, Rainer
Zweiter Bevollmächtigter:
Schnell, Rüdiger

VS Halle
Böllberger Weg 26
06110 Halle
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meißner, Günter
Zweite Bevollmächtigte:
Kapper-Leibe, Almut

VS Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Janßen, Bernhard
Zweiter Bevollmächtigter: Melzer, Peter

VS Hameln
Kastanienwall 52
31785 Hameln
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kurbjuweit, Peter
Zweite Bevollmächtigte: Krellmann, Jutta

VS Hamm
Nordenwall 5, DGB-Haus
59065 Hamm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marx, Manfred
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kröger, Peter

VS Hanau
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pilz, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Pfaff, Richard

VS Hannover
Hildesheimer Str. 25
30169 Hannover
Erster Bevollmächtigter:
Schwitzer, Reinhard
Zweiter Bevollmächtigter: Fitzner, Ulrich
Kassierer: Soltmann, Klaus

VS Heidelberg
Hans-Böckler-Str. 2 a
69115 Heidelberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klinis, Pat
Zweiter Bevollmächtigter:
Hoppe, Manfred

VS Heidenheim
Robert-Koch-Str. 28
89522 Heidenheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Strobel, Andreas
Zweiter Bevollmächtigter: Neidlein, Rudi

VS Herborn
Walther-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wieth, Hans-Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Kunz, Ulrich

VS Herford
Kurfürstenstr. 14
32052 Herford
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kleint, Peter (komm.)
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kretzberg, Wilfried

VS Herne
Schulstr. 24
44623 Herne
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Nimphius, Hans
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hunger, Klaus

VS Hildesheim
Osterstr. 39 A
31134 Hildesheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lüders, Günther
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Drechsel, Wolfgang

VS Homburg-Saarpfalz
Talstr. 36, Talzentrum
66424 Homburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Cappel, Werner
Zweiter Bevollmächtigter:
Reinstädtler, Ralf

I, J

VS Ingolstadt
Paradeplatz 9
85049 Ingolstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Horn, Johann
Zweite Bevollmächtigte: Zenke, Ulrike

VS Jena-Saalfeld
Johannisplatz 14
07743 Jena
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Tänzer, Ralf
Zweiter Bevollmächtigter:
Thalheim, Stefan

K

VS Kaiserslautern
Richard-Wagner-Str. 1
67655 Kaiserslautern
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Nutzenberger, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter:
Ulrich, Alexander

VS Karlsruhe
Ettlinger Str. 3 a
76137 Karlsruhe
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stürmlinger, Angel
Zweiter Bevollmächtigter:
Schmidtke, Günter

VS Kempten
Bahnhofstr. 69
87435 Kempten
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vetter, Peter
Zweiter Bevollmächtigter:
Jansen, Dietmar

VS Kiel
Legienstr. 22-24
24103 Kiel
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Mädel, Wolfgang
Zweite Bevollmächtigte (e):
Weiß, Annegret

VS Koblenz
Moselring 5 – 7a
56068 Koblenz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Göbel, Reiner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Feuerpeil, Bernd

VS Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Erster Bevollmächtigter:
Dr. Roßmann, Witich
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Reuber, Karl

VS Krefeld
Blumentalstr. 2
47798 Krefeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Behr, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kalwa, Bernd

L

VS Landshut
Am Banngraben 16
84030 Landshut
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Haucke, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter:
Grashei, Robert

VS Leer-Papenburg
Jahnstr. 2
26789 Leer
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bollen, Clemens
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Plöger, Helmut

VS Leipzig
Erich-Zeigner-Allee 62
04229 Leipzig
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Merbitz, Sieglinde
Zweiter Bevollmächtigter:
Kohlbacher, Günter

VS Leverkusen
Fürstenbergstr. 1 b
51379 Leverkusen
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Kölzer-Tlili, Reinhild
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Neu, Gerhard

VS Lippstadt
Erwitter Str. 34-36
59557 Lippstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Berhorst, Johannes
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hemmis, Heinz

VS Lörrach
Turmstr. 37
79539 Lörrach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bilke, Eugen
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bauer, Peter

VS Lübeck
Holstentorplatz 1-5
23552 Lübeck
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rickers, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Reinhardt, Peter

VS Lüdenscheid
Augustastraße 10
58509 Lüdenscheid
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schlüchting, Günter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schmolke, Rainer

VS Ludwigsburg
Schwieberdinger Str. 71
71636 Ludwigsburg
Erster Bevollmächtigter: Ott, Konrad
Zweite Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Zach, Sabine

VS Ludwigsfelde
Rathausstraße 2
14974 Ludwigsfelde
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
v. Schuckmann, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bluhm, Rolf-Dieter

VS Ludwigshafen-Frankenthal
Pilgerstr. 1
67227 Frankenthal
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kuffler, Alfred
Zweiter Bevollmächtigter: Hoetzl, Günter

VS Lüneburg
Heiligengeiststr. 28
21335 Lüneburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Salewski, Klaus-Dieter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bönig, Harald

M

VS Magdeburg-Schönebeck
Lüneburger Str. 6
39106 Magdeburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kiel, Detlev
Zweiter Bevollmächtigter:
Blumberg, Fritz

VS Mainz-Worms
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Groß, Armin
Zweiter Bevollmächtigter:
Schuck, Thomas

VS Mannheim
Hans-Böckler-Str. 1
68161 Mannheim
Erster Bevollmächtigter: Toussaint, Peter
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Götz, Reinhold

VS Minden
Simeonscarré 2
32427 Minden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lorenz, Horst
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hülsmann, Reinhard

VS Mittelhessen
Cranachstr. 2
35396 Gießen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Timmer, Holger (komm)
Zweiter Bevollmächtigter: Timmer, Holger

VS Mönchengladbach
Rheydter Str. 328
41065 Mönchengladbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Coenen, Friedel
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Oedinger, Karl Heinz

VS Mülheim
Friedrichstr. 24
45468 Mülheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dörr, Ulrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kirchholtes, Heribert

VS München
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Flassbeck, Harald
Zweiter Bevollmächtigter: Oeckl, Franz

VS Münster
Friedrich-Ebert-Str. 157-159
48153 Münster
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Guntram
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Münch, Otmar

N

VS Nordhessen
Spohrstr. 6-8
34117 Kassel
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meßmer, Ullrich
Zweiter Bevollmächtigter: Laubach, Uwe

VS Neckarsulm
Salinenstr. 9
74172 Neckarsulm
Erster Bevollmächtigter: Luz, Rudolf
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schrott, Werner G.

VS Neubrandenburg
Tilly-Schanzen-Str. 17
17033 Neubrandenburg
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Gädke, Gesine
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Georgs, Lothar

VS Neumünster
Carlstr. 7
24534 Neumünster
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Seeger, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Moller, Horst

VS Neunkirchen
Hüttenbergstr. 41-43
66538 Neunkirchen
Erster Bevollmächtigter: Fiedelak, Volker
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Caspar, Jörg

VS Neuss
Oberstr. 4
41460 Neuss
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Termöhlen, Dietrich
Zweite Bevollmächtigte (e):
Löwy, Petra

VS Neustadt
Konrad-Adenauer-Str. 31 a
67433 Neustadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dietrich, Werner
Zweiter Bevollmächtigter: Jung, Michael

VS Neu-Ulm
Maximilianstr. 40
89231 Neu-Ulm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knuth, Michael
Zweiter Bevollmächtigter: Heim, Elmar

VS Neuwied
Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vogt, Walter
Zweiter Bevollmächtigter:
Collet, Wolfgang

VS Nienburg
Mühlenstr. 14
31582 Nienburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Christensen, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hecker, Erich

VS Nordenham
An der Gate 9
26954 Nordenham
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schindler, Martin
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Eilers, Michael

VS Nordhausen
Bahnhofsstr. 15/16
99734 Nordhausen
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Schwarz-Zaplinski, Astrid
Zweiter Bevollmächtigter:
Schmidt, Klaus-Dieter

VS Nürnberg
Kornmarkt 5-7
90402 Nürnberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lobodda, Gerd
Zweiter Bevollmächtigter:
Wechsler, Jürgen

O

VS Oberhausen
Friedrich-Karl-Str. 24
46045 Oberhausen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Look, Egon
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Westfeld, Heinz

VS Oelde-Ahlen
Gröningsweg 12
59302 Oelde
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hapke, Hans Heinrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Eichmann, Hans-Jürgen

VS Offenbach
Berliner Str. 79
63065 Offenbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dreibus, Werner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Stübner, Hans-Jürgen

VS Offenburg
Okenstr. 1 c
77652 Offenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stockmayer, Gustel
Zweiter Bevollmächtigter:
Hohm, Reinhard

VS Oldenburg
Kaiserstr. 4-6
26122 Oldenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marx, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter (e):
van Daak, Alfred

VS Olpe
Josefstr. 19
57462 Olpe
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Keppeler, Georg
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Mayer, Rudolf

VS Olsberg
Bigger Platz 5
59939 Olsberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meyer, Hans-Georg
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Peters, Bernd

VS Oranienburg
Fontanesiedlung 13
16761 Hennigsdorf
Erster Bevollmächtigter: Becker, Philipp
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ilgenstein, Torsten

VS Osnabrück
Neuer Graben 39
49074 Osnabrück
Erster Bevollmächtigter:
Riemann, Hartmut
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dierksen, Wilhelm

VS Ostbrandenburg
Gartenstraße 2
15230 Frankfurt/Oder
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ernsdorf, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Köhler, Ralf

VS Ostoberfranken
Hofer Str. 21
95213 Münchberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Köppel, Heinz
Zweiter Bevollmächtigter:
Baumgartner, Walter

P

VS Paderborn
Bahnhofstr. 16
33102 Paderborn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kotnig, Volker
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Brenzel, Dieter

VS Passau
Grünaustr. 31
94032 Passau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Roos, Bernhard
Zweiter Bevollmächtigter: Kneuer, Werner

VS Peine
Lindenstr. 34
31224 Peine
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Himmelstoß, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Heuer, Reinhard

VS Pforzheim
Emma-Jaeger-Str. 7
75175 Pforzheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kunzmann, Martin
Zweiter Bevollmächtigter:
Kortus, Karl-Heinz

VS Potsdam
Gartenstr. 20
14482 Potsdam
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Thiele, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Fehling, Heinz

R

VS Recklinghausen
Dorstener Str. 27 a
45657 Recklinghausen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lauf, Herbert
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Zerfass, Wilfried

VS Regensburg
Richard-Wagner-Str. 2
93055 Regensburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meyer, Walter
Zweiter Bevollmächtigter: Heinz, Günter

VS Remscheid-Solingen
Elberfelder Str. 39
42853 Remscheid
Erster Bevollmächtigter: Mahlke, Michael
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knupp, Hartmut

VS Rendsburg
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Petersen, Kai
Zweite Bevollmächtigte (e): Liebsch,
Ursula

VS Reutlingen-Tübingen
Oskar-Kalbfell-Platz 10
72764 Reutlingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bauer, Gert
Zweiter Bevollmächtigter: Keiper, Dieter

VS Rheine
Poststr. 30
48431 Rheine
Erster Bevollmächtigter: Tschorn, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pfeffer, Heinz

VS Riesa-Finsterwalde
Elsterstraße 19
04910 Elsterwerda
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Gabbe, Hans-Harald
Zweiter Bevollmächtigter:
Richter, Siegmar

VS Rosenheim
Brixstr. 2
83022 Rosenheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Fischer, Artur
Zweiter Bevollmächtigter:
Rauschhuber, Stefan

VS Rostock
August-Bebel-Str. 89
18055 Rostock
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klein, Rüdiger
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schüler, Detlef

S

VS Saarbrücken
Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
Erster Bevollmächtigter:
Zakrzewski, Rüdiger
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kurtz, Hans-Peter

VS Salzgitter
Chemnitzer Str. 33
38226 Salzgitter
Erster Bevollmächtigter:
Räschke, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Ludewig, Horst
Kassierer: Wilhelm, Matthias

VS Schwabach
Sandstr. 1 a
91126 Schwabach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stechhammer, Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter: Spieß, Franz

VS Schwäbisch Gmünd
Türlensteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Golf, Hans Felix
Zweite Bevollmächtigte: Nick, Felicitas

VS Schwäbisch Hall
Scheffelsteige 10
74523 Schwäbisch Hall
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Scharf, Adelheid
Zweiter Bevollmächtigter:
Kuhnhäuser, Alfons

VS Schweinfurt
Manggasse 7-9
97421 Schweinfurt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ernst, Klaus
Zweiter Bevollmächtigter: Ziller, Wolfgang

VS Schwerin
Eckdrift 83
19061 Schwerin
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klein, Rüdiger (Komm.)
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gradlowski, Uwe

VS Siegen
Donnerscheidstr. 30
57072 Siegen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wetzel, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Weiß, Hartmut

VS Singen
Schwarzwaldstr. 30
78224 Singen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stadelhofer, Günther
Zweiter Bevollmächtigter:
Schöttle, Wolfram

VS Stadthagen
Probsthäger Str. 4 (Johannishof)
31655 Stadthagen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kunkel, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Nolte, Heinz

VS Stolberg
Mühlener Markt 1
52222 Stolberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wirtz, Helmut
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gradel, Rudi

VS Stralsund
Alter Markt 4
18439 Stralsund
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bloempott, Jan
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kräplin, Jürgen

VS Stuttgart
Sattlerstr. 1
70174 Stuttgart
Erster Bevollmächtigter: Stamm, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Baur, Hans
Kassierer: Nickel, Bruno

VS Suhl-Sonneberg
Platz der Deutschen Einheit 4
98527 Suhl
Erster Bevollmächtigter: Brachmann, Adi
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Krempel, Jochen

T

VS Tauberbischofsheim
Hauptstr. 64
97941 Tauberbischofsheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Breuer, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Koch, Gerd

VS Trier
Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Groß, Winfried
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Ostermann, Gerhard

U

VS Ulm
Weinhof 23
89073 Ulm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Haag, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter: Riebl, Reinhold

VS Unna
Bahnhofstr. 48
59423 Unna
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wehmeier, Ralf
Zweite Bevollmächtigte (e):
Toschläger, Renate

V

VS Velbert
Oststr. 48
42551 Velbert
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dattaro, Michele
Zweite Bevollmächtigte (e):
Eikelmann, Michaela

VS Villingen-Schwenningen
Arndtstr. 6
78054 Villingen/Schwenningen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Güner, Günter
Zweiter Bevollmächtigter: Martin, Jürgen

VS Völklingen
Rathausstr. 5
66333 Völklingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wirtz, Reinhold
Zweiter Bevollmächtigter: Hiry, Robert

W

VS Waiblingen
Fronackerstr. 60
71332 Waiblingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knauß, Dieter
Zweite Bevollmächtigte: Rieger, Anne

VS Weilheim
Münchener Str. 25b
82362 Weilheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schachner, Günther
Zweiter Bevollmächtigter:
Koenig, Hartmut

VS Werdohl-Iserlohn
Bahnhofstr. 2
58791 Werdohl
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kürschner, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Neumaier, Klaus-Peter

VS Wiesbaden-Limburg
Bahnhofstr. 26
65185 Wiesbaden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Maus, Hans Michael
Zweiter Bevollmächtigter:
Rübsam, Hajo

VS Wilhelmshaven
Kieler Str. 63
26382 Wilhelmshaven
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Blümel, Jürgen

VS Witten
Hans-Böckler-Str. 12
58455 Witten
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dietrich, Heinz-Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kappelhoff, Rolf

VS Wolfsburg
Siegfried-Ehlers-Str. 1
38440 Wolfsburg
Erster Bevollmächtigter: Schulz, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Krüger, Ralf
Kassierer: Semenow, Michael

VS Wuppertal
Elberfelder Str. 87
42285 Wuppertal
Erster Bevollmächtigter: Dirx, Axel
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Giesler, Knut
Kassierer: Janitz, Fritz

VS Würzburg
Prymstr. 3
97070 Würzburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ring, Werner
Zweiter Bevollmächtigter: Mann,
Walther

Z

VS Zwickau
Bahnhofstr. 68-70
08056 Zwickau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kademann, Stefan
Zweiter Bevollmächtigter: Olsen,
Ingolf


Zukunft vor Ort: Überall in Deutschland
IGM Vorstand
IGM Bezirksleitung
IGM Verwaltungsstelle
IGM Bezirksgrenze
IGM Bildungsstätten
NORDSEE
OSTSEE

Veränderungen in den Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 1999 bis 2002

1. Die Verwaltungsstelle Zschopau wurde aufgelöst und das Gebiet wurde zum 1. September 1999 wie folgt aufgeteilt: Die Verwaltungsstelle Chemnitz erhält das Gebiet der Kreise Freiberg und Mittleres Erzgebirge. Die Verwaltungsstelle Zwickau erhält den Landkreis Annaberg.
2. Die Verwaltungsstelle Finsterwalde, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde zum 1. März 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Riesa. Neuer Name: Riesa-Finsterwalde.
3. Die Verwaltungsstelle Eberswalde, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde zum 1. April 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Frankfurt/Oder. Neuer Name: Ostbrandenburg.
4. Die Verwaltungsstelle Geislingen, Bezirk Baden-Württemburg wurde zum 1. Juni 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Göppingen. Neuer Name: Geislingen-Göppingen.
5. Die Verwaltungsstelle Hattingen, Bezirk Nordrhein-Westfalen wurde zum 1. Juli 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Gevelsberg. Neuer Name: Gevelsberg-Hattingen.
6. Die Verwaltungsstelle Schramberg, Bezirk Baden-Württemburg wurde zum 1. Januar 2002 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Freudenstadt (Calw). Neuer Name: Freudenstadt.
7. Die Verwaltungsstelle Schönebeck, Bezirk Hannover wurde zum 1. Oktober 2002 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Magdeburg. Neuer Name: Magdeburg-Schönebeck.
8. Die Verwaltungsstelle Elmshorn, Bezirk Küste, führt seit 1. November 2000 den Namen Verwaltungsstelle Unterelbe.
9. Die Verwaltungsstelle Kassel, Bezirk Frankfurt führt seit 1. Februar 2001 den Namen Verwaltungsstelle Nordhessen.
10. Die Verwaltungsstelle Homburg-Saar, Bezirk Frankfurt führt seit 1. März 2002 den Namen Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz.

9. Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)

Aufsichtsrat

Bertin Eichler (Vorsitzender)
Georg Keppeler (stellvertretender Vorsitzender)
Klaus Zwickel
Jürgen Peters
Jürgen Stamm
Carsten Krauß
Bernhard Hafner
Friedel Neuber
(Der Aufsichtsrat konstituierte sich am
18. September 2000)

Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main

Theodor-Heuss-Allee 100 mbH (GVG)

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)

Jugenderholungs- und Bildungsheime der Industriegewerkschaft Metall

gemeinnützige Gesellschaft mbH (Juho)

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)


2

Gesellschaft und Gewerkschaft im Wandel

Die Globalisierung der Ökonomie, die neuen kommunikations- und informationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Wandel haben neue Rahmenbedingungen geschaffen. Diese Prozesse eröffnen nicht nur Chancen, sondern schaffen auch Risiken wie wachsende Arbeitslosigkeit, ungerechte Verteilung sowie verschärfte Konkurrenz in den einzelnen Staaten und zwischen den Regionen der Erde.

2

1. Gesellschaft im Wandel – Rahmenbedingungen und wichtige Herausforderungen

1.1 Dimensionen, Chancen und Risiken des Wandels

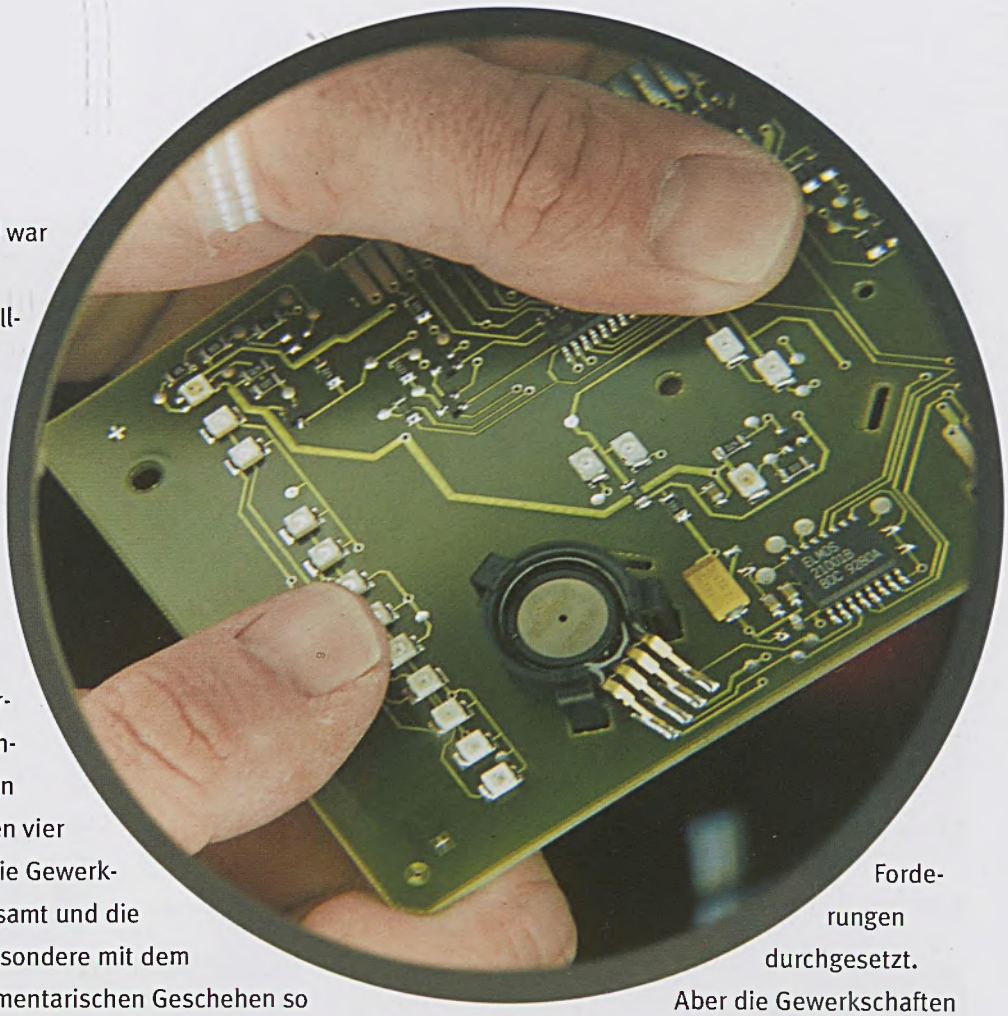
Die Welt, in der wir leben und arbeiten, befindet sich in einem radikalen Umbruch. Die Globalisierung der Ökonomie, die neuen kommunikations- und informationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Wandel sowie politische Veränderungen haben neue Rahmenbedingungen geschaffen.

Die Rahmenbedingungen, die die Arbeit der IG Metall auch in den letzten vier Jahren geprägt haben, sind weltweit und national durch gravierende Veränderungen gekennzeichnet. Dies betrifft nicht nur die Dynamik der globalen Ökonomie, die Organisation von Arbeit, Unternehmen und Produktion oder gesellschaftliche Entwicklungen. Auch die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen, die Arbeitsverhältnisse und die sozialstaatlichen Regelungen sind davon in vielfacher Weise betroffen.

Die ökonomische Globalisierung, insbesondere im Bereich der Kapital- und Finanzmärkte, wurde vorangetrieben. Dadurch hat sich in manchen Regionen der Welt der Wohlstand vergrößert, Lebensbedingungen wurden verbessert, und es sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Aber die ökonomische Globalisierung hat auch die Konkurrenz verschärft, die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in allen Teilen der Welt unter stärkeren Druck gesetzt und Dumpingprozesse forciert. Immer mehr Kapital geht in unproduktive Bereiche, und Währungsspekulationen können ganze Volkswirtschaften ruinieren.

Der technische Wandel, insbesondere die „digitale Revolution", hat einerseits Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten erweitert und andererseits Beteiligungs- und Bildungschancen für Millionen von Menschen verbessert. Die weitreichenden Umbrüche in der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, die wesentlich mit neuen Möglichkeiten der Datenerfassung, -speicherung und -weiterverarbeitung zusammen hängen, erleichtern und verschärfen zugleich die zwischen- und innerbetriebliche Konkurrenz mit nachteiligen Folgen für Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen.

Der gesellschaftliche Strukturwandel hat zur Stärkung des Individuums geführt und Entfaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verbessert, gleichzeitig aber auch zunehmend Solidaritätserfahrungen und kollektive Regelungen in Frage gestellt. Dies vor allem auch deshalb, weil die hohe Massenarbeitslosigkeit nicht nachhaltig verringert, sondern nur kurzfristig gesenkt werden konnte. Die Arbeitsgesellschaft verändert sich – hin zu einer Vielfalt von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen, aber auch zu einer Differenzierung von Lebens- und Erwerbsbiografien. Von neoliberaler Seite wurden kollektive Schutzregeln nicht nur hinterfragt, sondern gefordert, sie zu beseitigen oder zu unterlaufen. Diese Angriffe galten sowohl den tarifvertraglichen Mindestbedingungen als auch den sozialstaatlichen Sicherungssystemen.



In Deutschland war der von der IG Metall gewollte Regierungswechsel vom September 1998 die Grundlage, einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Forderungen durchzusetzen. In den zurückliegenden vier Jahren waren die Gewerkschaften insgesamt und die IG Metall insbesondere mit dem politisch-parlamentarischen Geschehen so intensiv befasst wie selten zuvor. Die rot-grüne Bundesregierung hat die Stagnation der Vorgängerregierung überwunden und ist Strukturreformen des Sozialstaats und der Arbeitsgesellschaft angegangen. Auf der einen Seite sind die politisch-parlamentarischen Verbindungen enger und die Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften größer geworden – aufgrund historischer Gemeinsamkeiten, programmatischer Übereinstimmungen und vielfältiger Kontakte. Auf der anderen Seite waren die rot-grüne Bundesregierung und Parlamentsmehrheit dennoch nicht der politische Erfüllungsgehilfe für gewerkschaftliche Forderungen. Besonders nach 1999 hat die IG Metall im Rahmen des DGB – anders als in den Jahren zuvor – wichtige politische Forderungen durchgesetzt. Aber die Gewerkschaften erlebten auch bittere Enttäuschungen. Erfolgreiche Einflussnahme und kritische Distanz halten sich die Wage.

Für die IG Metall stellte sich auch im Berichtszeitraum die Aufgabe, die Folgen des sozialen und ökonomischen Wandels zu gestalten und elementare Schutzregelungen zu behaupten oder durchzusetzen. Aber wir standen auch vor der Herausforderung, auf neue Entwicklungen flexibel zu reagieren und sie sozial zu regulieren. Die IG Metall hat dabei viele Erfolge erreicht, sowohl tarif- wie gesellschaftspolitisch. Die Tarifautonomie, der Flächentarifvertrag und der Tarifvorrang wurden gegen alle Angriffe erfolgreich verteidigt. Gleichzeitig sind wir mit Tarifver-



trägen zur Beschäftigungsbrücke, Qualifizierung und MetallRente neue Entwicklungen offensiv angegangen. In den Auseinandersetzungen um die Neuordnung der Alterssicherungssysteme haben die Gewerkschaften die Beibehaltung der paritätischen Finanzierung eingefordert.

1.2 Bereiche des Wandels

Globale Politik ist auf den Grundsatz der Nachhaltigkeit und der Verteilungsgerechtigkeit zu verpflichten. Gegenüber der Macht des Markts und den multinationalen Konzernen, in den Welthandels- und Finanzinstitutionen gilt es, demokratische Kontrolle und soziale Gestaltung durchzusetzen.

Wandel der Wirtschaft – Primat der Politik

Herausragendes Kennzeichen des wirtschaftlichen Wandels ist die forcierte Globalisierung der ökonomischen Beziehungen und wirtschaftlichen Bedingungen. Immer mehr Unternehmen, nicht nur Weltkonzerne, werden zu globalen Spielern mit zwiespältigen Folgen. Durch die starke und erfolgreiche Exportorientierung, gerade der Metall- und Elektroindustrie, wurden in Deutschland Arbeitsplätze gesichert. Aber die Stabilität der Beschäftigung ist damit auch extrem abhängig von der Weltkonjunktur. Durch das weltweite Engagement von immer mehr Firmen wurden nicht nur Arbeitsplätze gesichert und Beiträge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in anderen Weltregionen geleistet. Gerade aus den Erfahrungen vieler Betriebsräte und Belegschaften heißt Globalisierung zugleich auch wirksame Drohung mit Standortkonkurrenz, Produktionsverlagerung und neuen Investitionen in Regionen mit geringeren Lohn- und Sozialkosten.

In den Berichtszeitraum fielen auch Aufstieg und Fall der New Economy. Gewerkschaftliche Warnungen vor einer Überschätzung der „Start Ups“ und des gesamten Neuen Markts wurden durch die reale Entwicklung bestätigt. Für die davon betroffenen Beschäftigten wurde aus der Not heraus die Idee kollektiver Sicherungs- und Gestaltungsregeln wieder attraktiver. Die zweite Hälfte des Berichtszeitraums ist von zunehmenden und z. T. dramatischen Schwierigkeiten in der Weltwirtschaft und einem rasanten Verfall der Aktienmärkte gekennzeichnet. Dies hat nicht nur die kritische Diskussion um die Shareholder-Value-Orientierung belebt, sondern auch die Debatte um die Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherungssysteme – Kapitaldeckung versus Steuer- und Umlagenfinanzierung – neu angeschoben.

Die IG Metall hat in zahlreichen Veranstaltungen und vielfältigen Publikationen auf den notwendigen Primat der Politik hingewiesen, auf die Stärkung des europäischen und internationalen Engagements hingewirkt und die gezielte Zusammenarbeit mit globalisierungskritischen Gruppen und zivilgesellschaftlichen Bewegungen intensiviert.

Wandel der Unternehmens- und Produktionsstrukturen – Gestaltung und Mitbestimmung

Der Wandel der Unternehmens- und Produktionsstrukturen hat ökonomische und organisatorische Dimensionen.

Immer mehr Unternehmen aller Größenordnungen agieren global, stehen damit im weltweiten Wettbewerb und stellen sich dem internationalen Vergleich (Benchmarking). Die ökonomische Differenzierung zwischen den Branchen sowie zwischen den Betrieben innerhalb einer Branche hat zugenommen. Neue Formen der Unternehmens- und Produktionsorganisation, die insbesondere durch den rasanten Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht werden, führten zur betriebsorganisatorischen, z. T. auch rechtlichen Aufspaltung von Unternehmen. „Outsourcing" und „Downsizing" wurden in immer mehr Fällen Realität – mit nachteiligen Folgen für die Zahl der Arbeitsplätze und die Qualität der Arbeitsbedingungen.

Im Berichtszeitraum ist es auch zu einer neuen Diskussion über Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen gekommen. Zwar wurde das Betriebsverfassungsgesetz verbessert und die betriebliche Mitbestimmung in wenigen Bereichen erweitert. Aber gleichzeitig wurden im Zeichen der Interessen der Anteilseigner, im Zusammenhang mit mehr Effektivität und Transparenz der Aufsichtsratsarbeit die Unternehmensmitbestimmung und die Mitgliedschaft von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern in Aufsichtsräten heftig kritisiert.

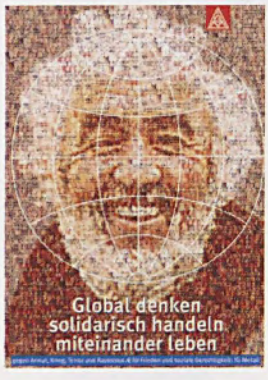
Veränderungen in den Unternehmensstrukturen und der Wandel in den Produktionsabläufen stellen große Herausforderungen für Betriebsräte dar. Das betrifft nicht nur die Arbeit der Betriebsräte in Konzernen, sondern auch in Klein- und Mittelbetrieben, und es gilt sowohl für ihr betriebs- als auch für das tarifpolitische Handeln. Viele Regelungen, auch bei Einkommensbestandteilen, sind auf betrieblicher Ebene und abweichend vom Flächentarifvertrag, teilweise am Tarifvertrag vorbei, getroffen worden. In vielen Fällen geschah dies ohne Wissen, aber sicher ebenso oft mit stillschweigender oder gar ausdrücklicher Billigung der IG Metall.

Gesellschaftlicher Wandel – Arbeitsgesellschaft und Sozialstaat

Die Trends des gesellschaftlichen Wandels sind mit den Stichworten Individualisierung und Qualifizierung, Differenzierung und Vielfalt gekennzeichnet. Sie gelten insbesondere auch für die Veränderung der Erwerbsarbeitsgesellschaft. Auch Deutschland befindet sich auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft, obwohl der Anteil industrieller Produktion und Beschäftigung im internationalen Vergleich immer noch überdurchschnittlich hoch ist. Der Weg in die Wissensgesellschaft schlägt sich in immer mehr und höheren Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nieder, denen aber bis heute kein entsprechendes und für alle zugängliches Ange-







bot an öffentlichen und unternehmerischen Qualifikationsangeboten gegenübersteht.

Bestimmt wurden die Rahmenbedingungen der Arbeits- und Sozialpolitik aber vor allem durch die nach wie vor hohe Massenarbeitslosigkeit. Sie ist unverändert Schicksal für Millionen von Individuen und bleibt die größte politische Herausforderung.

Die Lebenserwartung, das Durchschnittsalter der Bevölkerung und die Zahl der Single-Haushalte sind im Berichtszeitraum gestiegen. Demografischer Wandel, Veränderungen der Lebensformen und die Vielfalt von Lebensentwürfen erfordern und erschweren zugleich eine grundlegende Reform der sozialen Sicherungssysteme. Sie wurde in den zurückliegenden Jahren politisch angegangen und war Thema zentraler gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und gewerkschaftlicher Aktionen. Dies gilt insbesondere für die langfristige Stabilisierung der Rentenversicherung. Mit dem Aufbau einer kapitalgedeckten Säule soll die Alterssicherung auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Die Gewerkschaften konnten dabei eine Stärkung der betrieblichen Vorsorge erreichen.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Geschlechterrollen war für die IG Metall nicht nur Gegenstand politischer Forderungen, sondern auch tarifpolitischer Verantwortung. Beschäftigungssicherung war ein herausragendes Thema. Insbesondere in der Tarifbewegung 2000 wurden zusätzlich zur Lohn- und Gehaltserhöhung die Beschäftigungsbrücke mit einem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und der Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete durchgesetzt.

1.3 Perspektiven – Gestaltung des Wandels und Friedenssicherung

Die Sicherung des Friedens sowie die Abwehr von Rechtsextremismus und Rechtspopulismus sind unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Zukunftsentwicklung.

Die IG Metall hat mit ihren tarifpolitischen Erfolgen und ihren sozialpolitischen Vorstellungen den gesellschaftlichen Wandel mitgestaltet. Maßstab dabei war, die Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und zu verbessern, aber auch Gemeinwohlinteressen zu vertreten. Gewerkschaften als Organisationen, die Millionen Erwerbstätige organisieren und die arbeitsbezogenen Interessen der Beschäftigten vertreten, sind nicht anderen Verbänden und Lobbyisten gleichzusetzen. Die IG Metall sieht die Interessen der Beschäftigten am besten durch eine Entwicklung gewahrt, die wirtschaftliche Dynamik und Unternehmensgewinne ermöglicht, damit private und öffentliche Investitionen für Innovation und Infrastruktur sichert und die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen erweitert.

In den Berichtszeitraum fielen eine erschreckende Zuspitzung rechtsextremer und neonazisti-

scher Gewalttaten. Die IG Metall hat durch zahlreiche Aktivitäten, aber auch im Rahmen der Otto-Brenner-Stiftung ihr Engagement gegen Rechtsextremismus verstärkt, insbesondere durch Projekte im Rahmen des XENOS-Programms.

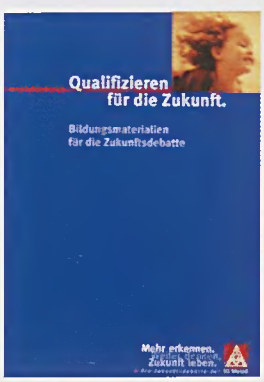
Erstmals nach 1945 kam es im Berichtszeitraum zu einem zwischenstaatlichen Krieg in Europa unter Beteiligung deutscher Soldaten und zu einer neuen Dimension nichtstaatlicher, terroristischer Gewalt mit und nach den Attentaten vom 11. September 2001 in den USA. Die IG Metall hat angesichts dieser Entwicklung und vor dem Hintergrund des neuen Bedrohungsszenarios ihre prinzipielle Ablehnung des Kriegs als Mittel der Politik bekräftigt und die Forderung nach dem Vorrang ziviler Konfliktlösung und Krisenprävention erneuert. Zugleich wird aber die Stärkung der UNO als einzig legitimer Träger polizeiähnlicher Aktivitäten und Maßnahmen gegen nichtstaatliche oder staatliche Gewalt unter Einschluss nationaler Armeen oder überstaatlicher Militärbündnisse gefordert.

Für die IG Metall bleibt das auf demokratische Bekämpfung des Rechtsradikalismus und auf zivile Konfliktlösung ausgerichtete Engagement zentral, weil die Abwehr von Rechtsradikalismus und Krieg eine wesentliche Voraussetzung für die stabile und nachhaltige Entwicklung zu mehr gesellschaftlicher Wohlfahrt und individuellem Wohlstand ist.



2. Zukunftsdebatte – Reform der IG Metall





2.1 Gewerkschaften im Wandel

Die Zukunftsdebatte sollte die gesellschaftliche und betriebliche Arbeit der IG Metall, ihre programmatischen Positionen und gewerkschaftlichen Ziele auf Zukunftstauglichkeit überprüfen.

Im Berichtszeitraum hat die IG Metall die Mitgliederentwicklung ins Zentrum gerückt. Die Rolle der Verwaltungsstellen wurde gestärkt. Struktur und Arbeit des Vorstands und der Bezirke wurden neu ausgerichtet. Politische Planung und finanzielles Controlling wurden nachhaltig verbessert. Qualifizierung und Personalentwicklung haben für die Beschäftigten der IG Metall einen höheren Stellenwert erhalten. Die Bildungsarbeit stellt sich neuen Herausforderungen. Die Medienarbeit wurde modernisiert, die Weitergabe von Informationen nach innen professionalisiert und die Kommunikation nach außen profiliert.

Mitgliederentwicklung, direkte Beteiligungsmöglichkeiten, programmatische Erneuerung und bessere Politikbeeinflussung standen im Zentrum der IG Metall-Zukunftsdebatte, die 1999 in Hamburg beschlossen wurde. Auftrag des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags war, die gesellschaftliche und die betriebliche Arbeit der IG Metall, ihre programmatischen Positionen und gewerkschaftlichen Ziele auf Zukunftstauglichkeit hin zu überprüfen.

2.2 Hintergrund

Gesellschaftspolitisch geht es darum, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten mit kollektiven Gestaltungsnotwendigkeiten zu verbinden.

Ausgangspunkt für die Initiierung und Durchführung einer breit angelegten und offen zu führenden Zukunftsdebatte war, dass sich die IG Metall (wie andere Gewerkschaften auch) in einer schwierigen Umbruch- und Entwicklungsphase befindet.

Organisationspolitisch geht es darum, den negativen Mitgliedertrend zu stoppen, neue Mitglieder zu gewinnen und besonders bei unterrepräsentierten Gruppen (Jugend, Frauen, Angestellte) und in schwächer organisierten Bereichen (Dienstleistungsbranchen, Klein- und Mittelbetrieben) erfolgreicher Fuß zu fassen.

Tarif- und betriebspolitisch gilt es, überzeugende Antworten auf veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt und in den Unternehmen zu geben sowie für die unterschiedlichen Erwartungen der Beschäftigten differenzierte Angebote bereit zu halten.

Gesellschaftspolitisch stehen die Gewerkschaften vor der Herausforderung, in Zeiten des sozialen Wandels ihren Mitgliedern Orientierung zu geben und dabei individuelle Entwicklungsmöglichkeiten mit kollektiven Gestaltungsnotwendigkeiten zu verbinden.

2.3 Konzept und Ziele

Die Zukunftsdebatte zielte auf breite Beteiligung, programmatische Erneuerung, strukturelle Reform und erfolgreichere Politikbeeinflussung.

Die „neue" Zukunftsdebatte knüpfte konzeptionell einerseits an die gewerkschaftlichen Diskussionen der 90er-Jahre und frühere Zukunftsdebatten der IG Metall an. Vor dem Hintergrund einer selbstkritischen Analyse der Schwächen und Defizite dieser Debatten wurde aber auch in zweifacher Weise ein neuer Ansatz gewagt.

Zum einen ging es darum, Vorstellungen der Mitglieder und Erwartungen von Nichtorganisierten, Überlegungen aus der Wissenschaft und Forderungen aus gesellschaftlichen Debatten aufzugreifen und im Diskussions- und Beratungsprozess zu verankern. Die aktive Mitwirkung der Mitglieder, die breite Unterstützung durch Funktionäre und vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten für Nichtmitglieder sowie die offenen Diskussionen und zahlreichen Beratungsforen mit gesellschaftlichen Gruppen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden zu einem entscheidenden Merkmal und Kennzeichen der „neuen" Zukunftsdebatte. Zum anderen war mit der neuen Zukunftsdebatte von Anfang an der klare politische Willen verbunden, die wichtigsten Ergebnisse des mitgliederorientierten und beteiligungsintensiven Prozesses in die politische Praxis und programmatische Ausrichtung der IG Metall einfließen zu lassen.

Ziel der Zukunftsdebatte war, die gesellschafts-, tarif- und betriebspolitischen Vorstellungen der IG Metall vor dem Hintergrund politischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Veränderungen zu überprüfen und Reformvorstellungen mittlerer Reichweite zu entwickeln.
Der Vorstand hat im Mai 2000 das Rahmenkonzept für Ablauf und Durchführung der Zukunftsdebatte verabschiedet. Der Diskussionsprozess sollte auf drei Ebenen (innerorganisatorisch, gesellschaftlich, wissenschaftlich) und in drei Phasen verlaufen.

2.4 Ablauf

Die unterschiedlichen Phasen der Zukunftsdebatte bauten systematisch aufeinander auf und fanden im Zukunftskongress in Leipzig ihren Höhepunkt.

Phase 1: „Mehr erkennen"

Im Mittelpunkt der ersten Phase standen empirische Erhebungen und Möglichkeiten der aktiven Beteiligung für Beschäftigte im Organisationsbereich der IG Metall sowie die Aufarbeitung wissenschaftlicher Debatten und gesellschaftlicher Diskussionen. Auf möglichst breiter Basis sollten Erwartungen an die Arbeitswelt, Forderungen an die Gewerkschaften und die Beurteilung der IG Metall erkundet werden.

In einer Repräsentativbefragung wurden 2792 organisierte und nichtorganisierte Beschäftigte

aus dem Organisationsbereich der IG Metall in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Dem Mitgliedermagazin „metall" lag im Mai 2001 ein Fragebogen bei. 30 500 Leserinnen und Leser haben sich an der „metall"-Befragung beteiligt. Parallel wurden zusätzlich in 699 Betrieben der IG Metall „Betriebsbefragungen" durchgeführt. Dabei sind fast 80 000 auswertbare Fragebögen ausgefüllt worden. Das Angebot, über das Internet „online" an der Befragung teilzunehmen, wurde von 2600 Personen wahrgenommen.

Ergänzt wurde dieses Datenmaterial durch neun wissenschaftliche Literaturberichte, die von der Hans-Böckler-Stiftung initiiert wurden. In diesen Berichten wurden die aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstände zu den Leitthemen der Zukunftsdebatte aufgearbeitet.

Ebenfalls orientiert an den Leitthemen sind in fünf „Mentorenberichten" die Entwicklungen und Trends der aktuellen gesellschaftlichen Debatten zusammengestellt worden.

Die zentralen Ergebnisse der Befragungen, die wichtigsten Diskussionen der Wissenschaft und die entscheidenden Befunde der gesellschaftlichen Debatten wurden als „IG Metall-Zukunftsreport" veröffentlicht.

Für den weiteren Verlauf der Zukunftsdebatte spielte der Abschnitt „Zuspitzungen und Diskussionsanreize" eine wichtige Rolle. Sie führten weg von den allgemeinen Leitthemen der ersten Phase und hin zu fünf neuen Themenstellungen, die Zukunftsfragen für die IG Metall und die Gewerkschaften aufwarfen. Die Diskussionsanreize und Zuspitzungen bezogen sich auf die Themenkomplexe:

- Perspektiven industrieller Arbeit und industrienaher Dienstleistungen am Standort Deutschland in der EU
- Arbeit und Leben – lebensweltliche Perspektiven
- Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen
- Solidarität organisieren – Ausgrenzung verhindern – Sozialstaat erneuern
- Reformfähige Gewerkschaft

Dem Zukunftsreport lag außerdem eine CD-Rom bei, mit der alle Quellen und Daten der ersten Phase für die weiteren Debatten verfügbar sind.

Phase 2 „Weiter denken"

Besondere Bedeutung hatte in der zweiten Phase die innerorganisatorische Auseinandersetzung mit dem Zukunftsreport. Auf allen Ebenen und in allen Gliederungen der Organisation fanden ab Herbst 2001 zahlreiche Veranstaltungen statt. Die Gliederungen der IG Metall wurden aufgefordert, zum Report Stellung zu beziehen, Zustimmung zu signalisieren oder Kritik zu äußern.

Mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde der Zukunftsreport in fünf Workshops diskutiert. Die Workshops wurden in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung und ISA-Consult zwischen Januar und März 2002 durchgeführt.

Besondere Bedeutung in der wissenschaftlichen Debatte kam dem Arbeitskreis „Zukunft" der Otto Brenner Stiftung zu. Dieser Arbeitskreis hatte nicht nur in der ersten Phase wertvolle Anregungen zur Entwicklung der Leitthemen gegeben, sondern sich in dieser zweiten Phase intensiv mit dem Zukunftsreport auseinandergesetzt und eine Stellungnahme veröffentlicht. Auch der „Hattinger Kreis", Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Umfeld der Hans-Böckler-Stiftung, hat sich mit dem Zukunftsreport beschäftigt und ein Positionspapier vorgelegt.

Etwa 500 Exemplare des Zukunftsreports wurden an Parteien, gesellschaftliche Gruppen und Verbände sowie an die Kirchen geschickt. Auch ihnen wurde angeboten, zum Zukunftsreport Stellung zu beziehen. Zusätzlich fanden im „gesellschaftlichen Strang" vier Workshops mit evangelischen Akademien statt, in denen Aspekte der Zukunftsdebatte präsentiert und Fragen des IG Metall-Reformprozesses diskutiert wurden.

Insgesamt lagen Ende April 2002 etwa 100, zum Teil sehr ausführliche Stellungnahmen vor. Ihre Sichtung, Auswertung und Analyse war der zentrale Schritt zur Vorbereitung des Zukunftsmanifests „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft". In einem Entwurf wurden die Ergebnisse der zweiten Diskussionsphase und erste Überlegungen für programmatische Veränderungen vorgestellt. Er wurde auf dem Zukunftskongress präsentiert und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Damit begann im Juni 2002 die dritte Phase der Zukunftsdebatte, in der es darum ging, Konsequenzen und Schlussfolgerungen für Programmatik und Strukturen vorzuschlagen und vor allem mit Blick auf den Gewerkschaftstag 2003 konkrete Umsetzungen vorzubereiten.

Phase 3: Zukunft leben

In der Zukunftsdebatte ging es nicht nur um Fragen der inhaltlichen Erneuerung und organisatorischen Stabilisierung. Die Zukunftsdebatte war immer zugleich auch Imagekampagne, mit der die IG Metall ihre Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit verbessern und ihre Chancen als zivilgesellschaftlicher Akteur stärken wollte.



Medialer Höhepunkt sollte der Zukunftskongress werden, der vom 13. bis 15. Juni im Congress Center Leipzig unter dem Motto „Neue Wege wagen" statt fand. Der Kongress hatte nicht die Aufgabe, Beschlüsse zu fassen oder ein „Programm" zu verabschieden. Ziel des Kongresses war, unterschiedliche Sichtweisen zu Wort kommen zu lassen und offen zu diskutieren. Vor allem aber sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Entwurf des Zukunftsmanifests „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft" beraten. Eine intensive Beteiligung am Beratungsprozess und die aktive Mitwirkung wurden durch neue Arbeitsformen ermöglicht: In insgesamt zehn Foren konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einzelnen Kapiteln und Abschnitten des Manifestentwurfs ihre Meinun-



gen einbringen. Die Ergebnisse wurden festgehalten und bei der Bearbeitung berücksichtigt. Das Zukunftsmanifest „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft" wurde vom Vorstand der IG Metall am 8. Oktober 2002 beschlossen.

2.5 Zwischenergebnis und Bewertung

Die Zukunftsdebatte war zweifellos ein Erfolg, sie hat die Diskussion um programmatische Erneuerung und organisatorische Stabilisierung der IG Metall ein wichtiges Stück vorangebracht.

Mit der Zukunftsdebatte hat die IG Metall in einer Reihe von Punkten neue Akzente gesetzt, eine gute Basis für die Fortführung ihrer Arbeit geschaffen, ihren programmatischen Reformwillen unterstrichen und ihre Fähigkeit zur Gestaltung des Wandels unter Beweis gestellt.

1. Zum ersten Mal ist es gelungen, in einem mehrjährigen und umfangreichen Projekt ein einheitliches Design von den veröffentlichten Broschüren über Plakate, Internet- und Intranet-Seiten bis hin zur Gestaltung des Zukunftskongresses umzusetzen. Auch eine auf die jeweiligen Ereignisse und Veröffentlichungen abgestimmte und zugeschnittene Medien- und Pressearbeit sicherte große öffentliche Aufmerksamkeit und breite Berichterstattung.
2. Durch die Zukunftsdebatte wurde eine neue Qualität der Mitwirkung von gesellschaftlichen Gruppen und des Engagements von Wissenschaftlern an gewerkschaftlichen Diskussionen erreicht. Beteiligungsintensive Formen und die Aufgeschlossenheit für ergebnisoffene Debatten haben das Interesse gesellschaftlicher Gruppen an einer engeren Zusammenarbeit mit der IG Metall geweckt und die Netzwerke der Kooperation mit der Wissenschaft gestärkt.
3. Mit den Befragungen, Veranstaltungen und Angeboten zur aktiven Beteiligung wurde ein Diskussions- und Beratungsprozess organisiert, der von allen Gliederungen angenommen wurde und in den sich Mitglieder wie Nichtorganisierte in vielfältiger Form einbringen konnten. Für viele zusätzliche (regionale) Debatten in der IG Metall ging von der Zukunftsdebatte die Initiative aus. Die Veröffentlichungen zur Zukunftsdebatte – insbesondere „Zukunftsreport" und „Zukunftsmanifest" – wurden intensiv und konstruktiv für die Arbeit vor Ort und in den Regionen genutzt.
4. Die Fortsetzung der innerorganisatorischen Debatte über die programmatische Ausrichtung der IG Metall wurde über die Formulierung der „Themen und Thesen" zu den Entschließungen organisiert. Sie hatten den Charakter von orientierenden Aussagen und wurden auf Eckpunkten der „Offensive 2010" formuliert. Ziel war, die Entschließungen zum Gewerkschaftstag vorzustrukturieren und die Antragstellung zu erleichtern.
5. Die beteiligungsintensiven Arbeits- und Diskussionsformen, die im Prozess der Zukunftsdebatte erprobt und entwickelt wurden, spiel-

ten nicht nur schon bei der Vorbereitung des Gewerkschaftstags eine große Rolle, sondern sie sollen auch in der Gremienarbeit auf allen Ebenen der IG Metall breit verankert werden.

6. Die Zukunftsdebatte hat die Diskussion um programmatische Erneuerung und organisatorische Stabilisierung der IG Metall weiter entwickelt. Die Ergebnisse der Befragungen und die Auswertung der Debatten unterstreichen, dass in der Anerkennung und Gestaltung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, in der Differenzierung der Tarif- und Arbeitszeitpolitik und in der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben die zentralen Herausforderungen liegen. Auch die Stärkung der Geschlechterperspektive, die Orientierung der Mitgliederarbeit auf Zielgruppen und die europäische Ausrichtung der Gewerkschaften müssen in den Mittelpunkt rücken.



3. Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft

3.1 Deutscher Gewerkschaftsbund: Gründung von ver.di

Nach den gravierenden Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft in Deutschland muss das Verhältnis zwischen Bund und Mitgliedsgewerkschaften neu austariert werden.

Der Prozess der programmatischen und organisatorischen Erneuerung des Deutschen Gewerkschaftsbunds ist vor mehr als zehn Jahren von der IG Metall angestoßen worden. Entsprechende Anträge und Entschließungen wurden durch Bundeskongresse beschlossen. Programmatische Modernisierung, Bündelung der Kräfte und Konzentration auf die zentralen Handlungsfelder waren Voraussetzung für eine den DGB stärkende Reformpolitik.

Dieser Prozess wurde begleitet von intensiven Debatten um weitere Kooperations- und Fusionsprozesse innerhalb der Gewerkschaften. In diesem Kontext wurden naturgemäß Fragen der Arbeitsteilung, der Kooperation und der Aufgabenfelder von DGB und Gewerkschaften erneut diskutiert.

Dabei schälten sich drei zentrale Aufgaben heraus:

- Der DGB muss auf allen Ebenen als die gewerkschaftliche Stimme gegenüber Staat, Wirtschaft, Organisationen, Parteien etc. auftreten.
- Der DGB muss die politischen, insbesondere Recht setzenden Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen kompetent beeinflussen und
- Der DGB muss seine Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit stärken.

Es wird immer wichtiger, dass die Gewerkschaften untereinander gemeinsame Positionen entwickeln und öffentlich vertreten. Bei der politischen Einflussnahme bedarf es einer stärkeren konzeptionellen Abstimmung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB. Das Verhältnis zwischen Bund und Mitgliedsgewerkschaften muss den veränderten Rahmenbedingungen angepasst und neu austariert werden. Die unmittelbaren mitglieder- und betriebsbezogenen Dienstleistungen und Interessenvertretungen bleiben auch unter veränderten Bedingungen primär Aufgabe der Gewerkschaften. Aus der Sicht der IG Metall ist die Bündelung der gemeinsamen Interessen in politischen Fragen Kernaufgabe des DGB.

Am 6. Juli 1999 wurden die von einer Arbeitsgruppe von sieben Gewerkschaftsvorsitzenden vorgeschlagenen Kernelemente der DGB-Organisationsreform festgeschrieben.

Mit dieser Beschlussfassung waren die Aufgabenstellungen des DGB in den Grundzügen mit den Gewerkschaften abgeklärt. Der DGB gliedert sich in die Ebenen Bund, Bezirke und Regionen, wobei die Wahlmandate gesichert sind. Die politische Willensbildung findet stärker in den Mitgliedsgewerkschaften statt. Die Bildung der insgesamt 94 DGB-Regionen wurde im November 2001 abgeschlossen.

In den letzten Jahren hat sich die Gewerkschaftslandschaft radikal geändert. Mehrere Gewerkschaften haben sich zusammengeschlossen, durch die Gründung von ver.di ist die DAG in den DGB integriert worden. Der DGB hat heute acht gegenüber früher 16 Mitglieder. Die Veränderung bezieht sich nicht nur auf das Verhältnis der Gewerkschaften unter- und zueinander. Sie umfasst auch das Rollengefüge zwischen den Einzelgewerkschaften und dem DGB. Auch neu geordnete Gewerkschaften brauchen einen starken Bund, um die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder und aller Beschäftigten über die einzelnen Branchen, Bereiche, Industriezweige und Wirtschaftssektoren hinaus wirkungsvoll politisch und gesellschaftlich vertreten zu können.

Die Veränderungen, denen die Gewerkschaftslandschaft in den letzten Jahren unterworfen war, aber auch Strukturveränderungen in der Gesamtwirtschaft sowie in den Formen tarifpolitischer Auseinandersetzungen machten es erforderlich, die Instrumente gewerkschaftlichen Konfliktmanagements diesen Veränderungen anzupassen. Dies ist mit den notwendigen Ergänzungen der Schiedsgerichtsordnung des DGB im März 2000 im Konsens mit den Gewerkschaften gelungen.

Alle DGB-Gewerkschaften und die ehemalige DAG haben sich vor der Gründung von ver.di auf Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und Kooperationen verständigt. Sie sind Ergebnis eines mehrjährigen Diskussionsprozesses im DGB und zwischen den Gewerkschaften. Sie werden getragen von der Erkenntnis, dass alle Gewerkschaften kooperieren müssen, da in Zukunft Abgrenzungen nach Branchen oder Produkten angesichts komplexer Wertschöpfungsketten schwieriger, wenn nicht unmöglich werden. Der gesamte Sektor der industriellen Dienstleistungen und der Bereich Telekommunikation und IT-Industrie sind dafür ein Beispiel. Für letztgenannte Bereiche wurden in den „Grundsätzen", dem so genannten 2+2+2-Papier, erste Vereinbarungen beschlossen und Branchenarbeitskreise eingerichtet.

3.2 IG Metall: GHK-Integration

Der Integrationsprozess der GHK in die IG Metall ist zu einem erfolgreichen Abschluss gekommen. Der Holz- und Kunststoffbereich ist ein fester Bestandteil der IG Metall.



Podiumsdiskussion bei der Bundesbronchenkonferenz Holz und Kunststoff 26. bis 28. Moi 2000 in Sprockhövel

Nach dem Integrationsvertrag 1997 wurden auf den entsprechenden Gewerkschaftstagen der GHK und der IG Metall die jeweiligen satzungsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, die die Selbstauflösung der GHK und den Beitritt zur IG Metall zum 1. Januar 2000 besiegelten.

Der Holz- und Kunststoffbereich ist durch kleinere und mittlere Betriebe geprägt. Prägend ist vor allem die Möbelindustrie. Weitere Teilbranchen sind die Holzwerkstoffindustrie, die Bauelementeherstellung und die Kunststoffverarbeitung, inklusive der Automobilzulieferung sowie weitere kleinere Bereiche, u. a. Klavier- und Musikinstrumentenbau, der Caravanbau, die Schreib-, Zeichengeräte- und Kosmetikindustrie.

Im Jahr 2000 hatten sich etwa 80 Branchenausschüsse auf Verwaltungsstellenebene (teilweise übergreifend) gebildet. Ebenso etablierten sich in den Bezirken entsprechende Branchenausschüsse, und der Bundesbranchenausschuss nahm seine Arbeit auf.

Insgesamt wurden zirka 135 000 Mitglieder der IG Metall „gutgeschrieben", wobei lediglich etwa 1500 Mitglieder den Übertritt verweigerten. Seitdem ist die Mitgliederentwicklung negativ. Hauptursache ist der massive Beschäftigungsabbau.
Bereits zu einem frühen Zeitpunkt wurde im Mai 2000 die erste Bundesbranchenkonferenz durchgeführt, um die Arbeitsschwerpunkte und das weitere branchenpolitische Vorgehen zu vereinbaren.

Insgesamt hat der Integrationsprozess durchweg positive Ergebnisse gebracht:

- Viele Funktionäre sind mittlerweile mit den Gremien und Strukturen der IG Metall vertraut und haben in vielfältigster Weise Mandate inne.
- Die Betreuung durch die Verwaltungsstellen wird gelobt.
- Die Mitglieder und Funktionäre profitieren vom vielfältigen Angebot der Bildungsarbeit der IG Metall, die als Bereicherung empfunden wird.
- Trotz schlechter wirtschaftlicher Lage konnten erfolgreiche Tarifabschlüsse durchgesetzt werden. Mit dem Holz- und Kunststoffbereich hat die IG Metall insgesamt 612 neue Tarifverträge dazubekommen.
- Der Aufbau der Branchenarbeit hat konkrete Gestalt angenommen. Es existiert mittlerweile ein vielfältiges Angebot an Branchenaktivitäten.

Natürlich gab es auch Integrationsprobleme. Schließlich mussten die unterschiedlichen Organisationskulturen überwunden werden. Eine kleine Organisationseinheit musste ihren Platz in der Großorganisation IG Metall finden. Eine spezifische Branchenarbeit wurde teilweise mit Argwohn betrachtet. Letztlich gab es auch bei der Anpassung der Mitgliedsbeiträge aufgrund unterschiedlicher satzungsrechtlicher Voraussetzungen Unmut.

Der Holz- und Kunststoffbereich ist zum festen Bestandteil der IG Metall geworden. Die Integra-



tion ist beendet. Dass die IG Metall in der Holz- und Kunststoffbranche nach wie vor durchsetzungsfähig ist, zeigt insbesondere die Tarifpolitik. Mit der Branchenarbeit ist dort nicht nur Fuß gefasst worden, sondern die IG Metall insgesamt hat eine stärkere Branchenarbeit auf die Tagesordnung des Reformprozesses gesetzt (Zukunftsmanifest). Somit konnte in der zweiten Bundesbranchenkonferenz Holz und Kunststoff im September 2002 ein positives Fazit der Integration gezogen werden.

4. Internationale Gewerkschaftsarbeit



4.1 Globalisierung und Europäisierung

Der Globalisierung der Wirtschaft ist auch mit verstärkter globaler Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu begegnen. Die europäische Ebene der Gewerkschaftsarbeit muss durch gemeinsame europäische Aktionen zur Sicherung von Arbeitsplätzen gestärkt werden.

Globale Märkte müssen auf globalen Regeln und Institutionen beruhen, die eine menschenwürdige Entwicklung und das Allgemeinwohl über die Interessen von Unternehmen und nationalen Vorteilen stellen. Eine Rückkehr zu einer Fixierung der Politik auf die nationalstaatliche Ebene ist keine wünschenswerte Alternative. Die Globalisierung benötigt ein soziales und demokratisches Gesicht. Es gilt nicht, der Globalisierung zu entkommen, sondern sie politisch zu gestalten.

Die IG Metall hat im Rahmen ihrer internationalen und europäischen Zusammenarbeit zwei Arbeitsfelder als Schwerpunkte bearbeitet:

1. Das Engagement für eine gesamtstaatliche soziale Regulierung, konkret die Forderung einer Implementierung der Kernarbeitsnormen (CLS) in das Vertragswerk der Welthandelsorganisation (WTO) mit Blick auf die entsprechenden Ministerkonferenzen der WTO, so unter anderem auf die 4. Ministerkonferenz der WTO in Doha/Katar im November 2001.

2. Die Forderung, sozusagen als zweitbester Weg, die Durchsetzung von Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen zu forcieren.

In diesem Kontext der staatlichen Regulierung hat die IG Metall an einer klaren Positionierung von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zu entwicklungspolitischen Fragestellungen mitgewirkt. Festzustellen ist, dass sich die Erwartungen einer sozialen Agenda und mehr Demokratie und Transparenz in der WTO bisher nicht erfüllt haben, trotzdem wird die IG Metall weiter das Konzept einer sozialen Dimension im Welthandel verfolgen.

Die IG Metall sitzt mit am „Runden Tisch" beim Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ), an dem auch Unternehmen und NGO's beteiligt sind. Im Mittelpunkt des „Runden Tischs" stehen Initiativen zur Förderung freiwilliger Vereinbarungen, insbesondere die Frage von Monitoring/Verification von Verhaltenskodizes.

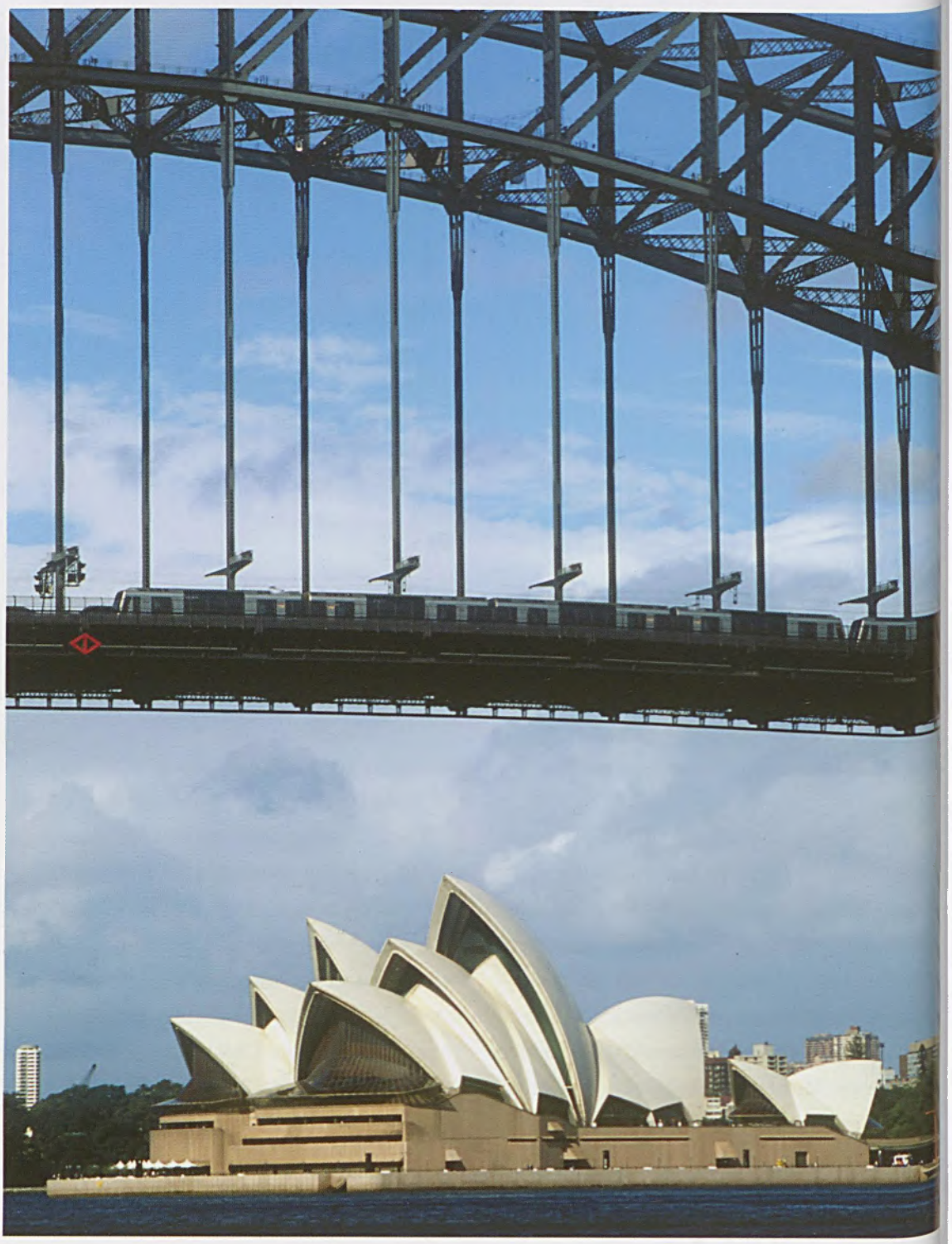
Zusammen mit dem DGB und seinen Gewerkschaften hat die IG Metall der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten" zugearbeitet. Die in diesem Enquete-Bericht ausgesprochenen Empfehlungen entsprechen den politischen Forderungen der IG Metall.

Vor diesem Hintergrund gelang es der IG Metall, im Berichtszeitraum auf der Ebene von multinationalen Unternehmen so genannte Verhaltenskodizes bzw. internationale Rahmenabkommen abzuschließen. Dies geschah im Holz-/Kunststoffbereich bei Faber Castell, in der Textil- und Bekleidungsindustrie bei der Firma Triumph und der Paul Hartmann AG und im Automobilsektor bei Volkswagen, DaimlerChrysler und General Motors Europa.

4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit

Wichtige Ansatzpunkte in diesem Bereich sind z. B. Weltbetriebsräte, die Durchsetzung von Verhaltenscodizes in multinationalen Unternehmen und die Mitarbeit in der globalisierungskritischen Bewegung.

Im Mittelpunkt der internationalen Gewerkschaftsarbeit standen die Weltkongresse der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV), 26. bis 30. Juni 2000 in Norrköping/Schweden, des Internationalen Bundes der Bau- und Holzgewerkschaften (IBBH), 4. bis 6. November 2001 in Kopenhagen/Dänemark und des Internationalen Metall-



gewerkschaftsbunds (IMB), 11. bis 15. November 2001 in Sydney/Australien. Schwerpunkte der Programme und Diskussionen auf diesen Kongressen waren die Herausforderungen der Globalisierung und die gewerkschaftlichen Antworten darauf, wobei fünf Punkte von besonderer Wichtigkeit sind: Die Gründung von Weltbetriebsräten, die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen, die Reform der Welthandelorganisation (WTO), der Kampf gegen Diskriminierung und die Schaffung internationaler Arbeitsstrukturen für den Informations- und Kommunikationssektor.

Unsere multilaterale Zusammenarbeit widmete sich weiter dem Ziel der Verhandlung von Vereinbarungen zur Einhaltung von Kernarbeitsnormen sowie der Schaffung von Weltkonzernbetriebsräten und einer Verbesserung der Zusammenarbeit in den Welträten für multinationale Unternehmen. Am 17. Juli 2002 wurde im Zuge dieser Tätigkeiten nunmehr auch bei DaimlerChrysler ein Weltarbeitnehmerausschuss (World Employee Council) gegründet.

Auch dieses Mal wurden auf dem Kongress des IMB Klaus Zwickel als Präsident und Marcello Malentacchi als Generalsekretär in ihren Ämtern bestätigt. Manfred Schallmeyer wurde zum Vize-Präsidenten von ITBLAV gewählt und Wolfgang Rhode zum Vorstandsmitglied des IBBH.

Einen weiteren Schwerpunkt stellt die bilaterale Zusammenarbeit vornehmlich mit Gewerkschaften aus Entwicklungs- und Schwellenländern dar. So wurde beispielsweise in Südkorea der Aufbau einer Industriegewerkschaft im Metallsektor unterstützt und in verschiedenen Ländern bildungs- und themenbezogene Maßnahmen zum Aufbau, zur Stärkung und Demokratisierung gewerkschaftlicher Organisationen erfolgreich durchgeführt.

4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit

Eine wichtige Aufgabe ist, die Anzahl und die Rechte der europäischen Betriebsräte zu vergrößern.

Dominierende Themen der EU-Politik der letzten vier Jahre, welche auch die Gewerkschaftspolitik stark beeinflusst haben, waren unter anderem die EU (Ost-) Erweiterung mit ihren Hoffnungen und Ängsten, die Fortentwicklung der Wirtschafts- und Währungsunion und ihre Auswirkungen auf die Tarif- und Sozialpolitik, die anhaltende prekäre Beschäftigungslage sowie die Debatte um eine europäische Verfassung.

Seit Februar 2000 verhandelt die Europäische Union mit zwölf Ländern über einen Beitritt. Neben der Landwirtschaft, der Regionalpolitik und dem Umweltschutz, die als besondere Problemfelder eingestuft werden, war die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwei Jahre lang ein heiß umstrittenes Thema zwischen den deutschen und österreichischen sowie den polnischen, tschechischen und ungarischen Gewerkschaften. Wegen der Unsicherheiten der Arbeitsmarktentwicklung in Ost und West wurden schließlich Übergangs-



fristen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und im Bereich einzelner Dienstleistungen vereinbart, mit einer maximalen Dauer von sieben Jahren.

Probleme bereitet auch die konkrete Umsetzung des „acquis communautaire", das heißt des gemeinschaftlichen Besitzstands in den Ländern Mittel- und Osteuropas. Dies betrifft insbesondere die Bereiche sozialer, sektoraler Dialog sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Hierzu hat die IG Metall, wie in der Vergangenheit, den Gewerkschaften der beitrittswilligen Ländern Beratung und Seminare angeboten, um den Integrationsprozess zu begleiten. Zu erwähnen sind hier sowohl die bilateralen Maßnahmen der Bezirke Bayern und Berlin-Brandenburg-Sachsen mit den Metallgewerkschaften Polens, Tschechiens, Slowakiens, Ungarns und Sloweniens, die „Internationalen Konferenzen der IG Metall" mit den Metallgewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa (Dresden 2000, Frankfurt/Oder 2001, Passau 2002), als auch die zentralen bi- oder multilateralen Kooperationen zu Themen wie „Soziale Begleitmaßnahmen bei Restrukturierungen", „Arbeits- und Gesundheitsschutz", „Europäische Betriebsräte" und anderen.

Mit Einführung des Stabilitätspaktes für Süd-Ost-Europa haben sich auch unsere Aktivitäten in den Balkan-Ländern ausgeweitet. In regelmäßigen Abständen werden punktuelle Maßnahmen mit den Gewerkschaften aus Kroatien, Serbien Montenegro, Kosovo, Mazedonien, Albanien, Bulgarien und Rumänien durchgeführt.

Mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und oftmals gemeinsam mit den zuständigen Internationalen Berufssekretariaten (IBS) wurden weiterhin Seminare für die Gewerkschaften in Belarus und Russland organisiert.

Durch die Einführung eines Beschäftigungskapitels und die Aufnahme des Sozialprotokolls in



den Amsterdamer EU-Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, hat die Europäische Union eine größere sozial- und beschäftigungspolitische Handlungsfähigkeit erhalten. Dies stellt einen ersten noch zaghaften Ausgleich zum eher wirtschaftsorientierten Maastrichter Vertrag dar.

Zwischen der Wirtschafts- und Währungspolitik einerseits und der Beschäftigungs- und Sozialpolitik andererseits, besteht weiterhin ein erhebliches Ungleichgewicht. Klare Vorgaben auf der einen Seite, mühsames Herantasten auf der anderen Seite. Bei Richtlinien im sozialen Bereich sind Europäische Kommission und Ministerrat zögerlich. Immer häufiger wird auf die Methode der offenen Koordinierung und auf den Sozialen Dialog verwiesen. Dieser aber, ob branchenübergreifend oder branchenspezifisch, geht nur mühsam vonstatten.

Nach langjähriger Ablehnung hat der Europäische Arbeitgeberverband der Metallindustrie (WEM) sich 2001 immerhin einverstanden erklärt, mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) eine Arbeitsgruppe zu bilden, um den Fachkräftemangel um das Image der Branche zu untersuchen.

In Nizza wurde die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verabschiedet. In Laeken wurde die Einsetzung eines Konvents beschlossen, der bis 2003 Vorschläge zu einer Verfassung und zu Reformen der Europäischen Union ausarbeiten soll, die dann im Anschluss einer Regierungskonferenz vorgelegt werden. Die Bedeutung des Konvents für die deutschen und europäischen Gewerkschaften und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht zu unterschätzen. Das europäische Sozialmodell muss gestärkt und konstitutionell verankert werden. Davon hängt auch die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften ab.



Orientierung für die europäische Gewerkschaftsarbeit boten die Kongresse der drei Branchenverbände: Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB), 17./18. Juni 1999 in Kopenhagen/Dänemark, die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), 4./5. November 1999 in Luxemburg und der Europäische Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (EGV-TBL), 31. März bis 4. April 2002 in Toledo/Spanien.

Anhand von Arbeitsprogrammen wurden dort die Eckpunkte für die Industriepolitik, die Tarifpolitik, die EBR-Arbeit und die Durchsetzung von sektoralen, sozialen Dialogen auf europäischer Ebene und für die einzelnen Branchen gelegt. Grenzüberschreitende Fusionen, Kooperationen und Restrukturierungen, aber auch EU-weite Handels- und Wettbewerbspolitik beherrschen das industriepolitische Aktionsfeld und zwingen die Gewerkschaften, sozialverträgliche Antworten zu suchen, die in allen betroffenen Ländern wirken.

In der Berichtsperiode hat der EMB drei Aktionstage durchgeführt, um auf die Probleme in einzelnen Sektoren aufmerksam zu machen und die gemeinsamen Forderungen der Metallgewerkschaften an die nationalen und europäischen Entscheidungsträger heranzubringen: Schiffbau im November 1999, Stahl im Mai 2000 und Informations- und Kommunikationstechnologie im Juni 2002. Bedauernswert war das Auslaufen des Vertrags der Europäischen Gemeinschaften für Kohle und Stahl (EGKS) im Juli 2002.

Mit der Einführung des Euro haben sowohl die europäischen Gewerkschaftsverbände als auch der Europäische Gewerkschaftsbund die Lohnkoordinierungsregeln ins Leben gerufen, um Unterbietungswettbewerb zwischen den Gewerkschaften zu vermeiden. Demnach wird angestrebt, dass bei Tarifverhandlungen die nationalen Mitgliedsgewerkschaften den Inflationsausgleich sowie den Produktivitätszuwachs ausschöpfen. Insbesondere der EMB hat hier mit seinen tarifpolitischen Konferenzen (die letzte im Juni 2001 in Oslo/Norwegen), seinen regionalen Kooperationen (NRW, Benelux, Bayern-MOE-Ländern, Küste-Skandinavien) und seinem Berichtswesen Eucob@, das inzwischen auch vom EGV-TBL übernommen wurde, Pionierarbeit geleistet.

Die Arbeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) hat sich erheblich ausgeweitet, sowohl was die Zahl der neu eingerichteten Gremien als auch die Ausweitung ihrer Kompetenzen anbetrifft. Neben dem EBR gewinnt seit 2001 nun auch die Vorbereitung auf die Europäische Aktiengesellschaft (SE) an Bedeutung. Um Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene zu etablieren, müssen die Vorzüge weitreichender Mitbestimmungsregeln besser kommuniziert werden. Hier stehen die deutschen Gewerkschaften in der Verantwortung.


3

HANDLUNGSFELDER

Der von der IG Metall gewollte Regierungswechsel vom September 1998 war die Voraussetzung für einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Forderungen. Auf der einen Seite sind die politischen Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften gewachsen, auf der anderen Seite war die rot-grüne Bundesregierung weder verlängerter Arm noch politischer Erfüllungsgehilfe für die IG Metall. Die Gewerkschaften erlebten auch herbe Enttäuschungen.

3 1. Gesellschaftspolitik

1.1 Bündnis für Arbeit

Das Bündnis für Arbeit sollte nach dem Willen der Bundesregierung zum zentralen Instrument bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entwickelt werden.

Koalitionsvertrag

Im Koalitionsvertrag 1998 von SPD und Bündnis 90/Die Grünen zur Bildung der ersten rot-grünen Regierung wurde vereinbart: „Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird die neue Bundesregierung alle gesellschaftlichen Kräfte mobilisieren. Wir wollen ein Bündnis für Arbeit und Ausbildung. Gemeinsam mit Gewerkschaften und Unternehmen werden wir konkrete Maßnahmen vereinbaren, um die Arbeitslosigkeit abzubauen und allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu sichern. Zu diesem Bündnis für Arbeit und Ausbildung haben alle Beteiligten in fairem Geben und Nehmen ihren Beitrag zu leisten.
Dabei geht die neue Bundesregierung von folgenden Grundsätzen aus:
Gewerkschaften und Unternehmen sind zuständig für eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik und für eine Organisation der Arbeit, die dem Flexibilisierungsbedarf der Betriebe und dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität Rechnung trägt.

Aufgabe der Wirtschaft ist es, die Anstrengungen für Investitionen und Innovation zu verstärken. Wirtschaft und öffentliche Verwaltung stehen in der Pflicht, durch Erhöhung der Lehrstellenzahl jedem Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu geben.

Die neue Bundesregierung wird die Rahmenbedingungen schaffen für nachhaltiges Wachstum und zukunftsfähige Arbeitsplätze. Dazu gehört eine umfassende Steuerreform, die Senkung der gesetzlichen Lohnnebenkosten, die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung und eine Innovationsoffensive in Bildung, Forschung und Wissenschaft.

Die neue Bundesregierung wird im Lichte der Ergebnisse des Bündnisses für Arbeit ihre Festlegungen über mögliche politische und gesetzgeberische Maßnahmen hinsichtlich der Sicherung einer qualifizierten Ausbildung für alle Jugendlichen, der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital und der Arbeitszeitpolitik treffen."

Teilnehmer

Zum ersten Treffen des Bündnisses für Arbeit wurden auf Seiten der Gewerkschaften die Vorsitzenden des DGB, der IG Metall, der ÖTV und der IG BCE eingeladen. Für die Arbeitgeberseite wurden die Präsidenten des BDI, der BDA, des DIHK und des Zentralverbandes des deutschen Handwerks eingeladen.

Bei diesem ersten Treffen wurde eine Struktur für die Arbeitsweise vereinbart. Neben den Treffen des Bündnisses mit dem Bundeskanzler wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der

wiederum acht verschiedene Arbeitsgruppen zuarbeiten sollten. Besondere Bedeutung erhielt die sog. Benchmark-Gruppe, die aus verschiedenen Wissenschaftlern bestand und für das Bündnis Entwicklungstrends aufarbeiten und Lösungskorridore aufzeigen sollte.

Das Bündnis für Arbeit hat sich achtmal getroffen. Beim letzten Treffen konnte keine Einigung mehr über eine gemeinsame Erklärung erzielt werden.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Arbeit des Bündnisses sind aus Sicht der IG Metall widersprüchlich. Die Erfolge der Bündnisgespräche waren die Ausbildungsplatzzusage, die in den Jahren 1999 und 2000 zum Ausgleich von Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen geführt hat. Ebenso können die Vereinbarungen zur Qualifizierungsoffensive und zur verbesserten Altersteilzeit positiv gewertet werden.

In der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch eine offensive Politik der Arbeitsumverteilung, durch die Beschränkung von Überstunden und eine präventive Arbeitsmarktpolitik konnten keine Fortschritte erzielt werden.

In vielen Einzelpunkten war es wegen der Blockadehaltung der Arbeitgeberverbände nicht möglich, zu gemeinsamen Auffassungen und Vereinbarungen zu kommen.



Die relative Erfolglosigkeit des Bündnisses für Arbeit gemessen an den sicherlich übergroßen Erwartungen ist in verschiedenen Ursachenbündeln zu verorten:

Der grundsätzliche Konflikt in allen Bündnisrunden war der Versuch der Arbeitgeberverbände (und gelegentlich der Bundesregierung), die Gespräche beim Bundeskanzler zur Vereinbarung von Lohnleitlinien/-korridoren zu nutzen. Die Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, haben sich diesem Ansinnen verweigert.

Die Arbeitgeberverbände waren nicht bereit, verbindliche Umsetzungszusagen zu leisten. Dadurch verflüchtigten sich viele Vereinbarungen in unverbindliche Erwartungen. Vereinbarungen zwischen drei Partnern sind jedoch nur dann sinnvoll, wenn die Umsetzung verbindlich und kontrollierbar erfolgt. Die Struktur des Bündnisses mit seinen drei Ebenen und acht Arbeitgruppen war überkomplex. Das Verhältnis der Gewerkschaften zum Bündnis war während der ganzen Legislaturperiode ambivalent. Obwohl die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit ihre Positionen engagiert vertraten, wurde das Bündnis nicht als ein offensives Instrument der Politikbeeinflussung genutzt.

Neuer Anlauf nach Bundestagswahl

Die wiedergewählte Bundesregierung hat angekündigt, einen neuen Anlauf für das Bündnis für Arbeit zu unternehmen. Für die Gewerkschaften muss die Verbindlichkeit der Bündnisabsprachen zum entscheidenden Kriterium für eine Wiederauflage werden.

1.2 Bundestagswahl 2002

Rot-Grün hat trotz erheblicher gesellschaftlicher Probleme (Massenarbeitslosigkeit, Armut und soziale Ungerechtigkeiten, Finanzprobleme der öffentlichen Hand) und einer sehr schwierigen konjunkturellen Lage am 22. September eine knappe Mehrheit über Schwarz-Gelb errungen. Auch die massive Einflussnahme vieler Zeitungen und Zeitungskonzerne konnte dies nicht verhindern.

Schwarz-Gelb hat in Deutschland keine gesellschaftliche und auch keine parlamentarische Mehrheit erringen können. Obwohl die Politikvorschläge der Union auf den Abbau des Sozialstaats zielen, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schleifen und einem veralteten Frauen- und Gesellschaftsbild anhängen, hat die Union Stimmen hinzugewonnen. Die FDP wurde für ihr marktradikales Programm abgestraft.

Die SPD hat den Auftrag erhalten, eine Regierung für mehr Arbeit und soziale Gerechtigkeit zu bilden. Auch knappe Mehrheiten sind Mehrheiten. Wahlkampf und Wahlergebnis zeigen, dass der von der SPD im Frühjahr versuchte Weg in die Mitte kein überzeugendes Mehrheitsprojekt in Deutschland darstellt. Erst durch die deutliche Hervorhebung der Rechte der Beschäf-

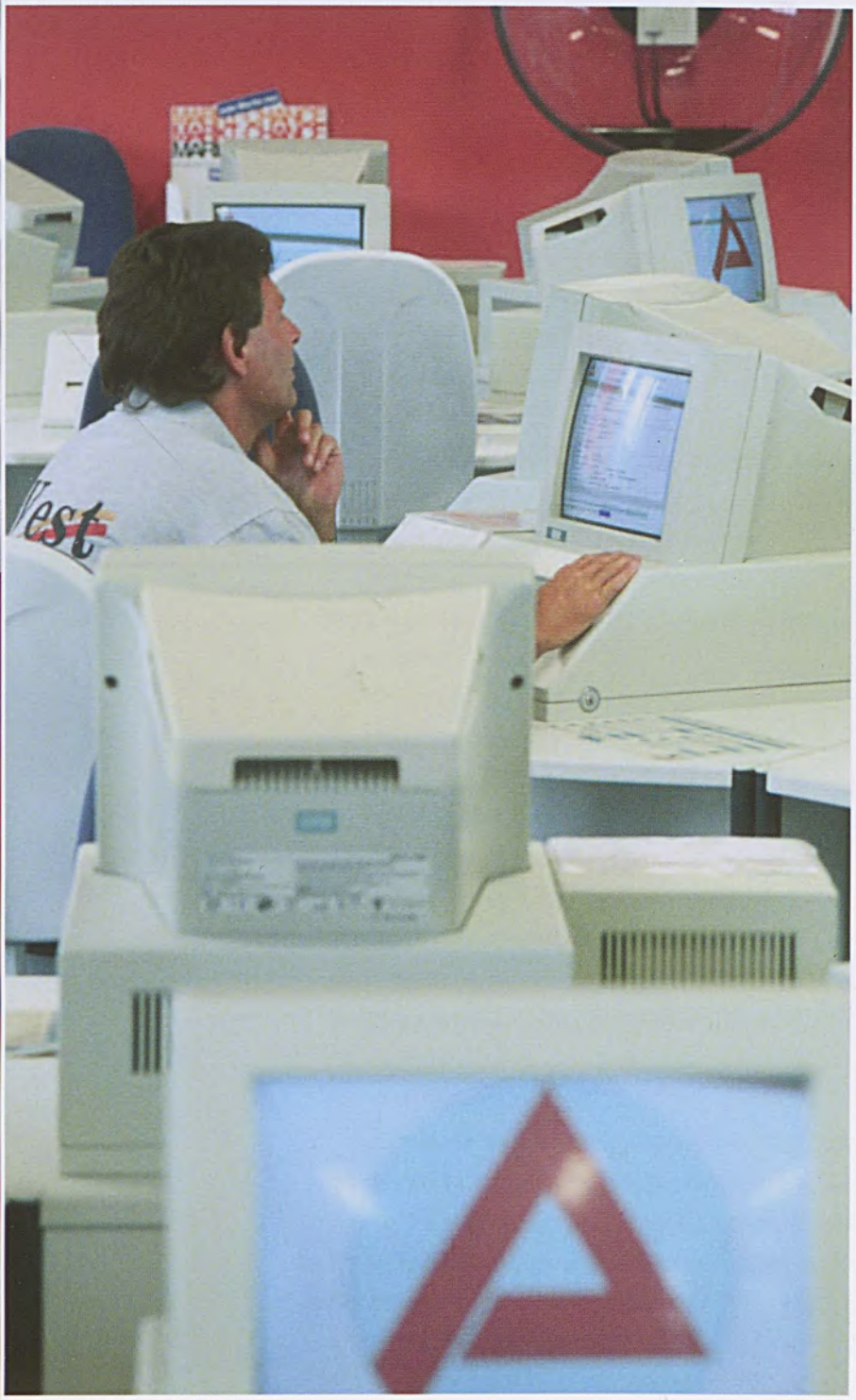
tigten, durch die Betonung sozialer Gerechtigkeit und dem Versprechen einer Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im sozialdemokratischen Wahlkampf und durch die weitgehenden Aktivitäten der Gewerkschaften konnte die politische Enttäuschung und die damit verbundene Wahlabstinenz in Teilen der Arbeitnehmerschaft überwunden und in Stimmen für eine Fortsetzung von Rot-Grün gewandelt werden. Die Zugewinne der Union bei Arbeitern und Angestellten zeigen jedoch, dass dies nicht vollständig gelungen ist. Die Stimmen der SPD wurden nicht in der Mitte, sondern bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewonnen. Gewerkschaften haben sich in diesen Wahlkampf massiv eingeschaltet, um die Bedeutung der bevorstehenden Richtungsentscheidung zu verdeutlichen. Dazu diente einerseits die Kritik am ursprünglichen Wahlkampf- und Politikkonzept der Mitte, aber auch die Mobilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten Wochen. Die Bezugspunkte bei der Intervention der IG Metall waren Arbeit, soziale Gerechtigkeit und die Rechte von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Gewerkschaften. Dies sind auch die gewerkschaftlichen Anforderungen an die neue Regierung.

Die IG Metall hat ihren Standpunkt im April 2002 in einem Positionspapier zur Bundestagswahl deutlich gemacht. Diese Positionen waren der Maßstab zur Bewertung der Politik der rot-grünen Koalition und der schwarzgelben Opposition. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede. Insbesondere die Haltung der Parteien zur Tarifautonomie und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern machte deutlich, dass bei dieser Bundestagswahl viel auf dem Spiel steht.

Union und FDP forderten in ihren Wahlprogrammen eine Änderung beim Günstigkeitsprinzip und beim Tarifvorrang sowie die Ermöglichung sogenannter „Betrieblicher Bündnisse". Damit wollten Union und FDP die Voraussetzungen schaffen, damit künftig (Flächen-)Tarifverträge keine abschließend bindende Regelungskraft mehr besitzen. Damit würde die im Grundgesetz verbriefte Koalitionsfreiheit ausgehöhlt, weil durch die vorgeschlagenen Änderungen die normative Wirkung von Tarifverträgen aufgeweicht würde.

Wenn jedoch der Tarifvertrag faktisch keine Bindungswirkung mehr hat, dann ist auch der Beitritt zu einer Gewerkschaft obsolet. Und dies wäre die Außerkraftsetzung der Tarifautonomie. Demgegenüber haben sich SPD und Grüne in ihren Wahlprogrammen ausdrücklich zur Tarifautonomie bekannt, und die SPD hat die Bedeutung von Tarifverträgen ausdrücklich hervorgehoben.

Angesichts dieser politischen Unterschiede in der für die Gewerkschaften zentralen Frage ihrer Handlungsfähigkeit war es klar, dass die Gewerkschaften im Bundestagswahlkampf die Fragen der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt ihrer Interventionen stellten.



Die IG Metall hat in ihren verschiedenen Materialien, die sie zur Meinungsbildung im Bundestagswahlkampf erstellte und veröffentlichte, deutlich auf die unterschiedliche Haltung der Parteien zur Tarifautonomie hingewiesen. Die IG Metall hat ihre Mitglieder aufgefordert, die unterschiedliche Haltung der Parteien zur Tarifautonomie bei der Wahlentscheidung zu berücksichtigen.

Neben der Tarifautonomie spielten eine soziale Reform des Gesundheitswesens, die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter und die Bildungs- und Zukunftschancen junger Menschen eine gewichtige Rolle.

1.3. Einflussnahme auf die Politik

Beschäftigungspolitik

Die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit hat die Bundesregierung 1998 zur ihrer wichtigsten Aufgabe erklärt. Unter Finanzminister Lafontaine leitete die Bundesregierung eine wirtschafts- und finanzpolitische Wende ein. In der Steuerpolitik wurden „Schlupflöcher für Gutverdienende" geschlossen, während die Steuerbelastung für Gering- und Normalverdiener verringert wurde.

Die Haushaltspolitik war darauf ausgerichtet, durch eine kontinuierliche Ausgabenpolitik konjunkturelle Schwankungen auszugleichen und trotzdem mittelfristig die Sanierung des Bundes-

haushaltes zu erreichen. Diese Politik wurde von der IG Metall unterstützt.

Mit dem Wechsel im Amt des Bundesfinanzministers zu Hans Eichel wurde dieser grundsätzliche richtige Weg der Haushaltspolitik zu Gunsten einer starren Konsolidierungspolitik verlassen. Die Ausgaben des Bundes wurden deutlich verringert. Dies führte auch zu einer deutlichen Absenkung der Investitionstätigkeit des Bundes. Die Steuerreform im Sommer 2000 brachte eine deutliche Senkung von Eingangs- und Spitzensteuersatz, aber auch eine deutliche Verringerung der Steuerbelastung von Kapitalgesellschaften.

Die IG Metall hat vielfach versucht, die Bundesregierung von den Mängeln ihrer Politik zu überzeugen und einen alternativen Weg zu gehen. Die Bundesregierung beharrte auf ihrem Weg.

Die restriktive Zinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) und die starre Konsolidierungspolitik im Rahmen des Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspaktes hatte seit Beginn 2001 eine deutliche Steigerung der Arbeitslosigkeit zur Folge. Waren im Januar 2001 3,785 Millionen Menschen bei der Bundesanstalt für Arbeit arbeitslos gemeldet, so erhöhte sich die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit bis November 2002 auf 4,161 Millionen. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der Erwerbstätigen um 250 000.

In der Beschäftigungspolitik wurden im Berichtszeitraum keine wirklichen Fortschritte erreicht. Die Massenarbeitslosigkeit befindet sich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. In den neuen Bundesländern ist die Lage noch deutlich schlechter als in den alten. Dort ist die Arbeitslosenquote im Schnitt um zwölf Prozentpunkte höher als in den alten Ländern.

Verteidigung der Tarifautonomie – Europäischer Konvent – Corporate Governance

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum in unterschiedliche gesellschaftsrechtliche und verfassungspolitische Projekte und Gesetzesvorhaben eingebracht, soweit diese Gewerkschafts- und Arbeitnehmerinteressen berührten. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Mitwirkung des Ersten Vorsitzenden an der Regierungskommission „Corporate Governance“ sowie die Einflussnahme der IG Metall im Zusammenhang mit dem Zustandekommen des Übernahmegesetzes und des Transparenz- und Publizitätsgesetzes. Hinzu kommen auf europäischer Ebene die Übernahmerichtlinie, die Grundrechte-Charta und die Arbeit des Europäischen Konvents.

In der Regierungskommission Corporate Governance konnte ein Generalangriff auf die Mitbestimmung verhindert werden. Das Transparenz- und Publizitätsgesetz ermöglicht in verschiedener Hinsicht eine Verbesserung der Aufsichtsratsarbeit. Beim Übernahmegesetz ist es gelungen, eine Verschlechterung der Mitbestimmung abzuwehren und Informations- und Konsultationsrechte von Betriebsrat und Arbeitnehmern

zu verankern. Der erste Entwurf für eine europäische Übernahmerichtlinie ist gescheitert. Die Arbeit des Europäischen Konvents begleitet die IG Metall in der Arbeitsgruppe des EGB „Future of Europe". Gewerkschaftliche Schwerpunkte sind dabei die Verankerung einer integrierten Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Gleichstellung der Geschlechter, die Mitbestimmung sowie der Ausbau des Sozialen Dialogs.

Die Bemühungen um eine Reform des Streikparagraphen 146 SGB III waren nicht erfolgreich. Obwohl die Wiederherstellung der Chancengleichheit der Tarifparteien in Arbeitskämpfen ein Wahlversprechen der SPD war und im rot-grünen Regierungsprogramm stand, war die Bundesregierung nach zwei erfolgreichen Tarifrunden mit Streikaktionen nicht mehr von der Notwendigkeit zu überzeugen, dieses Versprechen in die Tat umzusetzen. Das aus der Not geborene flexible Streikkonzept wurde als Beweis für die Streikfähigkeit der IG Metall angesehen. Die IG Metall hat angekündigt, dass sie ihre Forderung nach Wiederherstellung der Chancengleichheit und Sicherung der Streikfähigkeit in der neuen Legislaturperiode wieder aufgreifen wird.

Die Gesundheitspolitik war im Berichtszeitraum auf der Ebene der Bundespolitik ein ständiges Thema. Die IG Metall hat in die politischen Debatten ihre Position eingebracht. Die Stärkung der gesetzlichen Krankenversicherung, den Ausbau präventiver Gesundheitspolitik, den Erhalt eines einheitlichen Leistungskatalogs und einer solidarischen Finanzierung sind die Eckpunkte der gewerkschaftlichen Interventionen.

Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung wurde in den Jahren 1998 bis 2002 erheblich umgebaut. Die Leistungen der gesetzlichen Rente wurden für die künftigen Rentnergenerationen deutlich abgesenkt. Eine private, auf Kapitaldeckung beruhende Rente wurde eingeführt. Die Möglichkeiten betrieblicher Alterssicherung wurden verbessert.
Die IG Metall hat in der Debatte um die Rentenreform deutlich gemacht, dass sie diesen Weg für falsch hält. In vielen Gesprächen mit Bundesregierung und Bundestag wurde versucht, die Regierung von den gewerkschaftlichen Argumenten zu überzeugen. Der Beirat der IG Metall hat das Thema sehr ausführlich mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester, diskutiert.

Gruppenfreistellungsverordnung

Die Aktivitäten zur GVO (Gruppenfreistellungsverordnung) waren besonders erfolgreich, da es gelungen war, verschiedenste Handlungsbereiche und -felder politisch-strategisch zusammen zu führen (große und kleine Betriebspolitik, Fachausschüsse des Kfz-Handwerks und Automobilarbeitskreis Herstellerseite sowie Berliner Büro und die Europa- und Wirtschaftspolitik). Die IG Metall profilierte sich in einem bisher nicht gekannten Ausmaß in den Medien. Die



IG Metall war in den Belegschaften als Streiter für sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Sache erlebbar und damit erfahrbar.

Bereits zu einem frühen Zeitpunkt wurde die von der EU geplante Abschaffung der GVO bzw. einschneidende Veränderungen des Wettbewerbsrechts im Autohandel im Rahmen der Fachausschussarbeit des Kfz-Handwerks thematisiert und Alternativen entwickelt. Insbesondere mit der Ende 2000/Frühjahr 2001 gemeinsam mit dem Zentralverband des Kfz-Handwerks (ZDK) durchgeführten Unterschriftenaktion war eine breite Mobilisierung verbunden. Auf dem Höhepunkt der Aktivitäten konnten über 100 000 Unterschriften an den ehemaligen Bundeswirtschaftsminister Müller übergeben werden. Viele Betriebsräte entwickelten sich zu Meinungsführern in den Betrieben. Die IG Metall konnte sich in Betrieben präsentieren, in denen bisher keine organisationspolitische Basis bestand.

Die generelle Abschaffung der GVO und damit ein zu erwartender massiver Beschäftigungsabbau und negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen konnten verhindert werden. In insgesamt 18 einzelnen Punkten wurden die Novellierungsvorstellungen der EU-Kommission nachgebessert.

Übernahmerichtlinie

Fusionen und Übernahmen von Unternehmen auch über die Grenzen hinweg haben in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Feindliche Übernahmen spielten vor allem in den Jahren 1995 bis 2001 eine wichtige Rolle.

Die EU-Kommission hatte im Zuge der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes eine Richtlinie vorgelegt, mit der nationale Schutzvorschriften vor feindlichen Übernahmen beseitigt werden sollten. Diese Richtlinie stieß in Deutschland auf erhebliche Bedenken sowohl bei Unternehmen wie auch bei allen politischen Parteien, zumindest im Europäischen Parlament.

Mit der Übernahmeschlacht um Mannesmann und der Übernahme durch Vodafone erhielt die politische Debatte um die Übernahmerichtlinie in Deutschland neue Nahrung.

Die Bundesregierung konnte davon überzeugt werden, dass die vorgesehene europäische Übernahmerichtlinie deutliche Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen mit sich brächte. Diese Auffassung wurde auch von der Mehrzahl der deutschen Mitglieder im Europäischen Parlament geteilt. Bei der Schlussabstimmung im Europäischen Parlament scheiterte der Gesetzgebungsvorgang zur Europäischen Übernahmerichtlinie.

Der Bundestag beschloss daraufhin ein Gesetz, das die Mitbestimmung sichert und dem Vorstand einer Kapitalgesellschaft Abwehrinstrumente gegen feindliche Übernahmen in die Hand gibt.

1.4 Gesetzesnovellierung

Betriebsverfassungsgesetz

Nach 30 Jahren weitgehendem gesetzlichen Stillstand bei der betrieblichen Mitbestimmung, konnte mit der Novellierung der Betriebsverfassung den veränderten Anforderungen in den Betrieben ein stückweit Rechnung getragen werden. Bei dieser Auseinandersetzung stand für die IG Metall die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte in allen Fragen der Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Gleiches galt für die erleichterte Gründung neuer Betriebsräte, die Vereinfachung des Wahlverfahrens und für verbesserte Arbeitsbedingungen für Betriebsräte.

Mit der Kampagne „Punkte sammeln mit einer besseren Verfassung“ wurde umfassendes Kampagnenmaterial zur Unterstützung unserer Forderungen in den Betrieben, gegenüber den Parteien und der Öffentlichkeit entwickelt.

Es wurde ein Unterstützernetzwerk mit Wissenschaftlern, Arbeitsrechtlern, Betriebsrats- und Vertrauenskörpervorsitzenden aufgebaut und eine umfassende „Lobbyarbeit“ bei den Ministerien, gegenüber den Parteien im Bundestag organisiert. Mehr als 100 Seminare wurden veranstaltet.

Die Auseinandersetzung um die Betriebsverfassung war auch ein wichtiges Handlungsfeld für die gewerkschaftliche Betriebspolitik in kleineren und mittleren Unternehmen. Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen zeigen: Das vereinfachte Wahlverfahren wurde umgesetzt und hat die Betriebsratswahlen in den KMU's entbürokratisiert. Die erweiterten Freistellungsmöglichkeiten wurden in vielen Betrieben genutzt.

Die vom Bundestag im August 2001 beschlossenen Veränderungen des Betriebsverfassungsgesetzes bieten die Chance, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken. Das gilt insbesondere für:

- die verbesserten Organisations- und Arbeitsgrundlagen der Betriebsrats- und JAV-Arbeit,
- die Vereinfachung des Wahlverfahrens,
- die Aufhebung der Gruppenschranke Arbeiter/Angestellte und die Einführung der Minderheitengeschlechterquote,
- die Absenkung der Freistellungsgrenze und die Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmandate,
- den Ausbau der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, insbesondere der Vertrauensleute, an der Betriebsratsarbeit,
- das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gruppenarbeit (wenngleich es nicht weit genug geht),
- das Initiativrecht bei der Qualifizierung, sowie das Vorschlags- und Beratungsrecht bei der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung.



Trotz des vehementen Widerstandes der Arbeitgeber und ihrer Verbände konnten wesentliche Reformaspekte durchgesetzt werden. Die Blockadepolitik des Bundeswirtschaftsministers und von Teilen der rot-grünen Koalition hat aber dazu beigetragen, dass die Mitbestimmungsrechte nur unzureichend ausgebaut wurden.

Dies gilt für den besseren Schutz der Arbeitnehmer/-innen vor Befristungen ebenso wie für unsere Forderungen nach weitgehenden Mitbestimmungsrechten in Fragen der Gleichstellung, Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung.

2. Tarifpolitik

2.1 Politische und ökonomische Rahmenbedingungen

Im Zeichen der Krise der Weltwirtschaft und anhaltend hoher Massenarbeitslosigkeit brauchen die Beschäftigten einen verbindlichen Rahmen für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsräume in der Arbeit. Wir wollen den Wandel in der Arbeitswelt tarifpolitisch angemessen regulieren und zukunftsbewusst gestalten.

Die allgemeinen Rahmenbedingungen der IG Metall-Tarifpolitik sind gegenwärtig durch eine schwache und zugleich wechselhafte konjunkturelle Entwicklung geprägt. Im Bündnis für Arbeit, der Einführung des Euros und einer neuen Etappe in der Debatte über die Zukunft des Flächentarifvertrages sind weitere Eckpunkte zu sehen.

Für die Tarifpolitik entwickelte sich mit der Einführung der gemeinsamen europäischen Währung und dem Stabilitäts- und Wachstumspakt ein neuer Referenzpunkt heraus. Mit der einheitlichen europäischen Währung ist einerseits größere Transparenz hinsichtlich der Lohnkostenunterschiede gegeben. Andererseits wurde den Gewerkschaften seitens der Zentralbank und der Kommission die Aufgabe zugesprochen, sich durch eine moderate Tarifpolitik für eine nachhaltige Stärkung des Beschäftigungswachstums zu engagieren. Dieser Ansatz hat sich als falsch erwiesen, da er weder zu mehr Wachstum noch zu mehr Beschäftigung in Europa geführt hat.

Mit der Bildung des „Bündnisses für Arbeit", das auf Initiative von Klaus Zwickel im Oktober 1995 erstmals propagiert worden war, bildete sich nach der konzertierten Aktion (1976 bis 1977) erstmals wieder ein dreiseitiges Gremium auf nationaler Ebene unter Beteiligung der Gewerkschaften. Statt die Tarifpolitik zu einem die Binnennachfrage stimulierenden Instrument zu profilieren, setzten Regierung und Arbeitgeber darauf, die Lohnpolitik darauf festzulegen, Abschlüsse anzustreben, die unterhalb der Produktivitätssteigerung liegen sollten. Im Ergebnis führte diese dazu, dass innerhalb des Bündnisses kaum Impulse geboren wurden, die zu besseren Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes führten. Zugleich wurde die Tarifautonomie über Gebühr strapaziert.

Auch die von der Regierung angestrebte und durchgesetzte Reform der gesetzlichen Rentenversicherung wirkte sich auf die Tarifpolitik aus. Angestrebt war seitens der Regierung eine Teilprivatisierung der Rentenversicherung. In langwierigen Debatten gelang es den Tarifparteien, aus der einseitigen Orientierung auf die Privatisierung der Rentenversicherung ein dreidimensioniertes Projekt zu machen. Den Tarifvertragsparteien gelang es, der Regierung einen Tarifvorrang abzutrotzen und für die Metall- und Elektroindustrie ein eigenes Versorgungswerk aufzubauen, das auch die Textil-, Holz- und Kunststoffindustrie integriert.

Das Zusammenspiel zwischen der Handlungsunfähigkeit des Bündnisses für Arbeit und Unregel-

mäßigkeiten bei der Bundesanstalt für Arbeit führte im Februar 2002 dazu, dass die Bundesregierung eine neue Kommission unter Leitung von Peter Hartz (Personalvorstand VW) einsetzte. Die dabei entstandenen Vorschläge, insbesondere im Bereich der Leiharbeit, haben maßgebliche Auswirkungen auf die tarifpolitische Arbeit der Gewerkschaften.

Die Arbeitgeberverbände

In den 90er-Jahren herrschten bestandsbedrohende Turbulenzen in den Arbeitgeberverbänden. Deutlichster Ausdruck dieser Entwicklung war die zeitweilige Debatte zur Selbstauflösung von Gesamtmetall Mitte der 90er-Jahre. Seither sind die Gewerkschaften mit einer doppelten Entwicklung konfrontiert: Einerseits kann man feststellen, dass sich die Verhältnisse wieder konsolidiert haben. Aber immer noch verlassen weitaus mehr Mitglieder die Arbeitgeberverbände als neue Mitglieder eintreten.

Besorgnis erregend ist die Tatsache, dass mittlerweile in fast allen Regionen sogenannte Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung aufgebaut worden sind. Während der Tarifrunde 2002 ist die Spitze des bayerischen Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie nicht davor zurückgeschreckt, ihre eigenen Mitglieder dazu aufzufordern, in den OT-Verband zu wechseln. Ein in der Tarifgeschichte einmaliger Vorgang. Dieses Verhalten war allerdings bislang keinesfalls stilbildend für die Mehrheit der Arbeitgeberverbände. So können wir feststellen, dass die Mehrheit der Metallarbeitgeber weiterhin davon ausgeht, dass es aufgrund eigener Interessen sowie der Stärke der IG Metall sinnvoll ist, den Weg der kooperativen Regulierung zu beschreiten. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch der Aufbau von gemeinsamen Institutionen: Erstens zur Regulierung der privaten Alterssicherung. Zweitens in Baden-Württemberg, wo eine Weiterbildungsagentur entstand, mit der Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam dazu beitragen wollen, dass es zu einer flächendeckenden Einführung von leistungsfähigen Qualifikationsangeboten kommen kann. Mit beiden Institutionen sollen insbesondere Hilfestellungen für die mittleren und kleineren Betriebe angeboten werden.



Debatte über den Flächentarifvertrag

Die seit vielen Jahren geführte Debatte über die Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages hat in den vergangenen vier Jahren einige neue Akzente erhalten. Nachdem in früheren Jahren immer Mal wieder die Möglichkeit von Branchenlösungen im Mittelpunkt von Auseinandersetzungen stand, gab es in letzter Zeit Stimmen, die eine grundlegendere Zweistufigkeit des Verhandlungsmodus befürworten, wobei die zweite Stufe ertragsbezogen differenziert auf der Ebene des Betriebes gesehen wird. Während für ökonomisch schwierige Situationen in der Tarifrunde 2002 für alle Betriebe eine Öffnungsklausel eingeführt wurde, stehe nun auch eine Öffnung nach oben an, die mit dem Namen der IG Metall zu verbinden sei. In kontroversen Debatten wurden die Vor- und Nachteile einer möglichen Zweistufigkeit in der Tarifpolitik ausgetauscht.

Deutsche Einheit

Die Angleichung zwischen Ost und West ist eine Gerechtigkeitsforderung ersten Ranges, die dazu beitragen kann, das Zusammenwachsen beider Teile Deutschlands vom Kopf auf die Füße zu stellen und damit zu stabilisieren. Dass die Angleichung auch 13 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer nicht vollständig realisiert werden kann, ist ein unhaltbarer Zustand (vgl. Leipziger Manifest der IG Metall, Oktober 2000). Insbesondere vor dem Hintergrund, dass in den meisten Betrieben mittlerweile eine Produktivität vorliegt, die gleichwertig oder sogar besser ist als die im Westen. Mit der Einführung der Ver dienstsicherung für ältere Arbeitnehmer sowie mit den vermögenswirksamen Leistungen sind weitere Lücken geschlossen worden. Mit dem Einstieg in einen gemeinsamen Entgeltrahmenta rifvertrag ist eine Synchronisierung zwischen der west- und ostdeutschen Tarifpolitik entwickelt worden. Die IG Metall strebt an, die größte Lücke, das unterschiedliche Arbeitszeitniveau, in den nächsten Jahren sukzessive zu überwinden.

2.2 Tarifbewegungen

Die IG Metall will mit ihrer Tarifpolitik einen Beitrag zu einer fairen materiellen Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums leisten. Unternehmerischen Appellen nach Lohnverzicht setzt die IG Metall in allen von ihr betreuten Branchen eine solidarische Einkommenspolitik entgegen.

Metall -und Elektroindustrie

Tarifbewegung 2000

Die Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2000 waren durch eine relativ gute ökonomische Lage geprägt: stärkstes Wirtschaftswachstum seit Jahren und hohe Kapazitätsauslastungen der Unternehmen sowie – politisch – durch Verabredungen im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit". Die Tarifrunde selbst stand ganz im Zeichen der von der IG Metall angestrebten „Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt", die verbesserte Bedingungen zum frühzeitigen Ausstieg älterer Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer schaffen sollte. Im „Bündnis für Arbeit“ wurde im Januar 2000 eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, die u. a. für die anstehende Tarifrunde eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik vorsah. Der zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum sollte sich dabei am Produktivitätsfortschritt orientieren und vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt werden.

Die regionalen Tarifkommissionen schlossen sich der Empfehlung des Vorstandes an und forderten neben der Erhöhung der Entgelte um 5,5 Prozent einen Tarifvertrag zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit 60 Jahren als Teil der Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt mit folgenden Eckpunkten:

- Ausgleich der Rentenabschläge durch die Arbeitgeber,
- Einrichtung und paritätische Finanzierung eines Tariffonds,
- Zahlung der Arbeitgeber in den Tariffonds in Höhe von ein Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme jährlich,
- Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen,
- Erstattung an den Arbeitgeber bei Wiederbesetzung.

Von den Arbeitgebern wurde in den westlichen Tarifgebieten ein Angebot vorgelegt, demzufolge die Entgelte für drei Jahre jährlich um 1,5 Prozent erhöht werden sollten, wobei 0,5 Prozent durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Finanzierung einer „Beschäftigungsbrücke“ eingebracht werden sollten. Die Laufzeit der Arbeitszeitbestimmungen sollte entsprechend verlängert werden. Außerdem wurde die erfolgsabhängige Gestaltung der betrieblichen Sonderzahlung gefordert. Die Arbeitgeber bezifferten dieses Angebot mit einer Gesamtbelastung von zwei Prozent.

Obwohl die Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg forciert geführt wurden und bereits über Details für ein Ausscheiden mit 60 verhandelt wurde, kam es dort zu keinen konkreten Ergebnissen.

Am 28. März 2000 wurde dann für das Tarifgebiet NRW in der 3. Verhandlung folgendes Verhandlungsergebnis erzielt, dem die Tarifkommission einstimmig zustimmte:

Löhne und Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen

Für die Monate März und April 2000 Pauschalbetrag von DM 330,00.
Vom 1. Mai 2000 bis 30. April 2000 Erhöhung der Löhne und Gehälter um drei Prozent, vom 1. Mai 2001 bis 28. Februar 2001 um weitere 2,1 Prozent.
Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. März 2000 bis 28. Februar 2002 um drei Prozent sowie die zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende.

Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke

Vereinbarung eines Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke mit einer Laufzeit bis zum 30. April 2003 bei gleichzeitiger Verlängerung der Bestimmungen über die Arbeitszeit in den Manteltarifverträgen.

Die Vereinbarung zur Beschäftigungsbrücke sah ab dem 57. Lebensjahr einen individuellen Anspruch auf verblockte Altersteilzeit bis zu sechs Jahren vor, mit definierten Ausnahmen, die sich an einer Quotierung der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge orientierten.

Mit der Verlängerung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages zur Dauer der Arbeitszeit bis April 2003 war und ist verbunden, dass eine Kündigung der Arbeitszeit eine zeitgleiche Beendigung der Beschäftigungsbrücke und der zwölfmonatigen Übernahme der Ausgebildeten zur Folge hat.



Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde bis zum April 2003 verlängert unter Anpassung an die neue Gesetzeslage und unter Vereinfachung seiner Regelungen. Außerdem wurde der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen um fünf Jahre verlängert.

Vom Vorstand der IG Metall wurde für die Tarifgebiete in den alten Bundesländern empfohlen, auf der Grundlage dieses Ergebnisses eine Übernahme zu verhandeln. Für die neuen Bundesländer sollte es zusätzlich Schritte zur Angleichung an das Westniveau geben. Die geplanten Warnstreiks in den alten Bundesländern wurden ausgesetzt.

Das Verhandlungsergebnis wurde – zum Teil leicht modifiziert – in den alten Bundesländern übernommen. Insgesamt fanden 26 Verhandlungen statt.

Nach massiven Warnstreiks in den ostdeutschen Tarifgebieten mit insgesamt über 70 000 Beteiligten konnte das Verhandlungsergebnis mit Anpassungsschritten bei den vermögenswirksamen Leistungen auch dort übertragen werden. In den neuen Bundesländern waren zur Erreichung des Verhandlungsergebnisses 18 Tarifverhandlungen erforderlich.

Tarifvertrag Qualifizierung und Beteiligung

Am 19. Juni 2001 wurde in der 5. Verhandlung in Baden-Württemberg ein Tarifvertrag zur Qualifizierung und Beteiligung abgeschlossen. Während den Verhandlungen hatten sich fast 200 000 Beschäftigte für den neuen Vertrag engagiert. Erzielt wurden folgende Eckpunkte:

- Alle Beschäftigten haben Anspruch auf „Qualifizierungsgespräche“ mit einer Vereinbarung von Maßnahmen, bei Nichteinigung entscheidet eine paritätische Kommission unter Einschluss der „Agentur für Weiterbildung“.
- Der Arbeitgeber informiert und berät jährlich mit dem Betriebsrat.

- Für Un- und Angelernte werden spezielle Programme entwickelt.
- Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Für persönliche Weiterbildung gibt es einen Anspruch auf Freistellung bzw. befristete Teilzeit.
- Für Einsatzeingeschränkte werden Eckpunkte festgehalten, die im Rahmen der ERA-Verhandlungen tarifiert werden.

Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Altersversorgung

Am 4. September 2001 wurde zwischen dem Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung geschlossen.

Gleichzeitig wurde eine gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall zur überbetrieblichen Altersversorgung – „MetallRente" – gebildet.

Tarifbewegung 2002

Die Ausgangssituation für die Tarifbewegung 2002 war durch eine rezessive Entwicklung gekennzeichnet, die spätestens ab Juni 2001 erkennbar war. Auf der anderen Seite war die letzte Tariferhöhung vom Mai 2001 von den Preissteigerungen überholt worden, sodass es eine hohe „nachlaufende" Erwartungshaltung bei vielen Mitgliedern gab.
Die Tarifbewegung selbst war deutlich durch weitere Sachverhalte geprägt:

- Den Versuch von Gesamtmetall, eine tarifpolitische Neuausrichtung durchzusetzen.
- Die Anwendung des Flexi-Streik-Konzepts durch die IG Metall.
- Den unumkehrbaren Einstieg in einen neuen Entgeltrahmen.
- Die weitere Angleichung von Tarifbestimmungen in Teilen Ostdeutschlands.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erwartungen in den Regionen und Branchen gab der Vorstand im Dezember 2001 folgende Forderungsempfehlung ab:
Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für 12 Monate sowie Abschluss von gemeinsamen Entgeltrahmentarifverträgen im Gesamtvolumen von fünf bis sieben Prozent.

Die regionalen Tarifkommissionen folgten der Empfehlung des Vorstandes für eine möglichst einheitliche Forderung und beschlossen mit großer Mehrheit oder einstimmig Forderungen nach Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent und der Ausbildungsvergütungen unterschiedlich nach Tarifgebiet um € 55,00 bis 77,00 sowie den Abschluss eines Entgeltrahmen-Tarifvertrages. Für die Tarifgebiete Berlin-Brandenburg, Sachsen und Thüringen wurden weitere Angleichungsschritte z. B. beim Kündigungsschutz und Lohnausgleich bei Verdienstminderung älterer Arbeitnehmer/-innen gefordert.

Nach mehreren Verhandlungsrunden mit einer Teileinigung über wesentliche ERA-Eckpunkte legten die Arbeitgeber für die Tarifgebiete





Baden-Württembergs am 18. und 19. April 2002 ein Angebot vor, das eine Erhöhung der Löhne und Gehälter von 3,3 Prozent bei einer Laufzeit von 13 Monaten beinhaltete. Anstelle der Entgelterhöhung boten sie für die Monate März und April 2002 eine Pauschale von € 190,00. Der anschließende Versuch einer Verhandlungslösung in einem Spitzengespräch führte ebenfalls zu keinem Ergebnis.
Der Vorstand der IG Metall stellte daraufhin am 23. April 2002 das Scheitern der Verhandlungen in allen Tarifgebieten fest und genehmigte die Urabstimmung über Streik in den Tarifgebieten Baden-Württembergs und Berlin-Brandenburgs.

Die Urabstimmung vom 25. bis 30. April 2002 erbrachte folgende Ergebnisse:
Tarifgebiete Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden:
Ja-Stimmen: 182 854 = 90,04 %
Tarifgebiet Berlin (TG I):
Ja-Stimmen: 8112 = 85,68 %
Tarifgebiete Berlin und Brandenburg (TG II):
Ja-Stimmen: 4583 = 87,21 %

Der Streikbeginn wurde für die Tarifgebiete Baden-Württembergs auf den 6. Mai 2002 festgelegt. Am 13. Mai wurde der Arbeitskampf auf Berlin und Brandenburg ausgedehnt. Gemäß dem Flexi-Streikkonzept der IG Metall wurden die Arbeitsniederlegungen jeweils auf einen Tag befristet.

In der Zeit vom 6. bis 15. Mai 2002 streikten in Baden-Württemberg 198 472 Kolleginnen und Kollegen aus 162 Betrieben. Vom 13. bis 18. Mai 2002 streikten in Berlin und Brandenburg 18 970 Beschäftigte aus 34 Betrieben.

An dem Streik insgesamt waren 217 442 Kolleginnen und Kollegen aus 217 Betrieben beteiligt. An Warnstreiks nahmen insgesamt 1 195 414 Beschäftigte aus 4334 Betrieben teil; an Solidaritätsaktionen nochmals 101 938 Beschäftigte aus 195 Betrieben.

Am 15. Mai 2002 wurde für Baden-Württemberg folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:
- Erhöhung des Tarifvolumens ab 1. Juni 2002 um vier Prozent und ab 1. Juni 2003 um 3,1 Prozent.
- Pauschale für Arbeiter und Angestellte für den Monat Mai 2002 in Höhe von
- 120,00 € für Auszubildende, 28,00 €, 30,00 €, 33,00 € bzw. 35,00 € je Ausbildungsjahr.
- Erhöhung der Entgelttabellen ab 1. Juni 2002 um 3,1 Prozent und ab 1. Juni 2003 um 2,6 Prozent.
- Auszahlung der ERA-Strukturkomponente von 0,9 Prozent für die Periode Juni 2002 bis Mai 2003 und 0,5 Prozent für die Periode Juni bis Dezember 2003 an alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden.
- Laufzeit der Vergütungstarifverträge bis 31. Dezember 2003.
- Maßregelungsklausel.

Ein Gespräch zwischen IG Metall und Gesamtmetall zur Übertragung des Abschlusses scheiterte an den Einsprüchen von Sachsen und Sachsen-Anhalt. Die Tarifvertragsparteien hatten den

regionalen Verbänden empfohlen, das Verhandlungsergebnis zu übertragen.

Für die Tarifgebiete Berlin und Brandenburg wurde das Tarifergebnis mit geringer Modifikation am 17. und 18. Mai 2002 übernommen. Im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg (TG II) konnte der Angleichungsprozess durch die Übernahme der Bestimmungen zum Kündigungsschutz und der Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fortgesetzt werden.

In der vom 21. bis 22. Mai 2002 durchgeführten 2. Urabstimmung in Baden-Württemberg sprachen sich 56,53 Prozent für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus.

Die in der Zeit vom 23. bis 27. Mai 2002 durchgeführte 2. Urabstimmung in den Tarifgebieten Berlin und Brandenburg erbrachte folgendes Ergebnis: Berlin (TGI) = 62,88 Prozent. Berlin-Brandenburg (TGII) = 70,98 Prozent für die Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Die Übernahme des Verhandlungsergebnisses – mit regionalen Abweichungen – erfolgte in allen Tarifgebieten. Zum erfolgreichen Abschluss der Tarifbewegung waren 54 Verhandlungen, massive Warnstreiks und ein Arbeitskampf in Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg erforderlich.

Eisen- und Stahlindustrie

Im Berichtszeitraum konnte für die Eisen- und Stahlindustrie die Altersteilzeit und die Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge abgeschlossen werden.

Neben den Lohn- und Gehaltsverhandlungen ist viel Energie in die Arbeitsgruppen und die Verhandlungen zur Einführung eines Gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrages (GERT) geflossen.

Textil- und Bekleidungsindustrie

In teilweise heftigen Auseinandersetzungen konnte ein Abkoppeln der Textil- und Bekleidungs-Beschäftigten von der allgemeinen Tarifentwicklung verhindert werden. Mit den Tarifverträgen über Altersteilzeit und über Entgeltumwandlung/Altersversorgung wurden neue branchenpolitische Wegmarken gesteckt.

Die textilen Branchen sind tarifpolitisch durch eine weitgehend zentralisierte Struktur geprägt. Für die größeren Tarifbereiche, insbesondere die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Textilen Dienste wird auf Bundesebene, unter Federführung des Funktionsbereiches Tarifpolitik, verhandelt. Die erste Tarifrunde der IG Metall für die Textil- und Bekleidungsindustrie im Jahr 1999 verlief relativ konfliktfrei. Die Tarifentgelte erhöhten sich um 3,1 Prozent, bei 15 Monaten Laufzeit.



Im Jahr 2000 versuchten die Arbeitgeber, die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in der Textil- und Bekleidungsindustrie auf die Probe zu stellen. In vier Tarifverhandlungsrunden verweigerten sie nicht nur eine angemessene Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern lehnten grundsätzlich die Beschäftigungsbrücke ab.

Teilweise in mehreren Wellen unterstützten rund 50.000 Beschäftigte ihre Verhandlungskommission im September 2000 durch Warnstreiks. Nachdem die Friedenspflicht zum 30. August 2000 abgelaufen war, setzte die IG Metall den Arbeitgebern ein Ultimatum, bis zum 24. September 2000 zu einem vertretbaren Tarifabschluss zu kommen, andernfalls werde sie Urabstimmungen und einen Arbeitskampf organisieren. In einem knapp 24-stündigen Verhandlungsmarathon gelang es schließlich einen Tag vor Ablauf dieser Frist, sich auf einen neuen Tarifver



trag zu einigen. Innerhalb einer 25-monatigen Laufzeit erhöhten sich die Entgelte um zweimal 2,4 Prozent. Der Rechtsanspruch auf Altersteilzeit wurde vereinbart und eine Auszubildendenübernahme für mindestens 12 Monate gesichert. Darüber hinaus konnte eine tarifliche verbindliche Insolvenzsicherung für die Altersteilzeitkonten durchgesetzt werden.

Eine vergleichbare Kraftprobe haben die Arbeitgeber in der Tarifrunde 2002 zu vermeiden versucht. Trotz eines wirtschaftlich schwierigen Umfeldes gelang es der IG Metall, einen Tarifvertrag mit einer 24-monatigen Laufzeit abzuschließen, der im guten Durchschnitt der Gesamtabschlüsse des Jahres liegt. Löhne und Gehälter wurden um 3,0 und 2,7 Prozent erhöht; die Ausbildungsvergütungen überproportional. Der im Jahr 2001 abgeschlossene Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wurde um eine tarifliche Arbeitgeberleistung von 60 € jährlich, ab 2004 von 120 € jährlich, verbessert, wenn die Beschäftigten selbst 240 € für die Altersversorgung umwandeln.

In den anderen textilen Branchen konnten ebenfalls gleichwertige Tarifregelungen durchgesetzt werden. In der Textilindustrie Ostdeutschlands wurden beispielsweise im Berichtszeitraum die Monatsentgelte von 83 auf 93 Prozent des Westniveaus erhöht. Anstatt der vermögenswirksamen Leistungen wurde hier als neue Tarifleistung ein Arbeitgeberbeitrag zur Altersversorgung eingeführt, der unabhängig von der individuellen Entgeltumwandlung fällig wird.

Holz- und Kunststoffindustrie



Die erste Tarifrunde der Holz- und Kunststoffbereiche nach der Integration von GHK in die IG Metall fand parallel zur Metall-Tarifrunde 2000 statt. Der Vorstand empfahl im Januar 2000 für HuK ein Forderungsvolumen und eine Forderungsstruktur entsprechend MuE (5,5 Prozent, Beschäftigungsbrücke). Dies führte sowohl in einigen Tarifkommissionen als auch bei den Holz-Arbeitgeberverbänden zu Diskussionen über die Selbstständigkeit der Tarifpolitik für HuK. Gleichwohl gelang ein „holzspezifischer" Abschluss mit jeweils um die 2,5 Prozent für 2000 und 2001 und detaillierten Altersteilzeitregelungen.

Die Tarifrunde 2002 stand unter dem Vorzeichen einer sehr negativen wirtschaftlichen Situation in fast allen Teilbranchen des HuK-Bereichs. Von daher empfahl der Vorstand am 15. Januar 2002 den Tarifkommissionen, eine Forderung nicht unter den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielräumen aufzustellen. Die Forderungen der Tarifkommissionen bewegten sich entsprechend um 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Unterstützt durch massive Warnstreiks in der Holz verarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz konnten ab April 2002 erste Abschlüsse mit zirka drei Prozent für jeweils zwölf Monate unterschrieben werden. Nach dem Metallabschluss drängten die Holzverbände auf längere Laufzeiten, die bei HuK nicht zu verhindern waren, ohne

das Abschlussvolumen zu gefährden. Unter dem Titel GAGE (gute Arbeit – gutes Entgelt) wurde in den Holz- und Kunststoffbereichen ein Projekt für gemeinsame Entgeltrahmentarife gestartet. Zur „Metallrente" wurden wertgleiche Tarifverträge abgeschlossen.



Metall- und Elektrohandwerk

Die Vereinbarungen der Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge, die Weiterentwicklung des Mindestentgelts im Elektrohandwerk und das Projekt Handwerk im Tarif (HiT) waren neben der tarifpolitischen Tagesarbeit die übergeordneten Themen.

Im Arbeitsausschuss Tarifpolitik Handwerk wurde vereinbart, die Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge möglichst zentral zu verhandeln, um eine flächendeckende Einführung zu gewährleisten. Ein bundesweiter Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ist dann nur im Elektrohandwerk geglückt. Dieser Tarifvertrag sieht eine Zuzahlung des Arbeitgebers von zehn Prozent bei einer Bruttoumwandlung von mindestens 360 € vor. Fast überall im Kfz-Handwerk sind auf bezirklicher Ebene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung vereinbart worden.

Nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz besteht die Möglichkeit, im baunahen Bereich Tarifverträge zum Mindestentgelt zu vereinbaren, die dann für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Der Tarifvertrag im Elektrohandwerk sieht eine Erhöhung des Mindestentgeltes ab 1. Mai 2004 auf 8 € im Osten und 9 € im Westen vor.

Das Projekt Handwerk im Tarif (HiT) läuft, in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Mitglieder, von Januar 2000 bis zum Ende des Jahres 2003. Hauptziele des Projekts sind das Erhalten und das Herstellen der tarifpolitischen Aktionsfähigkeit und verstärkte Mitgliedergewinnung in Handwerksbetrieben. „Dumping-Abschlüsse" mit den so genannten „christlichen Gewerkschaften" konnten durch IG Metall-Tarifverträge ausgehebelt werden. Die Anzahl der Neuaufnahmen im Handwerk steigerte sich ebenfalls.

Bei dem zentral verhandelten Tarifgebiet Galvaniseure, Graveure und Metallbildner gibt es weiterhin gültige Tarifverträge. Bei den Tarifgebieten Tankanlagenbau und Orthopädiemechanikerhandwerk sind alle Anstrengungen darauf gerichtet, wieder gültige Tarifverträge zu erreichen.

Sonstige Tarifgebiete

BMTV

Der Tarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Metall- und Elektroindustrie befindet sich aufgrund von Outsourcing-Prozessen, dem vermehrten Einsatz von Leiharbeit und dem zunehmenden Trend, Monteure als technische Angestellte zu beschäftigen – häufig zu materiell schlechteren Bedingungen – in einer schwierigen Situation. Immer

weniger Beschäftigte fallen in den tarifvertraglichen Geltungsbereich.
Vor diesem Hintergrund wurde in den Tarifverhandlungen zum BMTV (in seiner neuen Struktur seit dem 1. März 1998 in Kraft) zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, die Regelungen unverändert bis zum 31. Dezember 2003 zu verlängern.

Zum Tarifvertrag Auslösungen und Fahrtkosten wurde ein mehrstufiges Ergebnis erzielt, das die Erhöhung von Fahrtgeld, Fahrtkostenpauschale, Erhöhung der Nah- und Fernauslösungen, der Nahauslösungen bei Fernmontage, des Kilometergeldes sowie des Trennungsgeldes vorsieht. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 30. September 2003.
Als Angebot für die auf der Montagestelle eingesetzten Kolleginnen und Kollegen wurde eine Telefon-Hotline eingerichtet, die fünf Tage in der Woche von ehrenamtlichen Kollegen betreut wird.

Heimarbeit
Durch den Zusammenschluss der Gewerkschaften Textil - Bekleidung und Holz und Kunststoff mit der IG Metall ist die Anzahl der Heimarbeitsausschüsse auf 20 und zwei Entgeltausschüsse angestiegen. Sie vertreten zirka 36 400 Heimarbeitende (gesamt etwa 66 000, Stand: 2001). Im Berichtszeitraum ist es gelungen die Arbeitsentgelte entsprechend der jeweiligen tariflichen Entwicklung anzuheben, sowie die Lohndrift zwischen West und Ost zu verringern. Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend, handelt es sich im Grunde nach um tripartistische Lohnfestsetzungen. In allen Bereichen wurden Bestimmungen zur Entgeltumwandlung zur Partizipation der Heimarbeitenden an der privaten/betrieblichen Altersvorsorge festgeschrieben.

2.3 Tarifpolitische Handlungsfelder

Die Handlungsfelder der Tarifpolitik der IG Metall umfassen ein breites Spektrum: Es reicht von der Arbeitszeitpolitik, gemeinsamen Entgelttarifverträgen, Altersteilzeit, Metallrente und Leiharbeit bis zur europäischen Tarifpolitik.

Arbeitszeitpolitik

Seit 1999 lässt sich erstmals wieder eine faktische Verlängerung der Arbeitszeit feststellen. Tarifnormen und tatsächliche Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben entwickeln sich in einigen Fällen auseinander. Betriebliche Arbeitzeitkonten nehmen zu. In verschiedenen Unternehmen ist das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“ zu beobachten mit entsprechenden individuellen und gesellschaftlichen Folgewirkungen. Und: Zwischen den tarifpolitisch geregelten Arbeitszeiten in Ost und in West klafft immer noch eine Lücke von drei Stunden in der Woche. Diese Fakten und Entwicklungstendenzen unterstreichen die Notwendigkeit, über Arbeitszeitpolitik zur Beschäftigungssicherung beizutragen.

Aus diesen Gründen hat der Vorstand der IG Metall im Rahmen der mittelfristigen tarifpoli-

tischen Planung am 30. Oktober 2001 festgelegt, dass in und ab 2003 eine arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall angestrebt wird. Der Startpunkt dieser Initiative sollte eine arbeitszeitpolitische Konferenz sein, die vom 24. bis 26. Oktober 2002 in Mannheim durchgeführt wurde. Im Vorfeld der großen Konferenz fanden Workshops und im September 2002 eine Veranstaltung zum Schwerpunkt „Arbeitszeit und Beschäftigung" statt.

Als Kernelemente der arbeitszeitpolitischen Initiative wurden definiert:

- die Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland und
- die Reform der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung.

Im Rahmen der arbeitszeitpolitischen Initiative können und werden die Verhandlungsverpflichtungen zur Arbeitszeitgestaltung, die in den Bezirken Baden-Württemberg und Bayern bestehen, eingelöst. Im Jahr 2002 wurden zu diesem Zweck Gespräche mit den regionalen Arbeitgeberverbänden aufgenommen. Um die Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West anzugehen, beschloss der Vorstand der IG Metall am 14. Januar 2003 die Kündigung der entsprechenden Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie von Berlin, Brandenburg und Sachsen sowie in der ostdeutschen Stahlindustrie. Damit wurde eine arbeitszeitpolitische Tarifrunde im Osten eröffnet.







Im Berichtszeitraum wurden u. a. folgende tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit (Verteilung) abgeschlossen:

- Ein Rahmentarifvertrag über Langfristkonten in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen am 13. Dezember 2000.
- Ein Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung für die Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen am 7. März 2002.
- Ein (ersetzender) Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen am 26. Juni 2001.

Gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge

Der langfristig wichtigste Erfolg der Tarifbewegung 2002 war der Durchbruch beim ERA. Der geforderte „unumkehrbare Einstieg" konnte mit den vereinbarten Eckpunkten erreicht werden. Er legt die Grundlagen dafür, dass historisch gewachsene Ungerechtigkeiten in der Vergütung beseitigt werden. Gleichwertige Tätigkeiten werden nach endgültiger Einführung des ERA gleichwertig bezahlt. Bestehende Unterschiede, die derzeit noch bis zu 400 Euro im Monat betragen, werden beseitigt.

Ein besonderer Erfolg bei den ERA-Verhandlungen war die Abwehr des von den Arbeitgebern favorisierten „Topfmodells". Danach sollte ein Teil der Tariferhöhungen sofort in einen Fonds abfließen, aus dem sie spätere ERA-Anpassungen bestreiten wollten (Kreditfinanzierung ohne Verzinsung). Die IG Metall hat statt dessen eine

Strukturkomponente durchgesetzt, die den Beschäftigten keine Elemente des Tarifabschlusses vorenthielt. Sie wurde zunächst und unmittelbar als Einmalzahlung ausgezahlt und danach für die im Rahmen der ERA-Überleitung notwendigen Anpassungen bereit gestellt. Diese Anpassungen werden für diejenigen, die bisher trotz gleichwertiger Arbeit niedriger als andere bezahlt worden sind, zu Einkommenserhöhungen führen. Diejenigen, bei denen kein Angleichungsbedarf besteht, werden nichts verlieren. Die Strukturkomponente geht also nach der Einmalzahlung keineswegs verloren. Sie fließt mittelfristig und auf Dauer denen zu, deren Arbeit dank ERA gerechter bewertet wird.
Der ERA ist aber noch längst nicht zu Ende verhandelt. Mit dem Tarifabschluss 2002 wurde der „Einstieg" geschafft und konnten „Eckpunkte" und Zeitpläne für die weiteren Verhandlung und Umsetzungsschritte bis 2007 bzw. 2008 vereinbart werden.

Insbesondere die von der IG Metall geforderten Regelungen zur Leistungsbewertung, die in diesem Zusammenhang des Weiteren geforderten Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte bei der Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie die Forderung nach Verankerung eines Qualifizierungsanspruchs werden noch verhandelt.

Mit den Verhandlungen und Vereinbarungen für einen neuen Entgeltrahmen wurden Vorstellungen von „guter Arbeit" wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Mit der Neubewertung von Arbeit und Leistung wird unmittelbar in die Qualität der Arbeit eingegriffen und die Chance eröffnet, bisherige Diskriminierungen aufzuheben.

Altersteilzeit/Beschäftigungsbrücke

In der Metall- und Elektroindustrie wurde der Tarifvertrag zur Altersteilzeit bis zum 30. April 2009 verlängert und gemäß der neuen Gesetzeslage im Altersteilzeitgesetz auf Teilzeitbeschäftigte ausgedehnt. Die Berechnungsweise des Altersteilzeitentgelts wurde in den meisten Tarifgebieten vereinfacht.

Eine entscheidende Verbesserung der Regelungen konnte durch den Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke erreicht werden. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages wurde mit der Übernahmeverpflichtung für Auszubildende ergänzt, um eine echte Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen zu erreichen.

Eckpunkte der Beschäftigungsbrücke sind:

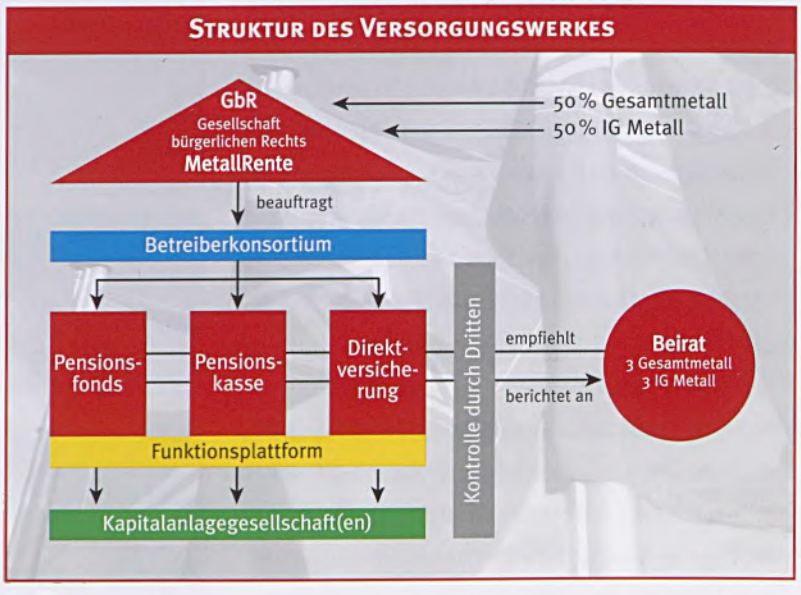
- Individueller Anspruch auf verblockte Altersteilzeit bis zu sechs Jahren.
- Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn 4 Prozent (ab Mai 2002 fünf Prozent) der Arbeitnehmer des Betriebes von Altersteilzeit Gebrauch machen.
- Die Nachteile, die durch den früheren Renteneintritt entstehen werden durch eine Abfindung teilweise abgemildert. Diese berechnet sich nach den Differenzmonaten zum Zeitpunkt einer ungeminderten Altersrente (maximal 48) und beträgt 450,– DM (230,08 €) pro Monat.

- Grundsätzliche Übernahme von Auszubildenden für zwölf Monate.
- Eine Kündigung der Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit haben die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrags Beschäftigungsbrücke zur Folge.

Tarifvertrag Entgeltumwandlung, MetallRente

Die Aufgabe der paritätischen Rentenfinanzierung war eine sozialpolitische Fehlentscheidung der Bundesregierung im Jahre 2001. Die neu geschaffene zusätzliche Altersversorgung im Altersvermögensgesetzes (AVmG) bot jedoch für die Gewerkschaften die Chance, ihren Mitgliedern eine attraktive Tarifrente anzubieten.

Am 4. September 2001 haben sich IG Metall und Gesamtmetall über einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und über die Einrichtung eines Versorgungswerkes „MetallRente“ geeinigt. Rechtlicher Hintergrund war zum einen § 1a Abs. 1 BetrAVG, der einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung regelt und zum anderen § 17 Abs. 5 BetrVG, der einen Tarifvorbehalt für die Umwandlung tarifvertraglich vereinbarter Entgelte vorsieht.



Grafik 3.1

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung erlaubt dem Arbeitgeber die Wahl über den Durchführungsweg. Der Arbeitnehmer hat die Wahl zwischen „Riester“ geförderter Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen oder aus dem unversteuerten Bruttoeinkommen. Der Arbeitgeber muss beides anbieten.

Das Versorgungswerk MetallRente ist eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall zur überbetrieblichen Altersversorgung. Sie wurde als Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit Sitz in Berlin gegründet. MetallRente hat Finanzdienstleister mit der Betreibung des Versorgungswerks beauftragt. Die Betreiber bieten die drei Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung an. (Grafik 3.1)

Leiharbeit

Ausgehend vom Beschluss des letzten Gewerkschaftstages zur tariflichen Einbindung von Leiharbeitnehmern, wurden von der IG Metall auch für diesen Bereich Tarifverträge angestrebt.

Zu nennen sind insbesondere der Tarifvertrag für die auf der EXPO 2000 beschäftigten Leiharbeitnehmer mit dem Leiharbeitsunternehmen Adecco sowie die Initiative „Gütesiegel Zeitarbeit", mit dem die DGB-Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen seriöse Leiharbeitsfirmen auszeichnen. Kriterien sind hierfür u. a. die Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen und die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Im Rahmen dieser Initiative wurden mehrere Haustarifverträge mit einzelnen Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen.

Die Vorschläge der Hartz-Kommission zur „Modernisierung von Dienstleistungen im Arbeitsmarkt" weisen der Leiharbeit eine entscheidende Bedeutung bei der Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu. Bei den örtlichen Arbeitsämtern angesiedelte Personal-Service-Agenturen (PSA) sollen Arbeitslose in Betriebe vermitteln, wobei das Leiharbeitsverhältnis in eine Festanstellung münden soll. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung sollen weitgehend dereguliert werden. Die IG Metall und die übrigen DGB-Gewerkschaften haben ihre grundsätzliche Zustimmung signalisiert, sofern Lohndumping und Verdrängungseffekte zu Ungunsten regulärer Beschäftigung vermieden werden. Ein wichtiges Element hierzu ist die Forderung nach gleicher Bezahlung der Leiharbeitnehmer und dem Abschluss von Tarifverträgen. Inwieweit die Umsetzung der Hartz-Pläne weitere tarifpolitische Bewegung in den Bereich der Leiharbeit bringt, wird abzuwarten sein.

IT-TK-Industrie



Die IT-TK-Industrie ist kein gewerkschafts- und tariffreier Raum. Gleichwohl sind die Organisationspotentiale in diesen „neuen Sektoren" noch groß und es gibt noch keine verallgemeinerte, einheitliche Form der Tarifbindung. Vielmehr existieren im Berichtszeitraum Flächentarifverträge, Ergänzungstarifverträge und Unternehmenstarifverträge nebeneinander. Seit 1999 konnte die Tarifbindung im IT-TK-Bereich stabilisiert und in einigen Fällen auch ausgebaut werden. So trat der „debis-Dienstleistungstarifvertrag" zum 1. Januar 1999 in Kraft und wurde ab diesem Zeitpunkt für etwa die Hälfte der debis-Beschäftigten eingeführt. In dem Bereich der Telekommunikation konnte mit Wirkung ab dem 1. Januar 2001 für die Beschäftigten von Mannesmann Mobilfunk (heute D2/Vodafone) ein „Tarifvertrag Telekommunikation" abgeschlossen werden.

Zur bundesweiten Koordinierung der betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten im ITK-Sektor wurde unter Federführung der zuständigen Bereiche ein „Abstimmungskreis" für die hauptamtlichen Funktionäre eingerichtet. Aus diesem Kreis heraus entstanden z. B. die „Info-Blätter für Beschäftigte in der ITK-Industrie" zu Themen wie Zielvereinbarungen, Rufbereitschaft, Dienstreisen und Reisezeiten. Eine ergänzende Broschüre der Abteilung Tarifpolitik „Zur Tarifsituation im IT-Sektor" (November 2001) informiert über Reichweite und Art der Tarifbindung und die erzielten Tarifstandards. Die regelmäßig jährlich erscheinenden Gehaltsanalysen IT geben ferner

einen Überblick über Verdienstmöglichkeiten in diesem Bereich.

Jugend

In der Tarifrunde 2000 konnte mit dem Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke für die Auszubildenden eine Weiterentwicklung der bisherigen Übernahmevorschriften im Tarifvertrag Beschäftigungssicherung erreicht werden. Dieser sieht eine zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende, die nach dem 1. Mai 2001 ihre Ausbildung abschließen, vor.

In der Tarifbewegung 2002 engagierte sich die IG Metall-Jugend mit lautstarken und originellen Aktionen. Insgesamt haben sich über 50 000 Jugendliche an den Warnstreikaktionen beteiligt. Die Forderung nach einer überdurchschnittlichen Erhöhung der Auszubildendenvergütungen konnte nur im Bezirk Bayern durchgesetzt werden. Weiterhin wurde in einigen Tarifgebieten die Anbindung an die künftige Eckentgelt-Gruppe bei der ERA-Einführung erreicht.



Europäische Tarifpolitik

Der Weg hin zu einer gewerkschaftlichen Tarifkoordination, die auf moralischer Selbstverpflichtung und regelmäßiger, intensiver Kommunikation aufbaut, setzte nach dem Maastricht-Vertrag ein, also etwa 1993. Mit der Verabschiedung der sogenannten Koordinierungsregel erreichte dieser Prozess im Jahre 1998 seinen vorläufigen Höhepunkt. Um die mit der Koordinierungsregel intendierte Verdichtung der Kommunikation zwischen den Gewerkschaften zu ermöglichen, kam es zum Aufbau einer Datenbank, in der die Ergebnisse der Tarifrunden gespeichert und damit ihre Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

Um die Kommunikation zu unterstützen und unmittelbare Handlungsmöglichkeiten zu fördern, wurden sogenannte grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften aufgebaut: Vor allem im Benelux- und im Ostseeraum konnte diesbezüglich eine beträchtliche Handlungsfähigkeit erreicht werden. Dazu gehört die wechselseitige, länderübergreifende Teilnahme an den Tarifverhandlungen (Benelux), Weitergabe wichtiger Informationen, Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten und Handlungsfelder. Der Versuch, die Tarifverträge inhaltlich und zeitlich zu verzahnen, ist jedoch vorerst gescheitert, womit auch deutlich geworden ist, dass dann, wenn die Ebene der Information und Kommunikation verlassen wird, um materielle Politik zu praktizieren, die Grenze der augenblicklichen Handlungsfähigkeit erreicht ist.

Während des IG Metall-Streiks in der Tarifrunde 2002 kam es in Frankfurt zu einem Treffen der Vorsitzenden der europäischen Metallgewerkschaften (9./10. Mai 2002). Dabei wurde die Frankfurter Erklärung verabschiedet, deren Kernaussagen sind: „Die europäischen Metallgewerkschaften bekräftigen ihre Solidarität mit dem Streik in der deutschen Metallindustrie und lehnen jede Form von Produktionsverlagerungen und Streikbrucharbeiten ab. Der Streik ist für den EMB das Startsignal, um seine Koordinierungsarbeit zu intensivieren."

Tarifrecht

In die seit über zwei Jahrzehnten ertönende neoliberale Melodie von der Senkung der Lohnkosten und Schwächung der Gewerkschaften sind Rechtswissenschaftler und Teile der Unternehmer- und Arbeitgeberverbände eingefallen mit den Parolen „Aufweichung des Tarifvorrangs in § 77 Abs. 3 BetrVG und des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 TVG". Diese fanden auch Eingang in die Wahlprogramme von CDU/CSU und FDP zur Bundestagswahl 2002. Die IG Metall hat sich gegen diese Änderungen gestellt, da sie die Tarifautonomie auf kaltem Wege beseitigen würden. Die zweite rot-grüne Bundesregierung hat versichert, diese Grundfesten der Tarifautonomie zu respektieren. Das Bundesarbeitsgericht hat 1999 das Recht der Gewerkschaften bestätigt, tarifwidrige Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge auch dann rechtlich angreifen zu können, wenn in den sogenannten „betrieblichen Bündnissen" Beschäftigungszusagen enthalten sind.

2.4 Koordination der Tarifpolitik

In der IG Metall gibt es drei sektorbezogene tarifpolitische Ausschüsse (Metallhandwerk, Holz und Kunststoff, Textil- und Bekleidungsindustrie) und den Arbeitsausschuss Tarifpolitik. Im September 2002 wurde das Tarifinformationscenter eingerichtet, das vor allem der Beantwortung aller internen und externen Anfragen tarifpolitischer Art dient.

Arbeitsausschüsse Tarifpolitik

Im Berichtszeitraum wurde durch die Integration der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff eine Neustrukturierung der Arbeitsausschüsse Tarifpolitik erforderlich. Die Tarifpolitik der IG Metall kann sektorbezogen untergliedert werden in

- Metall- und Elektroindustrie; inkl. Informations- und Kommunikationsindustrien und BMTV,
- Stahlindustrie,
- Metallhandwerke,
- Holz- und Kunststoffindustrie und -handwerke,
- Textil-, Bekleidungsindustrie und Textile Dienste.

Dieser Struktur folgend wurden drei sektorbezogene tarifpolitische Ausschüsse (TPA) gebildet (Metallhandwerk, Holz- und Kunststoff, Textil-, Bekleidungsindustrie) sowie der Arbeitsausschuss Tarifpolitik (AATP), in dem neben den grundsätzlichen Fragen der Tarifpolitik, die Koordination der Tarifpolitik in der Metall- und Elektroindustrie, als tarifpolitischer Leitbranche der IG Metall, im Mittelpunkt steht.

In den tarifpolitischen Ausschüssen findet inhaltliche Meinungsbildung zu tarifpolitischen Handlungsfeldern statt und werden Verfahrensabreden zwischen den Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung herbeigeführt, wenn dies aus aktuellen Gründen erforderlich ist und ggf. Beschlussfassungen des Vorstandes vorbereitet.

Mittelfristplanung der Tarifpolitik

Die Entschließung Nr. 3 des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags hat die Themen und Aufgabenstellungen der Tarifpolitik für die folgenden Jahre formuliert. Auf ihrer Grundlage und vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Tarifrunde 2000 wurden die tarifpolitischen Schwerpunkte für die kommenden Jahre in der Tarifabteilung im Mai 2000 konkretisiert und im Vorstand und der Organisation zur Diskussion gestellt.

Folgende Schwerpunkte standen dabei im Vordergrund:

- Reform und Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages,
- Aktive Einkommens- und Verteilungspolitik,
- Arbeitszeitpolitik/Arbeitszeitkonten,
- Arbeitsgestaltung, Leistungspolitik-Entgeltrahmentarifverträge,
- Tarifpolitische Initiative zur Weiterbildung,
- Tarifpolitische Erschließung und Stabilisierung der Dienstleistungsbereiche – Schwerpunkt ITK-Sektor,
- Angleichung Ostdeutschland,
- Vertiefung der europäischen Koordination,
- Perspektiven der Tarifpolitik für das Metall-

und Elektrohandwerk und für die Bereiche Textil – Bekleidung –Textile Dienste sowie Holz und Kunststoff.

Arbeitskreise Automobilindustrie

Der Funktionsbereich Tarifpolitik betreute im Berichtszeitraum drei Arbeitskreise mit Betriebsräten aus der Automobilindustrie:

- Arbeitskreis Automobilindustrie I – Automobilproduktion,
- Arbeitskreis Automobilindustrie II – FuE, Verwaltung, Vertrieb und weitere Dienstleistungen,
- Arbeitskreis Nutzfahrzeuge.

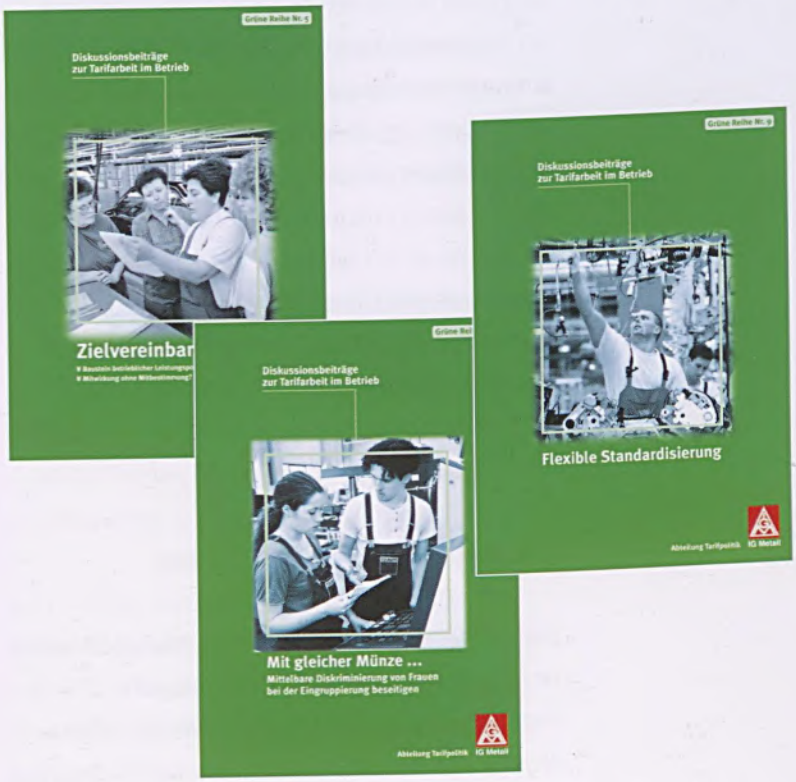
Neben dem Austausch über wichtige Entwicklungen in den Automobilunternehmen standen im Mittelpunkt der Arbeit Ausarbeitungen zu verschiedenen aktuellen tarifpolitischen Schwerpunkten.

Tarifinformations-Center, Publikationen

Neben den Standardpublikationen zum aktuellen tarifpolitischen Geschehen wurde die überarbeitete und neu gestaltete Version des „blauen Ordners" den Verwaltungsstellen als wichtiges Instrument für die betriebliche Tarifarbeit zugestellt. Sie enthält neben Gestaltungshinweisen für die Praxis, Materialien zur Unterstützung der Strategiebildung und Entscheidungsfindung.

Die „Grüne Reihe" umfasst Diskussionsbeiträge zur Tarifarbeit im Betrieb. Bisher sind zehn Ausgaben erschienen, die die Debatte zu aktuellen und künftigen Themen und Herausforderungen initiieren und vertiefen.

Ab September 2002 wurde das Tarifinformations-Center eingerichtet. Ziel ist die auf eine Stelle konzentrierte zeitnahe und effiziente Beantwortung aller internen und externen Anfragen tarifpolitischer Art. Neben der Funktion als qualifizierte Ansprech- und Auskunftsstelle wird die Zusammenarbeit mit den Print- und Online-Medien sowie weiteren Funktionsbereichen koordiniert. Für Auskünfte und Informationen zum umfangreichen Leistungskatalog des Funktionsbereichs ist dieses Tarifinformations-Center zuständig.



3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Anforderungen an die gewerkschaftliche Interessenvertretung sind komplexer, betriebs- und unternehmensübergreifender geworden.

Beschäftigung und Standorte zu sichern, ist im Zuge der globalen Standortkonkurrenz und der nach wie vor anhaltenden Massenarbeitslosigkeit das zentrale Handlungsfeld für Betriebsräte und Vertrauensleute. Neben der wachsenden Bedeutung von Beschäftigungssicherung hatten Interessenvertretungen sich im Berichtszeitraum verstärkt um Fusionen, Umstrukturierungen, Ausgliederungen, Arbeitsorganisation, Leistungspolitik und Personaleinsatz zu kümmern. Die Tätigkeitsfelder sind zudem betriebs- und unternehmensübergreifender geworden. Vielfach ist Handeln und Gestaltungskompetenz im europäischen oder internationalen Kontext erforderlich. Hinzu kommt die Übertragung vielfältiger Aufgaben auf die betrieblichen Akteure im Rahmen unserer Tarifverträge, aber auch die wachsende Bedeutung von betrieblichen Abwehrstrategien gegen Angriffe auf unsere Tarifverträge.

3.2. Betriebsratswahlen 2002

Die Wahlen fanden von März bis Mai 2002 statt. In 1450 Betrieben konnte erstmals eine Betriebsratswahl durchgeführt werden. (Stichtag der Auswertung 4. Februar 2003) Dies wirkte sich auf den Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder aus. Prozentual ist er um zirka vier Prozent auf 74 Prozent gesunken.

Die große Herausforderung für die IG Metall liegt bei den über 20 000 noch unorganisierten Betriebsratsmitgliedern. Als Grund für den gesunkenen Organisationsgrad ist im wesentlichen die verstärkte Öffnung der IG Metall-Listen für noch nicht organisierte Kandidaten/-innen zu nennen. Dies geschah vor dem Hintergrund der gesetzlichen Veränderungen. Auch die hohe Zahl der erstmaligen Betriebsratswahl in Kleinbetrieben wirkte sich aus. Dies gilt auch für die „New Economy", wo 50 Prozent aller Beschäftigten inzwischen allerdings einen Betriebsrat haben. In den großen und mittleren Informations- und Telekommunikations-Unternehmen besitzen jetzt 90 Prozent aller Beschäftigten eine Interessenvertretung, aber der Organisationsgrad der Betriebsräte ist noch gering.

Angestellte haben bei den Betriebsratsmandaten um 0,5 auf 33,8 Prozent hinzugewonnen. Sie erlangen zunehmend größeren Einfluss in den Betrieben, aber ihr Anteil an den Mandaten liegt noch um zirka fünf Prozent unter ihrem weiter steigenden Beschäftigtenanteil.

Die „Minderheitengeschlechterquote" kann als Erfolg der Gleichstellungspolitik der IG Metall gewertet werden. Der Frauenanteil ist um vier auf jetzt 22,9 Prozent gestiegen und liegt damit erstmals knapp über der weiblichen Beschäftigtenquote.

Das vereinfachte Wahlverfahren wurde in 4773 von insgesamt 6202 Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten angewandt, dort, wo die Zustimmung der Arbeitgeber notwendig war (Betriebsgröße 50 bis 100 Beschäftigte) in zirka 51 Prozent aller Betriebe. Dies widerlegt die Polemik der Arbeitgeberverbände, die die Wahl als undemokratisches „Hau-Ruck-Verfahren" diffamiert hatten.

Die Wahlbeteiligung – mit 71,75 Prozent auf hohem Niveau – ist dennoch um 4,2 Prozent gesunken, in einzelnen Großbetrieben zum Teil um zehn Prozent. Das lag nach erster Bewertung zum einen an der zu großzügigen Durchführung per Briefwahl und zum anderen an der Zunahme von Befristungen und der Hinzuziehung von Leiharbeitnehmern, die das Wahlrecht nur in geringer Zahl ausüben.

Zur Entwicklung von Betriebsratsstrukturen in der Verleihbranche wurde eine betriebs- und tarifpolitische Konzeption entwickelt und in einer Reihe von Groß- und Mittelbetrieben der Branche umgesetzt. Dabei konnten die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte (zum Teil über arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren) ausgedehnt werden. Der zunehmende Einsatz von Leiharbeitnehmern konnte teilweise zurückgedrängt werden; dies ist mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen gelungen.

3.3 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 2000 (JAV-Wahlen)





Investition in die JAV-Arbeit ist Investition in die Zukunft. Eine erfolgreiche JAV-Arbeit ist auch der Schlüssel für erfolgreiche Mitgliederwerbung, über 40 Prozent aller Neuaufnahmen der IG Metall sind Jugendliche.

Unter dem Motto „Etwas Biss muss sein" wurden im Jahr 2000 in 3582 Betrieben JAV-Wahlen durchgeführt. Das war eine Steigerung gegenüber 1998 um 276 Gremien. Auch bei den JAV-Mitgliedern konnte ein Zuwachs um 589 auf insgesamt 8331 Mandate erreicht werden. Der positive Trend hält bereits zum dritten Mal in Folge an.

Die Wahlbeteiligung lag bei 76,2 Prozent und ging leicht um 2,9 Prozent zurück. Zum Zeitpunkt der JAV-Wahl waren 72,3 Prozent (plus 0,5 Prozent) aller JAV-Mitglieder in der IG Metall organisiert.

Von den gewählten JAVis sind 25,8 Prozent Frauen (plus 1,7 Prozent). Mit 18,8 Prozent wurden 2000 im Vergleich zu 1998 (14,4 Prozent) deutlich mehr JVAis unter 18 Jahren gewählt. Die stärkste Gruppe bilden die 18- bis 21-jährigen JAV-Mitglieder mit 63,5 Prozent.

80,1 Prozent der JAVis wurden zum ersten Mal gewählt. Diese hohe Fluktuation erschwert auch weiterhin eine kontinuierliche Arbeit. Lediglich 18,5 Prozent befinden sich in der zweiten Amtsperiode. Zudem bestehen mittlerweile 83,7 Pro-

zent aller Gremien aus ein- und dreiköpfigen JAVen.
Bei Redaktionsschluss lagen noch keine Ergebnisse der JAV-Wahlen 2002 vor.

3.4 Vertrauensleutewahlen

Im Jahre 2000 ist bei den Vertrauensleutewahlen die Wende gelungen. Die Zahl der Vertrauenskörper konnte gegenüber 1997 gesteigert werden.

Nach fünf Wahlperioden, in denen ein zum Teil dramatischer Rückgang an Vertrauensleuten und Vertrauenskörpern in den Betrieben zu verzeichnen war, ist mit den VL-Wahlen 2000 die Wende gelungen.

Mit 3093 Betrieben konnte die Zahl der Vertrauenskörper gegenüber der Wahl 1997 um 315 gesteigert werden. Erstmalig wurden in einer großen Zahl von Textil-, Bekleidungs- sowie Holz- und Kunststoffbetrieben Vertrauensleute gewählt. Die Gesamtzahl ist mit 59 675 gegenüber der 97er Wahl um 232 leicht gesunken. Einen erfreulichen Zuwachs erreichte die IG Metall allerdings in den Betrieben bis 500 Beschäftigte. Hier stieg die Zahl der Vertrauenskörper um 486 gegenüber der letzten Wahl. Ursächlich hierfür ist in erster Linie das Hinzukommen der Holz- und Kunststoff- sowie der Textil- und Bekleidungsbranche. Aber auch im Organisationsbereich der „alten" IG Metall konnte die Zahl der Betriebe mit Vertrauenskörpern in dieser Betriebsgröße erhöht werden.



Bei den VL-Wahlen 2000 ist es noch nicht gelungen, in ausreichender Zahl Angestellte (16,9 Prozent), Frauen (12,7 Prozent) und junge Arbeitnehmer (16,6 Prozent bis Alter 30) in die VL-Arbeit einzubeziehen. 21 400 erstmals gewählte Vertrauensleute mussten für ihre Arbeit qualifiziert werden. Das geschah durch eine Vielzahl regionaler und zentraler Bildungsangebote, die sowohl die politische Grundlagenbildung als auch die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen berücksichtigten.

Zwei neue Broschüren für die Arbeit der Vertrauensleute konnten direkt nach der Wahl angeboten werden – „Aufgaben und Rechte von Vertrauensleuten in der betrieblichen Praxis" und „Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb".







3.5 Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutearbeit ist wieder stärker in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik gerückt. Ein zukunftsfähiges Modell der Vertrauensleutearbeit ist im Rahmen der beteiligungsorientierten Betriebspolitik zu entwickeln.

Auseinandersetzungen um Beschäftigungssicherung, Erhalt der Tarifbindung, Verteidigung betrieblich erkämpfter Standards und der Kampf gegen Betriebsschließungen prägten in vielen Bereichen den Alltag der Vertrauensleute. Im Berichtszeitraum war dafür die politische Unterstützung zu organisieren. Zudem musste sich die Vertrauensleutearbeit auf Bereiche konzentrieren, wo es noch keine gewerkschaftlichen Strukturen gibt. Dies gilt insbesondere für weite Teile des Dienstleistungsbereichs, der IT-Branche, aber auch für kleinere und mittlerere Betriebe. Die Vertrauensleute und die Vertrauensleuteausschüsse haben sich dieser Herausforderung insbesondere bei der Novellierung der Betriebsverfassung und bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen gestellt. Veränderte Beschäftigungsstrukturen und Arbeitbedingungen konnten nicht folgenlos für die Arbeitsformen und Arbeitsstrukturen der Vertrauensleute bleiben. Das Vertrauensleute-Team hat in Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Bad Orb und gemeinsam mit Betriebsräten sowie Vertrauensleuten eine Arbeitshilfe zur Einbeziehung von Vertrauensleuten bei Gruppenarbeit formuliert und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Auf den Weg gebracht wurden auch Maßnahmen hin zu einer besseren Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten. Diese neue Form der Kooperation, z. T. ermöglicht durch die neue Betriebsverfassung, dient der Erweiterung der jeweiligen politischen Spielräume.

Der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand hat die Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit





von 1980 einer kritischen Reflektion unterzogen. Leitfrage dieses Überarbeitungsprozesses war: Wie können wir unsere Vertrauensleutestrukturen so gestalten, dass wir Offenheit für neue Beschäftigungsgruppen ausstrahlen, ohne in Beliebigkeit bei der Verfolgung von Arbeitnehmerinteressen abzugleiten? Wie können Vertrauensleute besser ihren Aufgaben bei der Mitgliederwerbung und der Tarifpolitik gerecht werden? Wie lassen sich gewerkschaftliche Strukturen in Klein- und Mittelbetrieben entwickeln? Der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand hat diesen Diskussionsprozess mit dem Vorschlag einer neuen Richtlinien für Vertrauensleutearbeit abgeschlossen und an Vorstand und Beirat der IG Metall weitergeleitet.

Die Angriffe auf die Tarifverträge haben zugenommen. Austritte aus den Arbeitgeberverbänden, OT-Mitgliedschaften, aber auch das Unterlaufen einzelner tarifvertraglicher Regelungen bei (noch) bestehender Tarifbindung sind längst keine Seltenheit mehr. Auch wenn es in vielen Fällen mit Hilfe aktiver Vertrauensleute gelungen ist, die Tarifverträge zu verteidigen, so wurden jedoch auch einige Schwachstellen deutlich. Nicht mehr alle Vertrauensleute und Betriebsräte verfügen über ausreichende Kenntnisse der Tarifverträge und wissen, wie sie tarifpolitisch umzusetzen sind. Insbesondere die Bezirksleitungen haben vor diesem Hintergrund verstärkt tarifpolitische Materialien für Vertrauensleute entwickelt. Darüber hinaus war es erforderlich, der Tarifpolitik einen größeren Stellenwert auf allen Ebenen der Bildungsarbeit einzuräumen.

Mitgliederwerbung und Mitgliederpflege ist auch weiterhin eine herausragende Aufgabe für Vertrauensleute. Gerade vor dem Hintergrund von Mitgliederverlusten haben sich die Vertrauensleute auf allen Ebenen wieder mehr mit dieser Problematik befasst. Vorhandene Materialien hat das Vertrauensleute-Team überarbeitet und aktualisiert. Erfahrungen mit neuen und alten Methoden der Mitgliederwerbung und der „Bestandspflege“ wurden diskutiert und ausgewertet.

In Zusammenarbeit zwischen dem FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik und dem FB Mitglieder entstand eine Handlungshilfe für Vertrauensleute und Betriebsräte zur systematischen Mitgliederwerbung.

Vertrauensleute-Ausschuss

Der Vertrauensleute-Ausschuss hat die politischen Schwerpunkte des Funktionsbereichs wie die Reform der Betriebsverfassung, die Vorbereitung und Auswertung der Tarifbewegungen, die Vertrauensleutewahlen und die Betriebsratswahlen intensiv diskutiert und mitgestaltet. Die Arbeitsschwerpunkte des Ausschusses basierten auf der betriebspolitischen Entschließung des Gewerkschaftstages, den Ergebnissen der Vertrauensleutekonferenz, den Festlegungen der jährlichen politischen Planung des Vorstandes und der Bezirksleitungen. Diese Ergebnisse wurden diskutiert und in ein Arbeitsprogramm aufgenommen.

Das Themenspektrum des Ausschusses reichte von der Zukunftsdebatte der IG Metall, dem Rollen- und Aufgabenwandel der betrieblichen Interessenvertretung, dem Aufbau von Netzwerken und der Nutzung des Internets als Kommunikationsmedium bis zu den Veränderungen in den IG Metall-Medien. Von besonderer Bedeutung war die Diskussion um die veränderten Strukturen der Bildungsarbeit. Vor dem Hintergrund der gewachsenen Anforderungen ist der Anspruch an Qualifizierungsmaßnahmen gerade für Vertrauensleute auf allen Ebenen gestiegen; die Kapazitäten der Bildungsmaßnahmen mussten diese Entwicklung berücksichtigen.

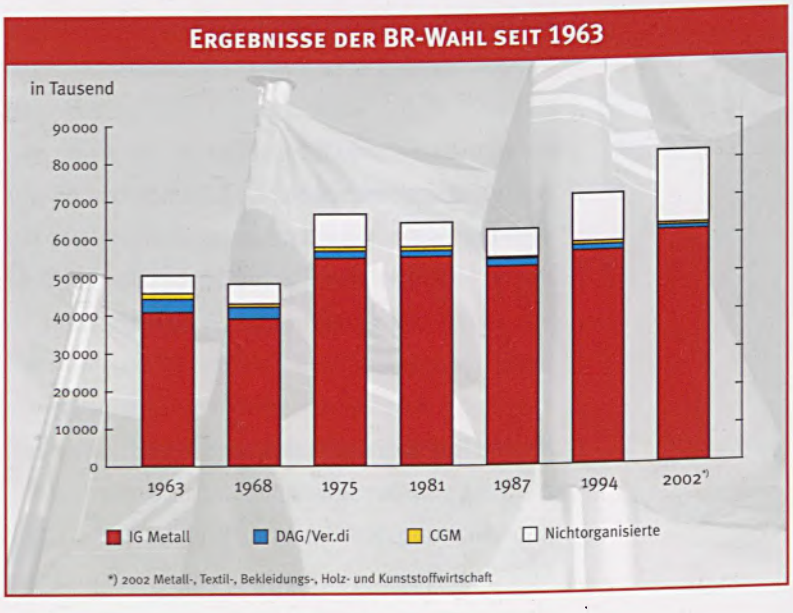
3.6 Betriebsrätearbeit

Da die Aufgaben der Betriebspolitik komplexer und schwieriger werden, sind gewerkschaftspolitisch überzeugte, sachlich kompetente Betriebsräte notwendiger denn je. Ein Schwerpunkt ist die systematische Weiterentwicklung politischer, sozialer und fachlicher Kompetenzen.

Im Berichtszeitraum stand im Mittelpunkt der Aktivitäten die Auseinandersetzung um eine bessere Betriebsverfassung. Mit vielen dezentralen Veranstaltungen, einem zentralen Hearing mit betrieblichen Sachverständigen sowie betrieblichen Aktionen wurde für die Novellierung der Betriebsverfassung mobilisiert. Im Rahmen vielfältiger Kontakte zu Ministerien und Bundestagsfraktionen wurde im Vorfeld der Gesetzgebung erfolgreich Einfluss genommen.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes wurde eine erste Kommentierung der Wahlordnung erstellt und innerhalb der Organisation verbreitet. Zu den wichtigsten Änderungen im neuen Betriebsverfassungsgesetz wurden acht Handlungshilfen ausgearbeitet und der Organisation zur Verfügung gestellt.

Neben der neuen Betriebsverfassung waren es vor allem die Herausforderungen in Folge der Globalisierung, die die Organisation konzeptionell beschäftigten. Ein neues Beauftragungskonzept war zu entwickeln, das die Ebene der KBR's, GBR's und EBR's umfasst. Diese Globalisierungsprozesse, bei denen die großen bundesweit bzw. international organisierten Unternehmen oft eine Vorreiterrolle spielen, stellen neue Anforderungen an die GBR-/KBR-/EBR-Arbeit, ihre Koordination und Unterstützung. Die Beauftragten



Grafik 3.2

müssen den schwierigen Interessenausgleich zwischen den Standorten, teilweise europaweit, und darüber hinaus in der Branche organisieren, strategische betriebspolitische Zielsetzungen in die Gremien tragen (wie z. B. bei neuen Produktionskonzepten, in Fragen zu Standort- wie Beschäftigungssicherung) und zudem den Transfer positiver Lösungen in die Organisation sicher stellen. Auch Initiativen, um die Mitgliederwerbung voranzubringen, gehören zu ihren Aufgaben.

Bei den strategisch wichtigsten Unternehmen/Konzernen ist die Beauftragung im Vorstand unverzichtbar, weil dort Zukunftstrends (Produktionskonzepte, Marketingstrategien, Unternehmensphilosophien usw.) früher erkennbar werden. Das Finden betriebspolitischer Ansätze und die Entwicklung beispielhafter Lösungen, wie auch der Transfer dieser Erfahrungen, ist dabei auf die Koordination der fachlich-politischen Ressourcen des Vorstandes angewiesen.

Beim Vorstand sind inzwischen 72 von 404 Beauftragungen (23 von 105 EBR-Beauftragungen) angesiedelt. 16 Unternehmen werden von den Bezirken, drei von den Bildungsstätten und 313 von Beauftragten der Verwaltungsstellen betreut.

Im Hinblick auf die Anforderungen und zur Vermeidung von Doppelarbeiten ist eine effektive Koordinierung und Unterstützung der GBR-/KBR-/EBR-Beauftragten in Verwaltungsstellen und Bezirken durch den Vorstand unverzichtbar. Mit dem neu gebildeten GBR-/KBR-Team und dem bereits länger bestehenden EBR-Team sind Anlaufstellen für die Beauftragten geschaffen worden. Handbücher, spezifische Qualifizierungsangebote, die Betriebsvereinbarungsdatenbank, besondere Handlungshilfen bei internationalem Bezug und das inzwischen aufgebaute interne wie externe Beraternetzwerk sind weitere Instrumente.

Eine wichtige Rolle – auch bei der Unterstützung der Beauftragten – spielt zudem die ergänzende branchenorientierte Koordinierung (Erfahrungsaustausch, Information, gemeinsame Konzeptentwicklung, strategische Orientierung). Dass gerade die Anforderungen an diese Koordination ständig steigen, wird durch vielfältige Forderungen von betrieblichen Gremien und von Beauftragten belegt. Zur Unterstützung der Beauftragten steht demnächst ein standardisiertes bedarfsorientiertes Informationssystem zur Verfügung.

3.7 GBR/KBR/EBR-Beauftragungskonzept

Die sich stetig wandelnden Unternehmensstrategien sind eine Herausforderung für Betriebsräte geworden und stellen enorme Anforderungen an die KBR-/GBR-/EBR-Beauftragten der IG Metall. Im Zentrum dieser Strategien steht die Globalisierung. Dadurch steigen die Anforderungen an die Beauftragten im Hinblick auf Kompetenzen, die sich auf die europäische und internationale Ebene beziehen.

Verstärkter weltweiter Wettbewerb verleitet Betriebsräte häufig dazu, betriebspolitische und tarifpolitische Anforderungen ausschließlich aus dem betrieblichen Blickwinkel zu betrachten. Tarifverträge zu unterlaufen, wird mit dem betrieblichen Wohl und der Sicherung von Arbeitsplätzen gerechtfertigt. Daher müssen Angriffe auf den Flächentarifvertrag abgewehrt werden und zwar in enger Verzahnung zwischen Tarif- und Betriebspolitik.

Entlassungen sind ein bevorzugtes Managementkonzept, um Kosten zu senken. Beschäftigungssicherung steht für die gewerkschaftlichen und betrieblichen Akteure deshalb im Vordergrund. Der Flächentarifvertrag lässt Spielräume zu, die verantwortungsvoll genutzt werden müssen. Durch die zunehmende Flexibilisierung von Tarifverträgen steigt der praxisorientierte Beratungsbedarf von Betriebsräten, z. B. beim Thema Arbeitszeit.

Neustrukturierungen durch Fusionen, Kooperationen, Outsourcing, Betriebsaufspaltungen sind ein weiteres Feld, auf dem GBR/KBR/EBR-Beauftragte gefordert sind, ebenso die Reaktion auf flexible Personaleinsatzkonzepte, die die Spaltung der Beschäftigten in Stammbelegschaften und Leiharbeitnehmer zur Folge haben.

Diese Rahmenbedingungen erfordern eine praxis- und beteiligungsorientierte Beratung der GBR's/KBR's und EBR's durch die Beauftragten der IG Metall. 228 Kolleginnen und Kollegen nehmen diese anspruchs- und verantwortungsvolle Aufgabe wahr, in insgesamt 392 Gesamt- und Konzernbetriebsräten.

Zur Unterstützung der GBR/KBR-Beauftragten wurde das GBR/KBR-Kompetenz- und Service-Team gebildet. Aufgabenschwerpunkte des Teams sind: Unterstützung der Verwaltungsstellen und Betriebsräte bei der Neugründung von GBR's und KBR's; Service- und Beratungsstelle für GBR/KBR-Beauftragte (Unterstützung der Beauftragten durch geeignete Materialien und Qualifizierungsangebote).

Als Repräsentant der IG Metall bringt der Koordinator Standpunkte und Initiativen der IG Metall in die betrieblichen Diskussionen ein. Er versucht dabei Orientierung für die betriebliche Praxis zu geben. Dies erfordert ein hohes Maß an Sach- und Sozialkompetenz und die Fähigkeit, sich Konflikten zu stellen und diese konstruktiv auszutragen. Der Beauftragte muss zudem in der Lage sein, kompetente Unterstützung zu organisieren!

Die GBR/KBR-Beauftragten unterstützen auch bei der Mitgliedergewinnung. Sie sind ein zuverlässiger und kompetenter Ansprechpartner für Betriebsräte und Gliederungen der IG Metall. In Zusammenarbeit mit den Betriebsbetreuern der Verwaltungsstellen sorgen sie für den standortübergreifenden Transfer von Informationen.







3.8 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben/Handwerk

Gewerkschaftliche Betriebspolitik muss stärker als bisher die Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten in den Klein- und Mittelbetrieben aufnehmen. Regionale und betriebsnahe Arbeitsweisen und ehrenamtliche Strukturen gilt es zu fördern, zu systematisieren und zu übertragen.

In Zusammenarbeit mit dem Büro für Sozialforschung wurde in 2000 das „10-Baustellen-Projekt" gestartet. Ziel ist es, unterschiedlichste Ansätze der KMU-Arbeit in verschiedenen Verwaltungsstellen auszuwerten, um die Betriebs- und Organisationsarbeit der IG Metall in diesem zukunftsträchtigen Feld weiter zu entwickeln. Zur Untersuchung des Strukturwandels im KMU-Bereich wurde für das Tischlerhandwerk eine aktivierende Studie der Hans-Böckler-Stiftung realisiert. Dem Erfahrungsaustausch und der Entwicklung von Perspektiven im KMU-Bereich dienten jährliche Transfertagungen.

Gezielt bearbeitet wurden die KMU- und handwerksspezifischen Themen, wie die Steuerpolitik und die Wirtschaftsförderung des Mittelstandes oder das Thema der Qualifizierung. So wurde beispielsweise im September 2002 die Tagung „Basel II: Chance oder Risiko für die Arbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen?" durchgeführt.

In Kooperation mit dem Bildungsbereich wurden verschiedene Arbeitsvorhaben realisiert, um die Bildungsarbeit „KMU-fähiger" zu gestalten. Ein Ergebnis daraus: die auf Grundlage der Erfahrungen der ehemaligen GHK entwickelte KMU-Bildungsreihe an der Werner-Bock-Schule.

Handwerk

Die Politik der Handwerksverbände setzt auf Deregulierung und leistet einer antigewerkschaftlichen Haltung Vorschub. Im Rahmen der Selbstverwaltung engagieren sich gleichwohl viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen der IG Metall. Über die Hälfte der 56 Vizepräsidenten der Handwerkskammern werden zur Zeit von der IG Metall gestellt. Im Rahmen von jährlichen Tagungen hat der Funktionsbereich einen Erfahrungsaustausch organisiert. Ebenso fanden Aktivitäten in den Gesellen- und Berufsbildungsausschüssen statt.

Zur Unterstützung der Jugendarbeit im Handwerk wurden in Zusammenarbeit mit dem Ressort Jugend Seminare zu dem Thema „Anregungen und Tipps für Berufsschulaktionen" durchgeführt. Auch wurden Protestaktionen organisiert, im Zusammenhang mit der Feststellungsklage der IG Metall auf Tarifunfähigkeit der CGD. Schwerpunkt der 13. Bundeshandwerkskonferenz bildete die Auseinandersetzung mit den veränderten Bedingungen im Kfz-Handwerk, vor allem aufgrund der novellierten Gruppenfreistellungsverordnung (GVO). Erstmals griff die IG Metall das Thema der „Schwarzarbeit und Schat-

tenwirtschaft" auf und profilierte sich damit mittelstandspolitisch.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung wurde die Richtlinie „Überbetriebliche Handwerksarbeit" umgesetzt. Auf dieser Grundlage wurde insbesondere die branchenspezifische Arbeit in Form von Fachausschüssen intensiviert, um die Potenziale der Betriebspolitik wirksamer erschließen zu können.

3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik

Die steigende Zahl europäischer Betriebsräte trägt entscheidend zu einer europaweit wirksamen gewerkschaftlichen Interessenpolitik bei.

Eine schlagfertige Antwort auf die Globalisierung der Wirtschaft bieten Europäische Betriebsräte (EBR). Heute bestehen 250 solcher Betriebsräte in unserem Zuständigkeitsbereich. Das sind zwar nicht einmal die Hälfte der 550 EBR's, die europaweit zu gründen wären, aber sie vertreten fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen in EBR-pflichtigen Unternehmen. Zudem wurden Weltbetriebsräte bei VW, SKF und DaimlerChrysler errichtet – ein weiterer wichtiger Schritt im Hinblick auf die Internationalisierung unserer Betriebspolitik.

Es ist seit 1999 gelungen, die Zahl der EBR's in deutschen Unternehmen um 30 auf 105 zu erhöhen. Damit sind fast alle Großunternehmen abgedeckt. Noch zu errichten sind EBR's in mittelgroßen Konzernen; hier zeichnet sich allerdings ab, dass viel mehr Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, da die betrieblichen Strukturen, die gewerkschaftliche Anbindung und das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer europäischen Interessenvertretung oft noch fehlen.

Im Auftrag der europäischen Gewerkschaftsverbände (des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, des Europäischen Gewerkschaftsverbandes Textil, Bekleidung, Leder und der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter) betreuen Hauptamtliche der IG Metall heute die 105 EBR's in deutschen Unternehmen. Dabei gilt die Regel: der/die GBR/KBR-Beauftragte ist auch für die Koordination der EBR-Arbeit zuständig. Des Weiteren gibt es IG Metall-Mitglieder in etwa 150 EBR's in Unternehmen mit Sitz im europäischen Ausland.

Die IG Metall und der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) boten zur Qualifizierung politisch/fachliche und sprachliche Weiterbildungsmaßnahmen an. Besonders bewährt haben sich dabei die unternehmensspezifischen nationalen und internationalen Workshops für EBR-Mitglieder und ihre EBR-Beauftragten. Für Betriebsräte und Vertrauensleute in multinationalen Unternehmen wurden darüber hinaus Grundseminare sowie binationale Seminare angeboten. Zusätzlich zu gedruckten Unterstützungsmaterialien wurde das Internetangebot ausgeweitet.

Die Entwicklung zeigt, dass arbeits- und durchsetzungsfähige Gremien der länderübergreifenden Interessenvertretung – trotz aller Anfangsschwierigkeiten und begrenzter Informations- und Mitwirkungsrechte – möglich sind. Denn EBR's entwickeln sich zunehmend zu Verhandlungspartnern. Neben den prominenten Beispielen der bei Ford und General Motors abgeschlossenen Umstrukturierungsvereinbarungen oder den Verhaltenskodizes über Kernarbeitsnormen bei FaberCastell, Triumph, VW, DaimlerChrysler und General Motors, greifen EBR's zunehmend eine Vielfalt von weiteren Themen auf. Hier geht es um Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Antidiskriminierung, Datenschutz oder Gleichstellung von Frauen und Männern. Immer bedeutsamer wird auch die Rolle der EBR's bei Fusionen im Anhörungsverfahren vor der Europäischen Wettbewerbsbehörde.

Auch wenn in Einzelfällen viel erreicht werden konnte, stoßen Europäische Betriebsräte immer wieder an gesetzliche Grenzen. Hier fordert die IG Metall gemeinsam mit den europäischen Dachorganisationen die Novellierung der EBR-Richtlinie. Insbesondere sollen effektivere Unterrichtungs- und Anhörungsrechte verankert sowie Qualifizierungs- und Gewerkschaftsrechte festgeschrieben werden.
Die Entwicklung einzelner EBR's zu Verhandlungsgremien, ihre Rolle bei Unternehmensumstrukturierungen im Interesse der Beschäftigten und die Aufstellung gemeinsamer Forderungen an den europäischen Gesetzgeber kann nur in Abstimmung mit den europäischen Schwestergewerkschaften gelingen. Durch ständige Mitarbeit im Ausschuss „Europäische Unternehmenspolitik" beim EMB trägt das EBR-Team zur Sicherung eines gemeinsamen und abgestimmten Vorgehens auf europäischer Ebene bei.

3.10 Zunehmende Bedeutung der Branchenarbeit

Die bestehenden Branchenstrukturen wurden weiterentwickelt und neue Formen der Branchenarbeit aufgebaut. Für die wichtigsten Bereiche wurden Branchenteams geschaffen.

Im Berichtszeitraum wurde die Branchenarbeit intensiviert und konzeptionell weiterentwickelt. Neben den in der Stahl- und Automobilindustrie schon seit Jahren existierenden Aktivitäten wurden neue Branchenstrukturen im Bereich der IT- und Elektroindustrie, des Maschinenbaus und der Autozulieferer (Textil) aufgebaut.

Für die wichtigsten Bereiche wurden Branchenkoordinatoren und Branchenteams gebildet, welche die gewerkschaftspolitischen Aktivitäten innerhalb der Branche koordinieren. Die dort vorgenommene Abstimmung von Arbeitsschwerpunkten, Aktivitäten und politischer Planung führte zu einer Konzentration und Effektivierung unserer Betriebspolitik. Diese Maßnahmen trafen auf eine gestiegene Erwartung der betrieblichen Interessenvertretungen an die IG Metall, innerhalb der Branchen koordinierend zu wirken. Insbesondere Erfahrungsaustausch, Informa-

tionsfluss und Konzeptentwicklung werden von einer IG Metall-Branchenarbeit erwartet. Das Aufgabenspektrum der Branchenkoordinatoren wurde definiert und umfasst

- die Koordination der Branchenarbeit in Branchenteams,
- Aufbau und Koordination von Betreuungsstrukturen in Teilbranchen,
- Informationsaustausch und Abstimmung zwischen den GBR-Beauftragten,
- Einbeziehung von Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen in den Informationsfluss und die politische Planung,
- Mitwirkung oder Koordination europäischer und internationaler Arbeit in der Branche,
- Abstimmung der Arbeitsschwerpunkte, Aktivitäten und politischen Planung in der Branche
- Erarbeitung von Branchenanalysen und Orientierungshilfen,
- Vorbereitung politischer Initiativen in der Branche,
- Problemrückkoppelung, Einbringung von Initiativen in den Vorstand.

Automobilindustrie

Im Bereich der Automobilindustrie wurde die Branchenarbeit reorganisiert. Es bildete sich ein Branchenteam, das aus Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall und den GBR-Beauftragten besteht. Dieses Team trifft sich vier Mal jährlich und koordiniert die Aktivitäten und die politische Planung für die Branche. Die Bezirksleitungen wurden in den Informationsfluss einbezogen. Der Automobilaus-



Grafik 3.3

schuss wurde neu strukturiert. Neben den Vertretern der sieben großen Automobilhersteller hat das Branchenteam Interessenvertretungen aus den zehn umsatzstärksten Automobilzulieferern in den Automobilausschuss integriert. Weiterhin nehmen am Ausschuss das gesamte Branchenteam, geschäftsführende Vorstandsmitglieder, Bezirksleitungen und Vertreter von zehn Verwaltungsstellen mit Automobilschwerpunkt teil.

Neben dem koordinierenden Branchenteam und dem erweiterten Automobilausschuss findet das Treffen der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aus Hersteller- und Zuliefererbetrieben mit dem Ersten Vorsitzenden statt. Dieses zweimalige Treffen im Jahr dient dem frühzeitigen Informations- und Strategieaustausch. Insgesamt ist mit dieser restrukturierten Branchenarbeit in der Automobilindustrie eine bessere Kommunikation, eine höhere Verbindlichkeit, die Behandlung strategisch wichtiger Themen und die breite Umsetzung in die Organisation und die Betriebe hinein verbunden. Im Rahmen der Treffen auf der Branchenebene wurden folgende Themen behandelt: Gruppenfreistellungsverordnung, Zukunftssicherung, Gesundheitsschutz in der Automobilindustrie, strategische Fragen der Kerngeschäftsdefinition und des Outsourcing, Arbeitszeitflexibilisierung, Langzeitkonten, Entwicklungstendenzen in der Autoindustrie, Strukturveränderungen bei Automobilherstellern und -zulieferern, digitale Autofabrik, Reorganisation der Händlerstruktur, Internationale Gewerkschaftsarbeit und „Code of Conduct", Altersteilzeit, Qualifizierungspolitik in der Branche, Frauen in der Automobilindustrie und Gestaltung neuer Arbeitssysteme und Produktionskonzepte.

Stahlindustrie

Die Branchenpolitik konzentrierte sich im Berichtszeitraum auf die Probleme der Eisen- und Stahlindustrie sowie stahlnaher Branchen. Damit sind vor allem die Branchen Gießereiindustrie, Schmiedeindustrie und Bergbauzulieferer gemeint. Ausschlaggebend für die Fokussierung auf diese Branchen ist zum einen der Geltungsgrad des Montanmitbestimmungsgesetzes für das Unternehmen selbst bzw. seine Führungsgesellschaft, der in der Regel hohe Organisationsgrad wie auch die industriepolitische Bedeutung der Unternehmen, aber auch besondere Probleme bei der Umstrukturierung dieser Branchen.

Die politischen Themen der Branchenkonferenz Stahl (Stahlaktionsausschuss) dokumentieren die Rasanz – aber auch die Brisanz – der Veränderungen dieses Wirtschaftszweiges. Es ging um die mitbestimmungspolitischen Folgen von Fusionen und die Entwicklung von Eckpunkten einer gewerkschaftlichen Vertragspolitik, die die Mitbestimmung weitgehend sichert. Es ging um die Internationalisierung von Eigentümerstrukturen und die Beratung darüber, welche Folgen dies für die Sicherheit von Arbeitsplätzen, die Sicherung von Standorten und für die Entwicklungsperspektiven der betroffenen Regionen hat.

Die Branchenkonferenz Stahl befasste sich auch mit den möglichen Auswirkungen der Schutzzoll-



politik der USA für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie und den daraus zu befürchtenden Folgen für die europäischen Stahlunternehmen und deren Beschäftigte.

Neben diesen eher politisch geprägten Themen erörterten Fachkonferenzen auf der Ebene der jeweils spezifischen Branche deren spezifische Probleme. Im Zentrum dieser Konferenzen standen sowohl Fragen der künftigen Gestaltung von Arbeitsplätzen als auch der erforderlichen Qualifizierung und Entlohnung. Darüber hinaus wurden Trends neuer technischer Entwicklungen vorgestellt und mit den Interessenvertretungen der einzelnen Branchen beraten.

Beispielhaft für die politische Orientierungs- und Beratungsfunktion solcher Branchenkonferenzen sei hier die Einführung der TA Luft und ihre Folgen für die Gießereibranche genannt. Die Folgen von Arbeit-, Gesundheits- und Umweltschutz für die Investitionspolitik der Unternehmen und die Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungen standen im Zentrum dieser Konferenzen.

Die Rolle der Betriebsräte bei der Einführung von E-Business-Aktivitäten in Unternehmen wurde ebenso beraten wie die Frage des zielgerichteten Wissenstransfers älterer Arbeitnehmer auf ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Im Jahr 2002 lief der Vertrag der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) aus. Dieses Gremium zur gegenseitigen Information und Konsultation in Fragen der technischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung der Kohle- und Stahlindustrie ist als Branchengremium nicht ersetzt worden.

Mit dem Auslaufen des EGKS-Vertrages bestand die Gefahr des Wegfalls zeitnaher Informationen über die europäische Branchenentwicklung, des Wegfalls einer Plattform des sozialen Dialogs in Europa, aber auch wichtiger sozialpolitischer Instrumente. Erinnert sei hier nur an Art. 56 § 2 b des EGKS-Vertrages (Montanumlage), der sozialverträgliche Regelungen ermöglicht sowie an die ordnungspolitische Dimension des EGKS-Vertrages.

Die IG Metall bemühte sich – gemeinsam mit den anderen „Parteien" der EGKS – um eine Nachfolgeregelung. Als Ersatz – mit allerdings nur sehr begrenzten Rechten – konnte nach einem langwierigen Verhandlungsprozess die „Beratende Kommission industrieller Wandel" beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss erreicht werden.
Der Kommission gehören 30 ehemalige Vertreter des Beratenden Ausschusses an – d. h. auch

zehn Arbeitnehmervertreter. Es wird darum gehen, die positiven Erfahrungen aus dem EGKS-Vertrag nutzbar zu machen für die Bewältigung industrieller Veränderungsprozesse in anderen Wirtschaftsbereichen. Dies gilt insbesondere auch für die Probleme, die sich im Rahmen der EU-Erweiterung für industrielle Umstrukturierungen – insbesondere der in diesen Ländern beschäftigungsintensiven Kohle- und Stahlindustrie – stellen.

IT-Industrie

Im Bereich Informationstechnologie (IT) wurde die Branchenarbeit erheblich intensiviert. Hier arbeiten mittlerweile ca. 400.000 Beschäftigte, nimmt man die Telekommunikation und die Chip-Hersteller hinzu, ca. 800.000 Beschäftigte, davon etwa 600.000 im Organisationsbereich der IG Metall. Die IT-Industrie ist längst keine betriebsratsfreie Zone mehr. Nach dem Crash der „New Economy" kam es zu mehr als 50 Betriebsratsgründungen im IT-Bereich.

Seit dem Jahr 2000 ist die IG Metall mit einem eigenen Stand auf der CeBIT – der weltgrößten IT-Messe – vertreten und hat sich als fester Fixpunkt für alle Besucher, die etwas zu Gehältern, Arbeitsbedingungen und Betriebsräte wissen wollen, etabliert.

Seit 2001 erscheint quartalsweise das IT-Magazin mit einer Auflage von 50 000 Exemplaren, in fachbereichsübergreifender Zusammenarbeit. Das IT-Magazin dient sowohl der Bindung als auch der Gewinnung neuer Mitglieder. Das Feedback der Leser ist außerordentlich positiv.

Es wurden in Kooperation vor allem mit dem Funktionsbereich Tarifpolitik und den GBR-Betreuern IT-spezifische Arbeitshilfen herausgegeben, so zu den Themen „Warum Betriebsräte für IT'ler", zu Rufbereitschaft, Zielvereinbarungen, Reisezeiten und Weiterbildung.

Das Engagement der IG Metall gegen Stellenabbau hat mittlerweile einen erheblichen Mitgliederschub im IT-Sektor zur Folge. Pro Betriebsratsgründung traten zwischen fünf und 20 Beschäftigte der IG Metall bei. Bei Siemens, T-Systems, Compaq (mittlerweile von HP übernommen), und Mobilcom sind Beitritte in vierstelliger Zahl zu verzeichnen.

Im Berichtszeitraum wurde die Branchenarbeit reorganisiert. Es bildete sich ein Branchenteam ITK, in enger Kooperation mit dem Ressort Angestellte. Es besteht aus den Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall und den GBR-Beauftragten sowie den Bezirken und Verwaltungsstellen mit IT-Schwerpunkt. Dieses Team koordiniert die Aktivitäten sowie die politische Planung für den Bereich IT und Telekommunikation. Insgesamt ist mit dieser Form der Branchenarbeit eine bessere Kommunikation, eine höhere Verbindlichkeit, die Behandlung strategisch wichtiger Themen und die breite Umsetzung in die Organisation und die Betriebe verbunden.

Der Funktionsbereich führte (ergänzend zur IT-Gehaltsanalyse des Rhein/Main-Projektes) in Zusammenarbeit mit einigen Verwaltungsstellen, Betriebsräten und den GBR-Beauftragten zum wiederholten Mal eine Erhebung der Einstiegsgehälter für Absolventen von Hochschulen, Fachhochschulen und Berufsakademien durch.

Weiße Ware

Die Situation in der Weiße Ware-Industrie war gekennzeichnet durch Werkschließungen und Produktionsverlagerungen nach Osteuropa. Geschlossen wurden die Werke von AEG/Electrolux in Kassel und Herborn, sowie von Bauknecht in Calw. Gegen diese Verlagerungspolitik gab es starke Gegenwehr in der Branche, unterstützt von einer Solidaritätserklärung der GBR/KBR-Vorsitzenden der fünf großen Konzerne.

Die Branchenarbeit konzentrierte sich auf eine Innovationsstrategie mit dem Ziel, technisch hochwertige Geräte an den vorhandenen Standorten zu fertigen. Zur Unterstützung dieser Strategie hat das Team Weiße Ware den Kontakt mit Wissenschaft und Forschung intensiviert. Das Team stieß einen ersten, vom Bundeswirtschaftsministerium moderierten Branchendialog an. Mit Vertretern der Geschäftsleitungen, des Arbeitgeberverbandes ZVEI und der GBR/KBR's organisiert die IG Metall auf diese Weise die Lobbyarbeit für die Weiße Ware-Industrie.
Das Treffen der GBR/KBR-Vorsitzenden der Branche fand regelmäßig zweimal pro Jahr statt. Fragen der Standortsicherung, tarifkonformer Schichtmodelle, Modernisierungsstrategien von Produkten und Arbeitsorganisation sowie des Recyclings, standen im Vordergrund.
An dem jährlichen Branchenseminar nahmen in 2002 zum ersten Mal Betriebsräte der Küchenmöbel-Industrie teil; ein erster Schritt zur Koordination der Betriebspolitik in beiden Industrien ist getan.

Holz- und Kunststoff



Die von Klein- und Mittelbetrieben (KMU) geprägte Branche war und ist von einer negativen Konjunktur und von Strukturproblemen geprägt. Geringe Eigenkapitalquoten, Preisdumping, mangelhafte Betriebsführung und zersplitterte bzw. nicht handlungsfähige Verbandsstrukturen sind kennzeichnend.

Die Arbeitsschwerpunkte der vergangenen Jahre bezogen sich – auf dem Hintergrund der Integration des Holz- und Kunststoffbereichs in die IG Metall – auf die Entwicklung geeigneter Instrumente für die Branchenarbeit. Dabei wurde mit der Arbeit der Branchenausschüsse auf allen Organisationsebenen ein vernetztes, teilweise verwaltungsstellenübergreifendes Vorgehen angestrebt. Die Aktivitäten wurden im zweijährigen Rhythmus von Bundesbranchenkonferenzen flankiert.

In den zehn wichtigsten Teilbranchen wurden für die betrieblichen Interessensvertretungen regelmäßig Seminare und Fachtagungen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in 14 Branchenre-

ports veröffentlicht. Alle Aktivitäten verantworteten die jeweils gebildeten Arbeitsausschüsse der Teilbranchen. Zur Weiterentwicklung des Fach-Know-hows wurden in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen Zukunftsszenarien entwickelt.

Mit den Verbänden der Holz-, Kunststoff- und Möbelindustrie besteht ein konstruktiver Arbeitszusammenhang. Gemeinsame, auf den Strukturwandel bezogene Projekte wurden initiiert (z. B. das Projekt NRW „Zukunftsinitiative Möbelindustrie. Standort und Kompetenzen entwickeln – Arbeitsplätze sichern" oder das Projekt „Neue Qualität der Büroarbeit"). Auf europäischer Ebene reichen die gemeinsamen Aktivitäten von der sozialen Flankierung des Beitritts der künftigen Mitgliedsstaaten, bis hin zu einem mit den Arbeitgebern gemeinsam verabredeten Vorhaben zur Förderung des Holzwerkstoffes.

Für die 45 wichtigsten Unternehmensgruppen im Holz- und Kunststoffbereich sind Unternehmensbeauftragte tätig.

Orientiert an dem gewerkschaftlichen Auftrag, Solidarität zu organisieren und Lösungsansätze zur Existenzsicherung zu entwickeln, entwickelte die 2. Bundesbranchenkonferenz eine Zukunftsplattform. Die Eckpunkte reichen von einer systematischen Unternehmensplanung bis zu einer Qualifizierungsoffensive und der Weiterentwicklung der Tarifpolitik. Zur Umsetzung dieser Eckpunkte und zur Mobilisierung der Beschäftigten erarbeiteten die bezirklichen Branchenausschüsse und der Bundesbranchenausschuss ein Aktionskonzept, dessen Hauptanliegen die Eindämmung von Unterbietungstendenzen ist.

Wehrtechnische Industrie

Seit dem Ende des Kalten Krieges ist der deutsche Verteidigungshaushalt stark zurückgefahren worden, mit der Folge, dass 200 000 Beschäftigte der wehrtechnischen Industrie ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die IG Metall unterstützt seit langem zivil-militärische Integration und Konversion, um Arbeitsplätze verstärkt im zivilen Bereich aufzubauen.

Der Arbeitskreis „Wehrtechnik und Arbeitsplätze in der IG Metall" hat in den vergangenen drei Jahren neben den Vollversammlungen – die zweimal im Jahr stattfanden – im Jahre 2001 ein internationales Seminar zu Fragen der Wehrtechnik in Zusammenarbeit mit dem EMB ausgerichtet.

Der Arbeitskreis hat sich als wichtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner von Regierung, Industrie und Streitkräften bewährt. Zur Reform der Bundeswehr hat der Arbeitskreis im Rahmen der Weizsäcker-Kommission einen substanziellen Beitrag geleistet. Um die Analysen und Stellungnahmen des Arbeitskreises einem größeren Publikum zugänglich zu machen, ist 2001 unter dem Stichwort „Texte und Materialien zur gewerkschaftlichen und sicherheitspolitischen Diskussion" eine Schriftenreihe begründet worden.

Textil-Bekleidung – Textile Dienste

Im Berichtszeitraum wurde der bundesweit erste Branchendialog zwischen Bundeswirtschaftsministerium, IG Metall und den Arbeitgeberverbänden Textil und Bekleidung organisiert. Die wichtigsten Teilergebnisse, so beispielsweise die europaweit beachtete Studie über die „Auswirkungen der ATC-Liberalisierung auf die deutsche Textilwirtschaft nach Wegfall der Quoten ab 2005" und die Untersuchung zur arbeitsplatzstabilisierenden Auswirkung einer stärkeren Nutzung von E-Commerce, wurden in den jährlichen Branchen-Fachtagungen präsentiert.

Zukünftig werden halbjährlich Sitzungen im Ministerium durchgeführt, um gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden über aktuelle Branchenprobleme zu diskutieren. Auf Anregung des Bundesbranchenausschusses beim Vorstand vereinbarte der Branchendialog die Prüfung der Übernahme der noch zu GTB-Zeiten gegründeten Zukunftsinitiative Textil NRW (ZITex) auf Bundesebene.

Protestaktionen und Warnstreiks im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2000 haben dazu beigetragen, dass die Bildung von GBR/KBR-Strukturen deutlich verbessert werden konnte – vor dem Hintergrund immer stärker werdender Konzentrationsprozesse ein wichtiger Erfolg.

Die ‚Initiative Sozialtestat' wurde im Berichtszeitraum intensiviert. Diese Initiative wird auch von vielen Betriebsräten aus den Bereichen Metall und Elektro unterstützt, indem sie bei der Vergabe von Mietberufsbekleidungs-Aufträgen zertifizierte Unternehmen bevorzugen. Für die Betriebsräte der Teilbranche Textile Dienste führte das Ressort in 2002 erstmalig eine zweitägige Fachtagung mit Unterstützung von Politik und Wissenschaft durch. Erste Schritte zur Bildung von Europäischen Betriebsräten in dieser expandierenden Teilbranche wurden in Angriff genommen.



Für alle europaweit agierenden Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie sind mittlerweile Europäische Betriebsräte eingerichtet. Auf europäischer Ebene wurde regelmäßig im Rahmen des ‚Sozialen Dialogs' mit den europäischen Wirtschaftsverbänden bei der Europäischen Kommission konferiert. Auf internationaler Ebene war die IG Metall in 2000 beim 4. Weltkongress der Internationale der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) beteiligt und stellt mit Manfred Schallmeyer einen der Vize-Präsidenten der Internationalen.

Die IG Metall trat die Nachfolge im Trägerkreis der Kampagne Saubere Kleider (Campagne Clean Clothes, CCC) an. Die Bemühungen zum Abschluss von Verhaltenskodizes wurden auf eine breitere Basis gestellt. Weitere Abschlüsse bei wichtigen ‚Global Playern' konnten erzielt werden. Die Öffentlichkeit hat insbesondere die gemeinsamen Aktivitäten von IG Metall und CCC gegen die Aufrechterhaltung der Produktionsstätte von Triumph International in der Militär-Diktatur Myanmar zur Kenntnis genommen. Ende 2001 verabschiedeten die Unternehmensleitung, der Europäische Betriebsrat und die IG Metall einen Verhaltenskodex, der den Vorstellungen der IG Metall weitgehend entspricht: In Myanmar wird nicht mehr produziert.

Mehr als 600 Betriebsräte werden mittlerweile zweimal wöchentlich mit dem E-Mail-Service „Brancheninfo" über relevante Themen informiert.

Handwerk

Für einzelne Sektoren bzw. Branchenbereiche des Handwerks bestehen auf zentraler Ebene Fachausschüsse (Heizung-Klima-Sanitär, Elektro, Holz, Zahntechnik und fünf weitere markenbezogene Kfz-Fachausschüsse).

Im Berichtszeitraum wurden zudem eine Vielzahl von branchenspezifischen Seminaren und Fachtagungen (z. B. zum Thema Gebäude-Facility-Management) organisiert. Verschiedenste Informationen und Arbeitsergebnisse wurden in Form von Arbeitshilfen veröffentlicht. Darüber hinaus erschien für die einzelnen Kfz-Bereiche ein kontinuierlicher Informationsdienst. Auch wurden elektronische Kommunikationsmöglichkeiten genutzt, beispielsweise das Netzwerk für das Zahntechnikerhandwerk.

Die Auseinandersetzungen zur Gruppenfreistellungsverordnung (GVO) bildeten den Schwerpunkt der Aktivitäten der Fachausschüsse im Kfz-Handwerk. In Kooperation mit der metall-Redaktion erschien das Branchenmagazin, das große Beachtung fand. Hauptthema war die Forderung der IG Metall nach einer sozialen Gestaltung des Strukturwandels im Kfz-Handwerk. Mit dem Zentralverband des Kraftfahrzeughandwerks existiert hierzu ein intensiver Branchendialog. Die Kampagne zur GVO war nicht nur erfolgreich, sondern auch entscheidender Kristallisationspunkt der Aktivitäten. Es konnte der Stamm der Aktiven gesteigert und eine Basis für die Mitgliederwerbearbeit geschaffen werden.

3.11 Mitbestimmungspolitik

Der unternehmerischen Entscheidungslogik müssen Alternativen entgegengesetzt werden, die von beschäftigungspolitischer, sozialer, ökologischer und regionalpolitischer Verantwortung getragen sind.

Nach wie vor ist die Unternehmensmitbestimmung für uns ein zentrales Element der Demokratisierung von Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft. Sie stärkt unsere gewerkschaftliche Gegenmacht sowie unsere Gestaltungsmöglichkeiten, um Alternativen zu entwickeln, die besser geeignet sind, betriebswirtschaftliche Rationalität und gesamtwirtschaftliche Vernunft in Übereinstimmung zu bringen.

Die Mitbestimmung kann entscheidend dazu beitragen, Arbeitsleben und Wirtschaftswelt demokratischer zu gestalten und den Strukturwandel für die Menschen sozial verträglicher zu machen. Mitbestimmung kann einzelwirtschaftlichen Entscheidungen Alternativen und Lösungen entgegensetzen, die von beschäftigungspolitischer, sozialer, ökologischer und regionalpolitischer Verantwortung getragen werden.

Montanmitbestimmte Unternehmen und Mitbestimmungssicherung

Der Prozess der Umstrukturierung der montanmitbestimmten Konzerne der Eisen- und Stahlindustrie erfuhr im Berichtszeitraum durch feindliche Übernahmen, Fusionen und Verkäufen eine deutliche Verschärfung. Damit verbunden war die Gefahr einer weiteren Erosion der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen.

In 2000 startete Vodafone den Versuch, den Mannesmann-Konzern mit dem Mittel der feindlichen Übernahme zu erwerben. Diese Übernahme zeigte überdeutlich die Widersprüchlichkeit des Shareholder-Value-Systems, das kurzfristigen Kursgewinnen der Aktionäre Vorrang vor längerfristigen Unternehmensentwicklungen einräumt und damit die Beschäftigungs- und Standortsicherheit ebenso bedroht wie die mitbestimmungs- und tarifrechtlichen Errungenschaften der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften.

Die Mobilisierung und Druckentfaltung der Arbeitnehmerseite machte es möglich, den Eigentümerwechsel aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertraglich positiv zu begleiten. Die Tarifbindung blieb ebenso erhalten wie die mitbestimmungspolitischen Regelungen, die die Arbeit der Betriebsräte, Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräte betreffen. Betriebsbedingte Kündigungen wurden bis zum Jahresende 2002 ebenso ausgeschlossen wie die Aufgabe von Standorten. Die sich der Übernahme anschließende Veräußerung der Atecs-Gruppe an die Siemens AG wurde vergleichbar begleitet.

Ähnlich erfolgreich verlief die Vertragspolitik im Zusammenhang mit der Übernahme der Klöckner AG durch eine Immobilien-Gesellschaft. Neben

der Sicherung der Besitzstände und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten wurde hier festgelegt, dass Verkäufe von Unternehmen und Unternehmensteilen durch eine Kommission unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter begleitet werden.

Der Begleitvertrag zur Fusion der Thyssen AG mit der Fried. Krupp AG entwickelte im Berichtszeitraum seine Wirksamkeit. Die Neugliederung des Konzerns in sechs Segmente wurde derart gestaltet, dass jeweils ein Arbeitsdirektor Mitglied des Vorstandes der jeweiligen Zwischenholding ist.



Auch die Salzgitter AG wurde im Berichtszeitraum neu strukturiert. Dabei ist hervor zu heben, dass die Geschäftsfelder Stahlerzeugung und Röhren ebenso der Montanmitbestimmung unterliegen wie die von ihnen geführten Gesellschaften. Dies wurde durch Abschluss eines Vertrages zwischen dem Unternehmen und der IG Metall abgesichert.

Ende 2001 konnte der Konkurs der Saarstahl AG beendet werden. Trotz eines enormen Beschäftigungsabbaus konnte der Stahlstandort an der Saar gesichert werden. Die Verträge mit der IG Metall, die diesen Prozess begleiteten, haben sich als tragfähig erwiesen.
Auch die Insolvenz der Gröditzer Stahlwerke konnte in 2002 beendet werden. Die vom Gericht eingesetzten Insolvenzverwalter führten gemeinsam mit dem Geschäftsführer und dem Arbeitsdirektor das Unternehmen fort und bemühten sich durch weltweite Ausschreibung um neue Investoren. Durch die gezielte Nutzung des neuen Insolvenzrechts gelang es, die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren und den Standort mit 600 Arbeitsplätzen zu retten.

Anders bei der Neuen Maxhütte. Trotz eines von der IG Metall, dem Betriebsrat und der Politik entwickelten erfolgversprechenden Unternehmenskonzeptes scheiterte der Fortbestand dieses traditionsreichen Unternehmens am Einfluss eines Gläubigers. Im Herbst 2002 musste die Neue Maxhütte ihre Produktion einstellen. Damit ging ein langjähriger Kampf, der wichtige Impulse für die Auseinandersetzungen im Stahlbereich

gegeben hatte, leider für die Betroffenen erfolglos zu Ende.

Mit dem Zusammenschluss der Stahlkonzerne Arbed, Usinor und Aceralia wurde im Berichtszeitraum der weltgrößte Stahlkonzern gebildet. Unter Koordination des EMB konzentrierten sich die Bemühungen zunächst darauf, einen neuen Europäischen Betriebsrat sowie Voraussetzungen für eine europäische Mitbestimmungsregelung für den Verwaltungsrat der Gesellschaft zu schaffen und die standortbezogenen Interessen der von der Fusion betroffenen Belegschaften zu wahren.

Auch wenn es zum Teil gelungen ist, durch Vertragsgestaltung wichtige Aspekte der Montanmitbestimmung abzusichern, kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass dringender gesetzlicher Handlungsbedarf besteht. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes im Fall Mannesmann ist die gesetzliche Sicherung der Montanmitbestimmung in den Konzernobergesellschaften nach wie vor offen. Es geht weiterhin darum, die Bundesregierung nachdrücklich aufzufordern, diese Regelungslücke – wie 1998 zugesagt – baldmöglichst zu schließen.

3.12 Aufsichtsratspraxis und Weiterentwicklung des Aktienrechtes

Das Trans-PUG-Gesetz (Transparenz- und Publizitätsgesetz) und der in vielen Unternehmen bestehende Corporate Governance Codex (Verhaltensregeln zur Unternehmensführung und -überwachung) sind offensiv zu nutzen, um die Rechte der Aufsichtsräte zu stärken und die Mitbestimmung auszubauen. Die Sicherung der Montan-Mitbestimmung wie auch die Einflussnahme auf die Gestaltung der internationalen Mitbestimmung (Euro-AG) erfordern viel Engagement und Kraft.

Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es insgesamt 754 mitbestimmte Unternehmen. Davon entfallen 23 Unternehmen auf die Montanmitbestimmung, 295 Unternehmen auf das Mitbestimmungsgesetz '76 sowie 436 Unternehmen auf das Betriebsverfassungsgesetz '52.



In diesen 754 Unternehmen stellen wir insgesamt 90 Prozent aller Aufsichtsratsmandate, in Zahlen ausgedrückt: 2147 Mandate. Diese Zahl schlüsselt sich wie folgt auf: 1290 innerbetriebliche Vertreter, 295 Leitende Angestellte sowie 562 Gewerkschaftsvertreter. Von den 562 Gewerkschaftsvertretern kommen 128 Kolleginnen und Kollegen vom Vorstand der IG Metall sowie 434 Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen.

In vielfältigster Weise wurden unsere Kolleginnen und Kollegen in den Aufsichtsräten unterstützt und für ihre Tätigkeit qualifiziert. So fanden zahlreiche Fachtagungen und Seminare (z. B. zur Umsetzung des Corporate Governance Codex sowie des TransPuG) statt. Eine Vielzahl von Handlungshilfen und Broschüren unterstützt sowohl die Wahlbeauftragten als auch die Kolleginnen und Kollegen in den Aufsichtsräten.
Durch politische Initiativen und Einflussnahme auf die Bundesregierung und die Bundestagsfraktionen ist es gelungen, die Wahlen zu den Aufsichtsräten wesentlich zu vereinfachen. Als Erfolg kann dabei bewertet werden, dass auch hier – wie bei der Betriebsverfassung – die Aufteilung von Arbeitern und Angestellten aufgehoben wurde.

Mangelhafte Unternehmensführung wie auch unzureichende Kontrolle der Vorstände und Geschäftsführungen führten in den vergangenen Jahren wiederholt zu einer Diskussion über die Aufgaben der Aufsichtsräte. Als ersten Schritt verabschiedete der Bundestag im Jahr 1998 das „KonTraG“ (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich). Auch wenn viele unserer Forderungen im Zusammenhang mit diesem Gesetzgebungsverfahren nicht durchgesetzt werden konnten, so sind die Neuregelungen doch insgesamt positiv zu bewerten. Besonders hervorzuheben ist, dass die beabsichtigte Verkleinerung des Aufsichtsrats durch intensive Bemühungen der IG Metall verhindert werden konnte.

In einem zweiten Schritt hat der Gesetzgeber auf der Basis des Berichtes der Regierungskommission Corporate Governance, das „TransPuG“ (Transparenz- und Publizitätsgesetz) im Jahre 2002 verabschiedet und damit den Aufsichtsrat in wichtigen Fragen weiter gestärkt.
Trotz intensivster Kontakte und Gespräche mit den Bundestagsfraktionen und Ministerien ist es uns jedoch nicht gelungen, weitergehende gewerkschaftliche Forderungen durchzusetzen, wie z. B. die generelle rechtliche Gleichsetzung von GmbH und nichtbörsennotierten Aufsichtsräten mit den börsennotierten Aktiengesellschaften.

Dem Gesetzgeber ging es leider bei der Reform des Unternehmensrechts vorrangig um den Schutz der Aktionäre. Der Aspekt einer verantwortungsvollen Aufsichtsratspraxis für alle Unternehmen fand hingegen bedeutend weniger Beachtung.

Europäische Mitbestimmung

Nach jahrzehntelanger Diskussion ist im Jahre 2001 durch die Europäische Kommission das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft sowie die Richtlinie zur Mitbestimmung in dieser Europäischen Aktiengesellschaft verabschiedet worden. Trotz intensiver Argumentation gegenüber dem BMA, enger Abstimmung mit dem EMB und EGB und vielfältiger Einflussnahme gegenüber der Kommission wie dem Europäischen Parlament ist es nicht gelungen, eine Lösung zu realisieren, die bei Wegfall der nationalen Mitbestimmungsregelung eine adäquate Regelung für das europäische Unternehmen garantiert. Die Verhandlungslösung schließt immer auch die Gefahr einer reduzierten oder wegfallenden Mitbestimmung ein.

Es steht die nationale Umsetzung des Statuts sowie der Richtlinie an. Dies muss bis Oktober 2004 geschehen. Die ersten Gespräche mit den zuständigen Ministerien haben stattgefunden mit dem Ziel, die den nationalen Gesetzgebern eingeräumten Spielräume so weit wie möglich im Interesse der Mitbestimmungssicherung nutzen.

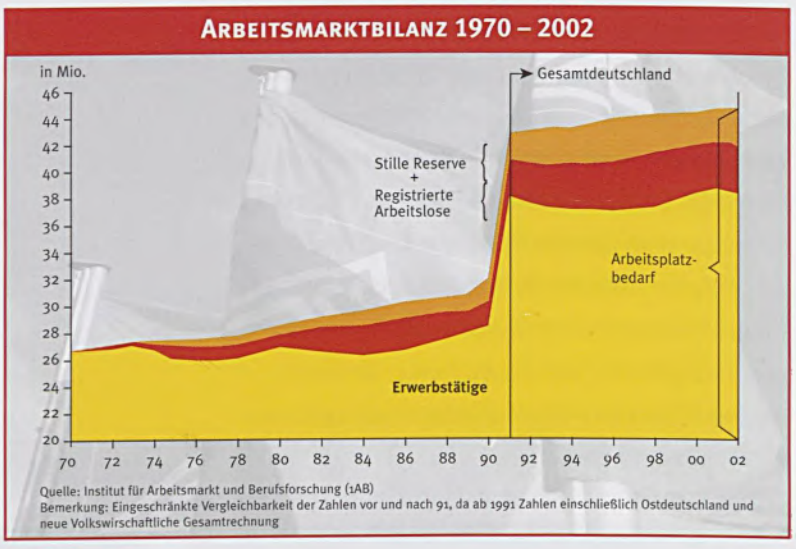
Um die Gefahr reduzierter oder wegfallender Mitbestimmung so weit als möglich zu verringern, haben wir begonnen, in Kooperation mit dem EMB diese neuen Regelungen und Herausforderungen in unserer Bildungsarbeit umzusetzen. Um die zukünftigen Verhandlungen mit den Unternehmen mit einer Stimme führen zu können, ist beim EMB der Entwurf einer Verhandlungsrichtlinie für alle Mitgliederorganisationen entwickelt worden.



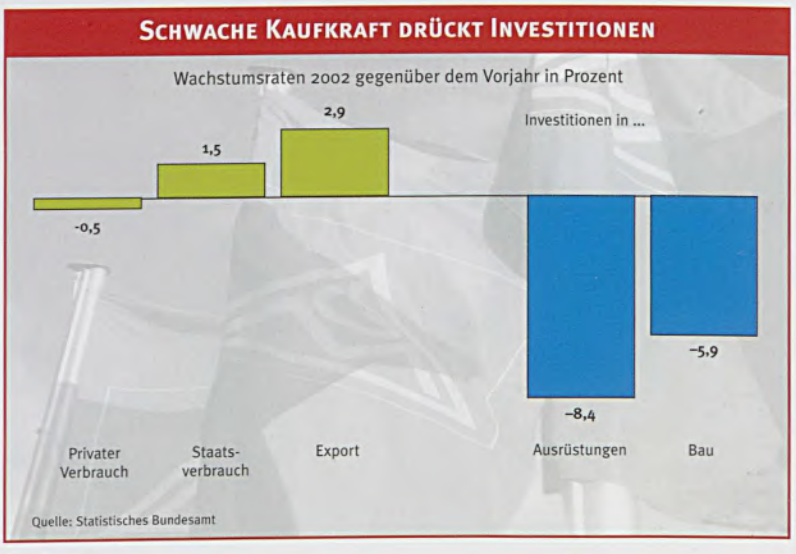
4. Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt

4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen

Hohes Wachstum und erneute Stagnation prägten die Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahre.



Grafik 3.4



Grafik 3.5

Im Berichtszeitraum erlebte die Wirtschaftsentwicklung sowohl die höchste Wachstumssteigerung seit der deutschen Vereinigung mit drei Prozent im Jahr 2000 als auch die erneute Stagnation mit nur je rund einem halben Prozent Wachstum in den Jahren 2001 und 2002. Damit blieb die hohe Arbeitslosigkeit trotz eines vorübergehenden Rückgangs von rund 200 Tausend im Jahr 2000 das zentrale Problem und die besondere Herausforderung für die seit 1998 regierende rot-grüne Koalition. *(Grafik 3.4)*

Die Bundesregierung hatte eine „sinnvolle Kombination von Angebots- und Nachfragepolitik" sowie „eine konjunkturgerechte und solide Finanzpolitik mit einer Verstetigung der öffentlichen Zukunftsinvestitionen auf möglichst hohem Niveau" in der Koalitionsvereinbarung von 1998 angekündigt. Damit konnte die IG Metall einverstanden sein. In der Praxis zeigte sich jedoch bald eine Schlagseite zugunsten der hergebrachten Angebotspolitik. Die Unternehmen haben dies nicht honoriert: Die Investitionen in neue Anlagen und Ausrüstungen sind schon gegen Ende des Jahres 2000 zurückgegangen. *(Grafiken 3.5 und 3.6)*

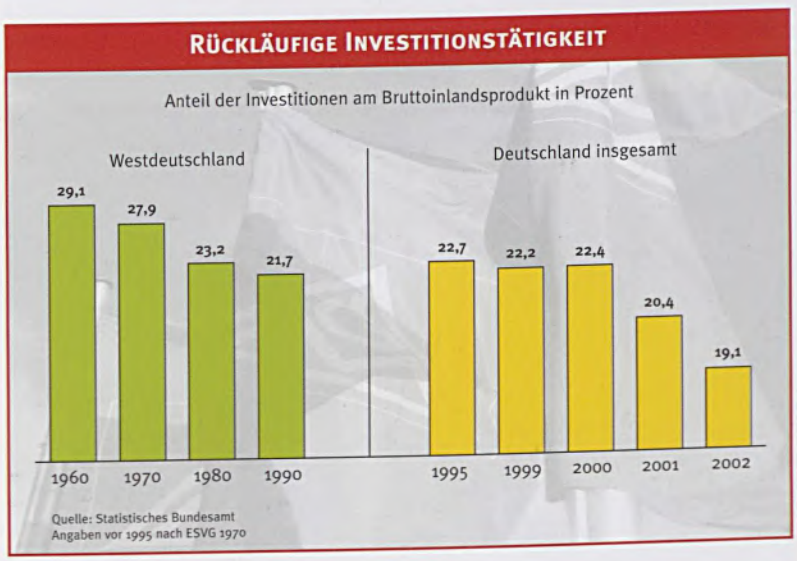
Da auch die Konsumnachfrage schwach war, wurde die unzureichende Binnennachfrage erneut zur Achillesferse der Konjunkturentwicklung.

Diese für die deutsche Wirtschaft seit Jahren so typische „gespaltene Konjunkturentwicklung" *(Grafik 3.7)*, nämlich eine robuste und wach-

sende Auslandsnachfrage bei gleichzeitig labiler und stagnierender Inlandsnachfrage, rächte sich im Abschwung 2001. Als nämlich weltweit die überdrehten Wachstums-„Blasen" an den Börsen und der Informations- und Kommunikationsindustrie („new economy") platzten, zudem der Preisanstieg bei Öl und Lebensmitteln (BSE-Krise) die für die Konsumnachfrage verfügbaren Einkommen auffraßen und – vor allem in Ostdeutschland – ein handfester Einbruch der Bauindustrie hinzukam, fehlte es an einer verlässlichen inländischen Nachfragestütze. All diese Faktoren sorgten bereits für den Abschwung, ehe schließlich von den Ereignissen des 11. September 2001 zusätzliche Verunsicherung auf die Weltmärkte ausging. Viel zu spät wurde von der Regierung erkannt, dass die Wirtschaft auf Talfahrt ist und die ursprünglichen Wachstumsschätzungen nicht haltbar sind.

Die generelle Konjunkturflaute schlug sich auch bei den von der IG Metall organisierten Branchen nieder. Die Metallverarbeitung hatte seit der zweiten Hälfte des Jahres 1999 einen stetigen Produktionszuwachs mit Spitzenergebnissen im Jahr 2000 und – in Teilbranchen – auch noch im Jahr 2001 erfahren. Mit 14,5 Prozent Wachstum (1999 bis 2001) lag die Metallindustrie weit über dem gesamtwirtschaftlichen Produktionsanstieg von 5,5 Prozent. Im zweiten Halbjahr 2001 begann der Rückgang der Produktion.

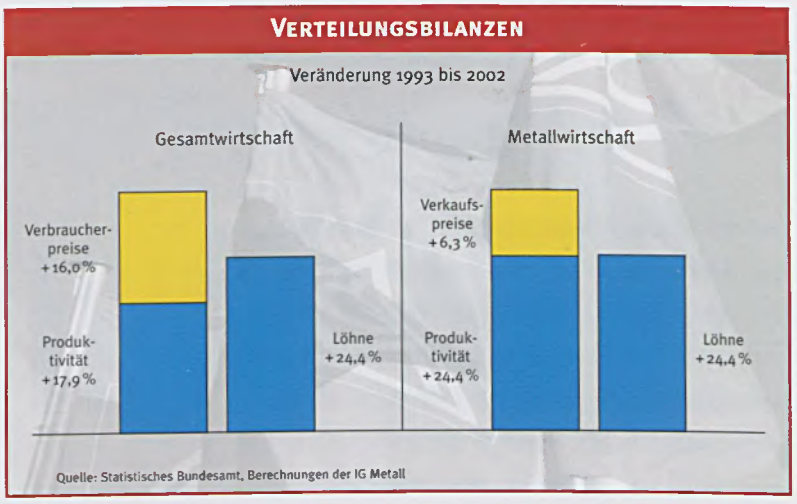
Die Gewinnlage der Metallindustrie war bis zum Konjunktureinbruch Ende 2001 ausgezeichnet und erreichte in einzelnen Branchen (u. a. Automobilindustrie) Rekordniveaus. Die Entwicklung der Einkommen der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie ist im Berichtszeitraum keineswegs dem Produktivitäts- und Preisanstieg davongelaufen. Bei einem Anstieg der Löhne und



Grafik 3.6



Grafik 3.7



Grafik 3.8



Grafik 3.9



Grafik 3.10

Gehälter von 9,5 Prozent (Stundenbasis – 1999 bis einschließlich 2001) wurde der umverteilungsneutrale gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum von 10,5 Prozent nur knapp verfehlt. *(Grafiken 3.8 und 3.9)*
Verteilungspolitik spielte sich nicht nur auf der Ebene der Tarifpolitik sondern auch auf der Ebene der Steuerpolitik ab. *(Grafik 3.10)*

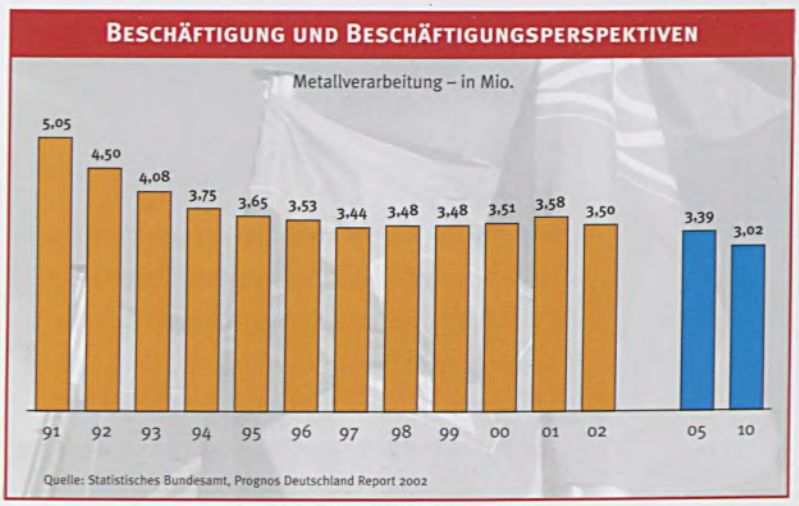
Hier tat sich im Berichtszeitraum einiges. Die IG Metall hat sich in die Debatte über die umfassende Steuerreform der rot-grünen Koalition frühzeitig eingemischt und klare Ziele formuliert: Erstens über die Steuerreform die soziale Schieflage zu korrigieren, zweitens der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage neue Impulse zu geben (Konsum- und Investitionsnachfrage stärken) und drittens sicherzustellen, dass die Finanzbasis des Staates und der Gebietskörperschaften für die dringend nötigen Infrastrukturinvestitionen (die mittlerweile ein Rekordtief erreicht haben!) und sonstigen Aufgaben nicht gefährdet werden.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum vom Funktionsbereich Wirtschaft fortlaufend Informationen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Analysen zu zentralen wirtschaftspolitischen Fragestellungen erstellt. Dies bezog sich insbesondere auf

- die vierteljährlichen Analysen der allgemeinen Metallkonjunktur und der besonderen Metallkonjunktur in den neuen Bundesländern;
- spezielle Untersuchungen zu Einzelfragen der Wirtschafts- und Finanzpolitik;

- Positionsbestimmungen zu wirtschafts- und industriepolitisch bedeutsamen Politikvorhaben;
- die Auseinandersetzung mit Gutachten und Prognosen zur Wirtschafts- und Konjunkturentwicklung.

Zudem legte der Funktionsbereich Wirtschaft zur Vorbereitung und argumentativen Unterfütterung von Tarifbewegungen jeweils gesonderte Analysen zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und eine ökonomisch fundierte Begründung der Tarifforderungen vor.



Grafik 3.11



Grafik 3.12

4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz

Mehr Beschäftigung kann nur durch die Schaffung neuer, zusätzlicher Arbeitsplätze erreicht werden. Dies muss vor allem in den Unternehmen durch Investitionen in neue Beschäftigungsfelder geschehen.

Sowohl auf der Ebene der Metall verarbeitenden Industrie als auch gesamtwirtschaftlich hat sich die Beschäftigtenzahl zu Beginn des Berichtszeitraumes zunächst positiv entwickelt. Seit Mai 1999 gab es einen nahezu beständigen Zuwachs der Zahl der Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie *(Grafik 3.11)*. Der Höhepunkt wurde im August 2001 mit 3,6 Millionen Beschäftigten erreicht – seitdem ging es rasch abwärts. Von den zugewachsenen 145 000 Arbeitsplätzen sind nun (Dez. 2002) bereits wieder 142 000 verloren gegangen. Auch qualitativ hat sich einiges geändert: Entstanden in früheren Aufschwungphasen meist reguläre Beschäftigungsverhältnisse, kam es im genannten Zeitraum hauptsächlich zu befristeten Anstellungsverträgen oder Stellen für Leiharbeitnehmer.

Gesamtwirtschaftlich ist die Zahl der Erwerbstätigen von 1998 bis 2001 gestiegen – seitdem nimmt sie wieder ab. Teils war der Anstieg statistisch bedingt, da die geringfügigen Arbeitsverhältnisse besser erfasst wurden. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen lag bei 4,3 Millionen (Jahresdurchschnitt 2002), die Zahl jener, die

Arbeit suchen aber nicht als Arbeitslose erfasst sind (sogenannte „Stille Reserve") beträgt 1,7 Millionen – sodass eine Arbeitsplatzlücke von etwa sechs Millionen besteht.

Der Funktionsbereich Wirtschaft hat im Berichtszeitraum sowohl durch laufende Analysen als auch durch Formulierung von beschäftigungspolitischen Konzepten zum umfassenderen Thema der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beigetragen. Zusammen mit den DGB-Gewerkschaften wurde ein wachstums- und beschäftigungspolitisches Programm *(Grafik 3.12)* formuliert. Innovation, private Investitionen, öffentliche Investitionen für die Infrastruktur und ökologische Erneuerung, aber auch eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Zinspolitik und die Nachfrage stärkende Tarif- und Steuerpolitik stehen im Mittelpunkt dieses Konzeptes.

4.3 Industrie- und Branchenpolitik

Der IG Metall geht es um die Sicherung einer nachhaltigen industriellen Entwicklung. Leitorientierung der Industriepolitik muss eine ökonomische, soziale, ökologische und demokratisch-gesellschaftliche Nachhaltigkeit sein.

Für einzelne Branchen und Sektoren – wie z. B. die Automobilindustrie, den Maschinenbau, die Luft- und Raumfahrtindustrie, den Schiffbau, das Textil- und Bekleidungsgewerbe, die Holz- und Kunststoffindustrie und das Handwerk – wurden dabei in regelmäßigen Abständen Branchenanalysen erstellt. Für andere – insbesondere Teilbranchen – wurden punktuell besondere Analysen vorgenommen (Schienenfahrzeugbau, einzelne Unterbranchen des Maschinenbaus und der Holz- und Kunststoffindustrie).

Im Gefolge von Strukturveränderungen verschieben sich teilweise tradierte Branchen- und Sektorabgrenzungen, und es entstehen zum Teil neue Branchenkomplexe und Sektoren. Diese Entwicklungen waren ebenfalls Gegenstand besonderer Untersuchungen, so z. B. für die Industriellen Dienstleistungen und den Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK-Sektor).

Die Analyse der industriellen Strukturentwicklung auf der Ebene von Branchen und Sektoren bilden ihrerseits die Grundlage für die branchenpolitischen Aktivitäten der IG Metall. Diese beziehen sich einerseits auf die organisationsinterne Erarbeitung und Umsetzung eines einheitlichen branchenpolitischen Konzeptes und andererseits auf die Einflussnahme auf staatliche Aktivitäten im Bereich der Branchen- und Industriepolitik.

Durch den hohen Grad der regionalen Konzentration einzelner Branchen bedingt, kommt speziellen Aktivitäten der IG Metall-Bezirksleitungen in Kooperation mit der Vorstandsverwaltung besondere Bedeutung zu. Dies betraf im Berichtszeitraum die Aktivitäten des IG Metall-Bezirks Küste im Bereich des Schiffbaus und der maritimen Industrie insgesamt.

Zum anderen geht es bei der Industrie- und Branchenpolitik darum, Einfluss auf die staatlichen Aktivitäten im Bereich der Branchen- und Industriepolitik zu nehmen. Im Berichtszeitraum ist hier insbesondere die Einflussnahme auf eine industriepolitisch sinnvolle Ausgestaltung der sog. Altauto-Verordnung zu nennen. In einzelnen Fällen ist diese Aktivität auf politischer Ebene in Form von Branchendialogen organisiert. Dort werden von Vertretern der Ministerien, der Unternehmerverbände und der IG Metall branchentypische Gestaltungskonzepte diskutiert und entwickelt.

Von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der IG Metall, des Verbandes der Automobilindustrie (VDA) und des Bundeswirtschaftsministeriums wurde ein gemeinsames Positionspapier zu neuen Beschäftigungsfeldern in der Automobilindustrie erarbeitet. Sektorübergreifende Themen der Industriepolitik sind unter anderem Gegenstand einer Kooperation der IG Metall mit der IG BCE, die sich insbesondere in der Durchführung eines alljährlich stattfindenden Workshops zur Industriepolitik, dem sog. Bochumer Workshop, niedergeschlagen hat. Auf der europäischen Ebene existiert seit Jahren ein funktionsfähiger Industriepolitischer Ausschuss des EMB, in dem die Positionsbestimmung des EMB zu wesentlichen industriepolitischen Fragen vorbereitet wird.

Die Lage in Ostdeutschland erfordert nach wie vor gesonderte industriepolitische Maßnahmen. Die IG Metall hat im Berichtszeitraum eine Analyse der allgemeinen und metallspezifischen Lage in den neuen Bundesländern vorgelegt und eine neue Industriepolitik gefordert, die unter anderem folgende Elemente umfassen muss: Bessere Einbindung der wenigen großen Unternehmen in regionale Zuliefer- und Kooperationsstrukturen; Verbesserung der Innovationsfähigkeit und -geschwindigkeit der mittelständischen Industrieunternehmen; bessere Managementberatung; problemgerechtere Finanzierung der Unternehmen durch eine flexiblere Politik der Banken; Intensivierung von Aus- und Weiterbildung.

Maßnahmen der regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik müssen hinzukommen. Speziell für die Sondersituation in Ostdeutschland muss der durch den Solidarpakt II geschaffene finanzielle Rahmen genutzt werden für die Förderung von regionalen Wachstumszentren, den Abbau infrastruktureller Defizite, die Forcierung einer grenzübergreifenden Wirtschaftsstruktur im Zuge der Osterweiterung der EU und eine gestaltende Arbeitsmarktpolitik.

4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung

Betriebswirtschaftliche Beratung hat in den letzten Jahren erheblich an Umfang und Bedeutung gewonnen.

Die betriebswirtschaftliche Beratung hat im Berichtszeitraum eine erhebliche Ausweitung der Aufgabengebiete erfahren. Neben den Bilanzanalysen für Aufsichts- und Betriebsräte

rückten die Sanierungs- und Insolvenzberatung in den Fokus der täglichen Arbeit. Diese Verschiebung der inhaltlichen Schwerpunkte ging einher mit organisatorischen Veränderungen.

Jährlich werden für die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten von etwa 350 Unternehmen Bilanzanalysen erstellt. Etwa 180 dieser Analysen werden nicht mehr im Ressort Betriebswirtschaft, sondern durch externe Berater geschrieben. Durch dieses Outsourcing und eine enge Vernetzung dieser Beraterstrukturen konnte mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung eine erhebliche Qualitätssteigerung hinsichtlich der inhaltlichen und terminlichen Gestaltung der Jahresabschlussanalysen erreicht werden.

Die Beratung in Unternehmenskrisen, sowohl die klassische Sanierungsberatung als auch zunehmend die Beratung bei drohenden oder eröffneten Insolvenzverfahren, hat mit dem Konjunkturabschwung erheblich an Umfang und Bedeutung gewonnen. Die erste Krisenwelle, bei denen die Arbeitgeber eine Abweichung von Tarifverträgen forderten, konnte in bewährter Form bewältigt werden. Die Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Beratung ist es dabei, Spielräume aufzuzeigen und Missbrauchsfälle zu verhindern. Mit Verschärfung der Konjunkturkrise musste das Beratungsgeschäft neu definiert werden. In Zusammenarbeit mit externen Beratungsgesellschaften wurden umfassendere Beratungsansätze erarbeitet. Bei den zirka 100 Beratungsfällen, die jährlich über das Ressort Betriebswirtschaft abgearbeitet werden, mussten zum Teil komplexe Sanierungskonzepte hinterfragt und Gegenkonzepte erstellt werden.

Allgemeine Stellungnahmen zu betriebswirtschaftlichen Fragestellungen sowie Grundlagen zur Rechnungslegung und Bilanzierung werden auf Anfrage erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

4.5 Technologie und Forschungspolitik

Die hohe Arbeitslosigkeit hat auch mit forschungs- und technologiepolitischen Defiziten zu tun.

Die Forschungs- und Technologiepolitik der IG Metall hat sich auf die beiden für Arbeitnehmer grundlegenden Fragen konzentriert: Welchen Beitrag kann Technologie zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen leisten? Wie können humane und innovative Arbeitsbedingungen beim Einsatz moderner Technologien gewährleistet werden?

In praktisch allen Politikfeldern sind Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume zunehmend von technologischen Entwicklungen abhängig, dies gilt auch für die Felder gewerkschaftlicher Politik: Ob Tarif-, Wirtschafts-, Betriebs-, Bildungs-, Sozial- oder Jugendpolitik – kaum ein Bereich, in dem nicht die Inhalte, Methoden, Ziele und Durchsetzungsbedingungen von Technik beeinflusst sind (Beispiel: Ausbreitung ortsungebundener Arbeitsformen und

eines neuen Arbeitnehmertypus als Folge der Informatisierung). Für den Erhalt politischer Handlungsfähigkeit ist es deshalb wichtig, bereits in frühen Phasen die Potenziale und Konsequenzen technologischer Trends abschätzen zu können. Insofern ist eine aktive Beteiligung und kritische Begleitung der staatlichen wie auch der privatwirtschaftlich initiierten Maßnahmen der Forschungs- und Technologiepolitik für Gewerkschaften eine Schlüsselaufgabe.

Ausgehend von Analysen der Ursachen für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland – die zu einem erheblichen Teil auf forschungs- und technologiepolitische Defizite in der Vergangenheit zurückzuführen ist – hat die IG Metall in den vergangenen Jahren an vielen Orten eine stärker auf nachhaltige Beschäftigung zielende Neuorientierung der Forschungs- und Technologiepolitik mit vorangetrieben. Mit dem unter anderem von der IG Metall angestoßenen und von der Bundesregierung gestarteten Programm „Wissen schafft Märkte" sollen die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen produzierten Ergebnisse schneller für die wirtschaftliche Verwertung genutzt werden. Nach amerikanischem Vorbild werden auf Vorschlag der IG Metall Patentverwertungsagenturen eingerichtet, wie sie in den USA durch Ausgründungen jährlich 280 000 Arbeitsplätze schaffen. Die IG Metall unterstützt den Aufbau des Deutschen Innovationsforums, das vom BMBF mit der Schaffung eines Netzwerks Technologie-Marketing (NTM) beauftragt wurde.

Innovative Umgestaltung der Arbeitswelt mit dem Ziel, die kreativen Potenziale jedes Einzelnen möglichst ungehindert zur Entfaltung zu bringen, ist ein wichtiges Element einer vorausschauenden und wirksamen Beschäftigungspolitik. Dies ist zugleich der Kerngedanke des maßgeblich von Gewerkschaften initiierten Rahmenkonzepts: „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBF). Im Gegensatz zu anderen, stärker technisch orientierten Förderprogrammen und auch über die Vorläuferprogramme „Humanisierung der Arbeit" sowie „Arbeit und Technik" hinaus, steht in dem aktuellen BMBF-Rahmenkonzept eine intelligente Verknüpfung von Arbeits- und Beschäftigungspolitik im Mittelpunkt des Interesses.

Darüber hinaus hat sich die IG Metall in diesem Sinne sowohl auf staatlicher Ebene wie auch in zahlreichen regionalen und betrieblichen Einzelprojekten konstruktiv an der Weiterentwicklung forschungs- und technologiepolitischer Konzepte und Programme beteiligt.

4.6 Umweltpolitik

Hier geht es darum, Alternativen und Innovationen zu fördern, die gleichzeitig Arbeitsplätze schaffen.

Die Umweltpolitik der IG Metall hat sich im Rahmen ihrer sozial-ökologischen Reformstrategie

an den umwelt- und beschäftigungspolitischen Dringlichkeiten orientiert: die Klimakatastrophe, die sich in den vergangenen Jahren immer stärker ankündigte, ist spätestens mit der Flutkatastrophe an der Elbe unübersehbar geworden, und damit auch die Notwendigkeit, Alternativen und Innovationen stärker als bisher voranzubringen, die gleichzeitig Arbeitsplätze im Organisationsbereich der IG Metall schaffen. In der umweltpolitischen Debatte hat sich klar herausgestellt, dass der Energie- und der Verkehrssektor die Hauptschwerpunkte der CO_2-Belastung bildet, und deshalb Umwelttechnologien hier am dringendsten gefördert werden müssen.

Die IGM hat maßgeblich zur Durchsetzung des Gesetzes zur erneuerbaren Energie beigetragen; hat Forderungen zur Förderung der erneuerbaren Energie, z. B. 100 000-Dächer-Programm gestellt und bei deren Durchsetzung mitgewirkt; hat mit Energiebetriebsräten und Umweltverbänden ein Forderungspapier „Energiearbeitsplätze der



Zukunft" entwickelt und veröffentlicht (Blaue Reihe) sowie ein Positionspapier „Energiewende – Beiträge der erneuerbaren Energien für ein zukunftsfähiges Energiesystem" (Blaue Reihe). Ferner ist die Erstellung eines Positionspapiers „Mit neuen Jobs die Umwelt retten" (Blaue Reihe) zu erwähnen.

In den Publikationen der IG Metall wurde wiederholt über die Erfolge und die Beschäftigungswirkungen von Windkraft und Solarenenergie berichtet. Die IG Metall hat die Aktionen zum Ausstieg aus der Atomenergie nachhaltig unterstützt und in diesem Sinne politisch Einfluss genommen. Im Bereich der Energieverwendung im Verkehr wurde die Forderung nach einem sauberen Antrieb und nach der Nutzung erneuerbarer Energien in der Mobilität in einer Reihe von Expertenrunden mit Akteuren aus der Umweltpolitik und der Verkehrswirtschaft entwickelt und in einer Blauen Reihe „Nachhaltige Mobilität" dargestellt.

4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

Seit Vollendung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion steigt die Bedeutung der europäischen Ebene für die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik mehr und mehr.

Der wirtschaftliche Integrationsprozess Europas ist durch die 1999 wirksam gewordene Europäische Währungsunion (EWU) und den zum 1. Januar 2002 auch als allgemeines europäisches Zahlungsmittel in Umlauf gebrachten EURO beschleunigt worden.

Die EWU hat den wirtschaftspolitischen Handlungsspielraum gegenüber der vorher national zersplitterten Situation erhöht. Denn die EWU umfasst einen nahezu geschlossenen Binnenmarkt; nur neun Prozent der Nachfrage der gesamten EU richten sich auf Importe. Anders gesagt: Wenn es zu geld- und fiskalpolitischen Nachfrageimpulsen kommt, dann bleiben diese fast vollständig in der EU und fließen nicht ab. Die EU hat damit einen ähnlich bedeutenden Binnenmarkt wie die USA . Zudem können die Finanzmärkte sich nun nicht mehr einzelne europäische Staaten als Zielscheibe ihrer Währungsattacken aussuchen, denn mit dem EURO ist immer der gesamte Währungsraum umfasst. Damit verringert sich die Gefahr von Währungsturbulenzen, und es erweiterten sich die Spielräume für eine eigenständige Wirtschaftspolitik der EU.

Um wirtschaftspolitisch wirkungsvoll handeln zu können, muss es jedoch zu einer Änderung der gegenwärtigen Wirtschaftsverfassung in der EU kommen. Sowohl der Stabilitäts- und Wachstumspakt mit seinen zu engen Vorgaben für den Staatshaushalt als auch die vertragliche Beschreibung der Aufgaben der EZB müssen verändert werden. Letzteres in dem Sinne, dass die EZB zugleich für Wachstum und Beschäftigung in die Pflicht zu nehmen ist. Der staatlichen Haushaltspolitik muss mehr Spielraum gegeben wer-

den, damit sie ihre Aufgaben – die konjunkturelle Stabilisierung der Beschäftigung und die Bereitstellung einer wachstumsfördernden Infrastruktur – erledigen kann. Deshalb müssen die engen Vorgaben der Maastricht-Kriterien revidiert werden.

4.8 Globalisierung

Globale Märkte müssen in Zukunft auf globalen Regeln und Institutionen beruhen, die Menschenwürde und Gemeinwohl über Profitinteressen stellen.

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum verstärkt in den politischen Prozess der Gestaltung von Globalisierung eingemischt. In einer Reihe von Analysen und Tagungen hat sie ihre Positionen der gewerkschaftlichen und allgemeinen politischen Öffentlichkeit vorgestellt. Auf der Ebene internationaler Organisationen und nationaler Regierungsgremien bzw. Parlamentsausschüssen (Globalisierungs-Enquete des Deutschen Bundestages) hat sie ihre Vorstellungen und Forderungen in den politischen Prozess eingeführt.

Dabei standen folgende inhaltliche Aspekte im Vordergrund:
Veränderung der währungspolitischen Regeln: Die Bundesregierung muss im Verbund mit den anderen EU-Mitgliedsländern auf ein neues Weltwährungssystems drängen. Dieses muss auf der Basis fester, aber anpassungsfähiger Wechselkurse errichtet werden. Damit würde auch kleineren und ärmeren Ländern die Chance gegeben, mit den globalen Kapitalströmen zurechtzukommen. Um die kurzfristigen Devisentransaktionen zu entschleunigen, sollen Steuern (Devisenumsatzsteuern – Tobinsteuer) erhoben werden. Nach wie vor drängend ist ein Schuldenerlass für die ärmsten Länder. Zugleich muss den Entwicklungsländern endlich ein besserer Zugang zum Welthandel eingeräumt werden.

Notwendig sind Initiativen zur Regulierung der Finanzmärkte (Wertpapiermärkte). Die explosionsartige Entwicklung der Finanzmärkte in den 90er-Jahren ist nicht das bloße Ergebnis zunehmender Finanzierungsbedürfnisse der Unternehmen, sondern Ausdruck des Rendite suchenden überschüssigen Kapitals. Eine Regulierung der Wertpapiermärkte sollte darauf abzielen, sie in den gesamtwirtschaftlichen Entwicklungsprozess einzubetten und auf ihre Hauptfunktionen, die Finanzierung produktiver Ausgaben und die Bildung langfristigen Vermögens zu beschränken. Dazu sind institutionelle Regelungen (Transparenz; Eigenkapitalvorschriften für Banken und Wertpapierhändler etc.) aber auch die Besteuerung von kurzfristigen Transaktionen (Besteuerung von Börsenumsätzen, ausgenommen Emissionen) nötig. Die Geschäfte mit so genannten off-shore-Zentren, die keiner Finanzaufsicht unterliegen und nur der Steuerhinterziehung dienlich sind, sollten verboten werden.

Schließlich sind soziale Standards zu vereinbaren (siehe Kapitel 2, Abs. 4).

5. Sozialpolitik

5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen

Die gesellschaftliche Entwicklung darf nicht den Zwängen des kapitalistischen Marktes oder der Standortkonkurrenz untergeordnet werden, sondern muss sich an gesellschaftlich gewollten und demokratisch legitimierten Wertvorstellungen und Zielen ausrichten.

Während unter der Kohl-Regierung eine Politik des Sozialabbaus und der Deregulierung zum politischen Programm wurde, bestanden mit der Übernahme der Regierungsverantwortung durch die rot-grüne Bundesregierung gute Chancen für einen Politikwechsel. Die Hoffnungen der Gewerkschaften auf eine Sozialpolitik unter neuen Vorzeichen wurden aber nur in der ersten Regierungsphase erfüllt. Unter den Vorzeichen verschärfter internationaler Wettbewerbsbedingungen und der Sicherung des nationalen Standortes wurden die Aufgaben der Sozialpolitik immer stärker eingegrenzt.

Dreh- und Angelpunkt war die Debatte um die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die „Entlastung des Faktors Arbeit" durch die Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge ist erklärtes Ziel der Politik. Dies, sowie die bestehenden Einnahmeprobleme aufgrund von Arbeitsmarktkrise und Wachstumsschwäche einerseits sowie die bestehenden Anforderungen aufgrund der demografischen Entwicklung der Gesellschaft und der Differenzierung von Lebensstilen und Erwerbsbiografien andererseits sollen durch eine Politik der stärkeren Eigenverantwortung und -vorsorge „aufgefangen" werden. Im Ergebnis führt eine solche Politik zu weiterer Privatisierung sozialer Sicherung zulasten der Versicherten/Beschäftigten und zu einer Entlastung der Arbeitgeber. Die Gefahr, dass immer mehr Menschen aus dem System sozialer Sicherung aufgrund von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung gänzlich herausfallen, nimmt zu. Der Druck auf den Sozialstaat und die Notwendigkeit seiner Sicherungs- und Korrekturfunktion wächst.

5.2 Arbeitsmarkt

Unsere Vorstellung von Arbeitsmarktpolitik ist präventiv ausgerichtet und mit regionalen industrie- und strukturpolitischen Konzepten verknüpft.

Mit dem Regierungswechsel 1998 waren Hoffnungen auf eine Neugestaltung der Arbeitsmarktpolitik verbunden. Schließlich hatte die SPD in ihrer Oppositionszeit einen Entwurf für ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz (ASFG) eingebracht. Dieser Entwurf basierte im Wesentlichen auf dem „Memorandum zur Reform der Arbeitsförderung", welches in einem von der IG Metall organisierten Expertenarbeitskreis erarbeitet worden war. Das Memorandum und das ASFG zielen insbesondere auf den Vorrang präventiver und aktiver statt passiver Arbeitsmarktpolitik, wobei es darum gehen sollte, Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik stär-



ker zu verzahnen. Diese Forderungen wurden durch ein Finanzkonzept flankiert, das darauf zielte, die Beitragsfinanzierung auf alle Erwerbstätigen auszuweiten und einen steuerfinanzierten Bundeszuschuss zur Bundesanstalt für Arbeit vorzusehen. Die Regierungskoalition hat einzelne Aspekte dieses Entwurfs für ihre Gesetzesänderungen aufgriffen, aber weder das Memorandum noch das ASFG zur Grundlage der zahlreichen Reformen im Arbeitsförderungsrecht gemacht.

SGB III-Reform/ Job-Aktiv-Gesetz

Wesentliche Reform des SGB III (früher AFG) war in der vorangegangenen Legislaturperiode das sog. Job-Aktiv-Gesetz, welches zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Die Neuregelungen zielten insbesondere auf eine Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen für die Wahrnehmung aktiver Maßnahmen. Damit war eine stärker präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik verbunden. Betroffene mussten nicht mehr eine bestimmte Zeit arbeitslos sein, um eine Weiterbildungsmaßnahme wahrzunehmen oder eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesen zu bekommen. Neben diesen sinnvollen Veränderungen enthielt das Job-Aktiv-Gesetz aber auch Elemente wie die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die weitere Einbindung kommerzieller Dritter in den Vermittlungsprozess und die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen, die auf Ablehnung der IG Metall stießen. Insgesamt war mit dem Job-Aktiv-Gesetz die „Neujustierung der Balance von

Rechten und Pflichten“ verbunden. Die IG Metall hat in ihrer Stellungnahme zu diesem Gesetz darauf aufmerksam gemacht, dass die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehenen verbindlichen Pflichten sanktionsbewehrt sind, während die Pflichten der Arbeitgeber als Sollvorschriften beschrieben worden sind, deren Missachtung mit keinerlei Sanktionen einher geht. Der im Job-Aktiv-Gesetz enthaltene Grundsatz des „Förderns und Forderns“ lässt unberücksichtigt, dass die Arbeitslosigkeit ein gesellschaftliches Problem ist, das auf der kapitalistischen Wirtschaftsordnung beruht und nicht vorrangig einzelnen Betroffenen anzulasten ist.

Die Absenkung der Bemessungsgrundlage für die Arbeitslosenhilfe wurde durch das Job-Aktiv-Gesetz modifiziert. Auch wurde die gesetzlich geregelte Bindung der Förderung bei ABM und SAM an untertarifliche Bezahlung zwar zurückgenommen, gleichwohl blieben die Förderkonditionen so ausgestaltet, dass in der Praxis nach wie vor die Entlohnung unterhalb der Flächentarife erfolgte.

Die Forderung nach einer ergänzenden Finanzierung der Arbeitslosenversicherung durch einen regelgebundenen Bundeszuschuss konnte nicht durchgesetzt werden. Das so genannte Mainzer Modell, das im Niedriglohnbereich eine Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge vorsieht, ist, trotz Ablehnung der IG Metall, flächendeckend eingeführt, zeigt allerdings in quantitativer Hinsicht wenig Wirkung.



Die IG Metall hat im Rahmen des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik im August 2000 „Eckpunkte für die Reform der Arbeitsförderung“ vorgelegt, die in arbeitsmarktpolitischen Fachkreisen und in den Gewerkschaften erhebliche Beachtung fanden, allerdings nur wenig Eingang in die gesetzliche Umsetzung gefunden haben.

Insgesamt zielte die Arbeitsmarktpolitik darauf, das Arbeitskräftepotenzial zu flexibilisieren, die Arbeitsmarktfähigkeit der Einzelnen stärker in den Mittelpunkt zu rücken sowie den Bundeshaushalt zu konsolidieren, auch wenn dies auf Kosten sozialer Sicherheit und zu Lasten der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt geht.

Hartz-Kommission

Aufgrund einer öffentlichen Diskussion um falsch geführte Vermittlungsstatistiken der Arbeitsämter setzte das Bundeskanzleramt eine Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" (Hartz-Kommission) ein. Sie hatte den Auftrag, Vorschläge für eine Reform der Bundesanstalt für Arbeit zur Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit der Arbeitsämter vorzulegen.

Die Kommission hat ein Konzept vorgelegt, mit dem sie bis 2005 die registrierte Arbeitslosigkeit halbieren will. Trotz einiger positiver Ansatzpunkte zur Effektivierung der Arbeitsvermittlung und zur Substituierung von Überstundenarbeit durch Leiharbeit meldete die IG Metall Zweifel an, ob die proklamierten Beschäftigungsziele mit den vorgeschlagenen Mitteln der Hartz-Kommission zu erreichen seien. Sie machte darauf aufmerksam, dass die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit nur gelingen könne, wenn aktive Arbeitsmarktpolitik in eine offensive Geld-, Finanz- und Wirtschaftspolitik sowie eine Politik der Arbeitsumverteilung eingebunden werde.
Die IG Metall plädierte dafür, beschäftigungsfördernde Elemente des Kommissionsberichtes zu stärken, hingegen auf Leistungskürzungen, verschärfte geografische Zumutbarkeitsregelungen und die Deregulierung der Leiharbeit, des Kündigungsschutzes sowie Einschränkung der Tarifautonomie zu verzichten.
Unmittelbar nach der Bundestagswahl 2002 machte sich die Bundesregierung an die Umsetzung der Hartz-Vorschläge. Allerdings enthielten das Erste und Zweite „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" einige Modifikationen gegenüber den Vorschlägen der Kommission. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II und die Neuregelungen zu den Aufgaben und Rechten und zur Zusammensetzung der Selbstverwaltung sowie die Umsetzung des Ausbildungszeitwertpapiers waren in diesen Gesetzen nicht enthalten. Sinnvolle Vorschläge, z. B. die Einführung eines regelgebundenen Steuerzuschusses zur BA oder die Einführung eines Berufsschutzes, wurden nicht umgesetzt.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde weitgehend dereguliert und gleichzeitig der Grundsatz eingeführt, dass die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Entleihers gelten. Dieser Grundsatz wurde allerdings mit einer Tariföffnungsklausel versehen. Im Leistungsrecht gab es Einschnitte bei den Entgeltersatzleistungen (Wegfall der Dynamisierung) und durch verschärfte Anrechnungsvorschriften insbesondere bei der Arbeitslosenhilfe. Die Zumutbarkeitsregelungen wurden dahingehend verschärft, dass die Beweislast auf die Arbeitslosen verschoben und bei Arbeitslosen ohne familiäre Bindung die geographische Zumutbarkeit vergrößert wurde. Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können künftig ohne sachlichen Grund beliebig oft befristet eingestellt werden. Auch die Regelungen zu „Minijobs", Brückengeld und Förderung von Selbstständigkeit (Ich-AGs) wurden von der IG Metall kritisch bewertet.

5.3 Gesundheitspolitik/Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Gesundheitssystem müssen Über-, Unter- und Fehlversorgung mit dem Ziel einer effizienteren und effektiveren Versorgung abgebaut werden. Eine optimale, qualitätsgesicherte Versorgung muss über soziale Grenzen hinweg uneingeschränkt zugänglich sein. Eine humane Arbeitsgestaltungspolitik muss auf veränderte Gesundheitsbelastungen reagieren und auf verstärkte Beteiligung der Beschäftigten setzen.

Gesellschaftliche Gesundheitspolitik

Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens und seine Finanzierung haben in den vergangenen Jahren unverändert angehalten. Die frühere konservativ-liberale Bundesregierung betrieb eine Politik, die zu deutlichen Leistungseinschnitten für die Versicherten und zu Beschädigungen des Solidarsystems der gesetzlichen Krankenversicherung führte.

Die IG Metall setzte sich dagegen stets für eine Weiterentwicklung des Gesundheitswesens ein, die Prävention und Gesundheitsförderung sowie mehr Solidarität und Qualität zu zentralen Zielen einer Reformpolitik erklärt. Nicht die Rationierung von Gesundheitsleistungen, die Aufspaltung des gesetzlichen Leistungskatalogs oder weitere Zuzahlungen durch die Versicherten, sondern Maßnahmen zur Verbesserung von Effizienz, Effektivität und Qualität sind dringende Reformbedarfe. Nicht Leistungskürzungen, sondern die Erschließung von Wirtschaftlichkeitsreserven und die Beseitigung vorhandener Über-, Unter- und Fehlversorgung gehören auf die Reformagenda.

Die ersten Maßnahmen rot-grüner Politik nach dem Regierungsantritt 1998 waren aus Sicht der IG Metall positiv zu bewerten. Deutliche Verschlechterungen der vorherigen Bundesregierung wurden mit einem so genannten „Vorschaltgesetz" („Solidaritätsstärkungs-Gesetz") zurückgenommen (z. B. Höhe der Zuzahlungen, Krankenhaus-Notopfer, Wiedereinführung des Zahnersatzes für jüngere Versicherte).

Dem Vorschaltgesetz folgte eine Strukturreform der gesetzlichen Krankenversicherung („GKV-Strukturreform 2000"). Die Gewerkschaften bewerteten auch diese als Schritt in die richtige Richtung. So wurden den Krankenkassen wieder mehr Spielräume für Präventionsmaßnahmen eingeräumt sowie die Möglichkeiten für integrierte Versorgungskonzepte und Qualitätssicherung erweitert. Allerdings reichte die Reformperspektive vor dem Hintergrund der strukturellen Probleme des Gesundheitswesens nicht weit genug. Zudem muss festgestellt werden, dass die Reformansätze nicht zuletzt wegen des Widerstandes mächtiger Interessengruppen in der Umsetzung stecken geblieben sind. Die neue Gesundheitsministerin machte jedoch wichtige Regelungen wieder rückgängig, mit der Folge deutlicher Ausgabensteigerungen vor allem im Arzneimittelbereich. Der entstehende Druck auf





die Beiträge sollte durch Gesetze gedämpft werden, die die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen in Angriff nehmen und den Wettbewerb unter den Krankenkassen besser regulieren.

Die IG Metall beteiligte sich aktiv an der Auseinandersetzung um die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens. So engagierte sie sich im Rahmen des „Runden Tisches" beim BMG, in dem zum Thema Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung notwendige Reformschritte beraten wurden.
Im Oktober 2001 verabschiedete der Vorstand der IG Metall unter dem Titel „Für mehr Qualität und Solidarität im Gesundheitswesen. Plädoyer für eine reformpolitische Weiterentwicklung des deutschen Gesundheitswesens" ein ausführliches gesundheitspolitisches Reformkonzept, das zur Grundlage einer breiten Information und Diskussion innerhalb der IG Metall wurde. Auf zahlreichen Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der IG Metall stieß dieses Konzept auf große Resonanz. Begleitet wurde die Debatte durch unterstützende Materialien und Veröffentlichungen. Im Rahmen der Aktivitäten zur Bundestagswahl 2002 legte die IG Metall gemeinsam mit dem DGB einen besonderen Schwerpunkt auf die Gesundheitspolitik. Durch diese Aktivitäten gelang es, auf die gesundheitspolitische Positionierung der Bundesregierung Einfluss zu nehmen.

Mit Beginn der laufenden Legislaturperiode wurden in der gesetzlichen Krankenversicherung erneut Vorschaltgesetze (z. B. das „Beitragssatzsicherungsgesetz") auf den Weg gebracht, die erstmals darauf abzielten, die Kostenentwicklung weitgehend ohne zusätzliche Belastungen der Versicherten und Patientinnen/Patienten anzugehen und stattdessen die Leistungsanbieter (vor allem Ärzte und Pharma-Branche) stärker heranzuziehen.

Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der moderne Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt auf der Grundlage der neuen Gesetzgebung ein bisher unausgeschöpftes Potenzial bei der Bekämpfung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken und Erkrankungen. Damit kann eine arbeitsweltbezogene Präventionsstrategie mittel- und langfristig einen enormen Entlastungsbeitrag für die Sozialversicherungen und damit für eine wirksame Gesundheitsreform leisten. Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin betragen die jährlichen Mindestkosten arbeitsbedingter Erkrankungen 28,5 Milliarden Euro, davon entfallen 15 Mrd. Euro auf Behandlungskosten bei den Krankenkassen und 13,5 Mrd. Euro auf Produktionsausfallkosten der Betriebe.

Präventionsmaßnahmen in den Betrieben können sich seit den 90er-Jahren auf eine neue rechtliche Basis stützen:

- Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 formuliert einen umfassenden Auftrag für Prävention und menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Betrieben. Dies ist in der Praxis erst in Ansätzen umgesetzt. Zu dem neuen und erweiterten



Handlungsauftrag wurden deshalb zahlreiche Arbeitshilfen und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte sowie Informationsblätter für Beschäftigte (Tipp Gesünder @rbeiten) erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

- Das Sozialgesetzbuch VII erweitert den Präventionsauftrag der Unfallversicherungen auf alle arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken. Diskussionen zu seiner Umsetzung in den Selbstverwaltungen wurden von der IG Metall aktiv vorangetrieben und mit Materialien unterstützt.
- Die Neuformulierung des Paragrafen 20 des Sozialgesetzbuches V ermöglicht Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kooperation von gesetzlicher Krankenversicherung und Unfallversicherung. Die IG Metall hat betriebliche Handlungshilfen zur aktiven Gesundheitsförderung als Ergänzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes entwickelt.

Trotz aller Bemühungen ist es nicht gelungen, auf europäischer Ebene die rechtlichen Voraussetzungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter zu vervollständigen und durch einzelne Richtlinien zu ergänzen. Vielmehr ist ein Bedeutungsverlust der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik auf europäischer Ebene festzustellen. So ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Erklärung des Ministerrates von Nizza (11. Dezember 2000) nicht mehr eigenständiges soziales Ziel. Die Aktivitäten einer systematischen Kontrolle der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben der EU innerhalb der Mitgliedsstaaten wurden verringert.



Diese Entwicklungen beeinträchtigten die anfängliche „Aufbruchstimmung“, die mit den neuen Möglichkeiten verbunden war und erforderte eine Revitalisierung der Aktivitäten. In den letzten Jahren ist es gelungen, in der öffentlichen Diskussion der Prävention einen größeren Stellenwert zu verleihen. Dieser ebenfalls von der europäischen Ebene angeregte Wandel in der Wahrnehmung von Prävention hat dazu geführt, dass der Bundesarbeitsminister bei der Eröffnung des Arbeitsschutz-Kongresses 2001 zu einer „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit“ (INQA) aufgerufen hat.

Die IG Metall hat INQA von Beginn an unterstützt und aktiv mitgestaltet. INQA soll eine bessere Koordinierung aller Akteure bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen in den Betrieben bewirken. Die gebildete Schwerpunktaktion „Gemeinsam gegen Stress“ rückt den zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck in den Betrieben ins öffentliche Blickfeld. Präventionsprojekte, insbesondere gegen arbeitsbedingten Stress, konnten unter Beteiligung der IG Metall mit INQA-Fördermitteln auf den Weg gebracht werden. Dazu zählt die Entwicklung eines Modellseminars „Runter mit dem Dauerstress“ im zentralen Bildungsangebot. Mit dem gestarteten Projekt „Neue Qualität der Büroarbeit“ wurde ferner ein branchenpolitischer Akzent gesetzt. Die IG Metall hat die Erweiterung der Initiative zu einer Humanisierungsoffensive gefordert. Diese sollte in der gesamten Legislaturperiode mit 160 Millionen Euro ausgestattet werden.

Als eigenen tarif- und betriebspolitischen Beitrag der IG Metall konnte auf der Konferenz das Leitbild „Gute Arbeit“ konkretisiert und menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe definiert werden. Dies soll Gesundheitsverträglichkeit als Gestaltungseckpunkt in der tariflichen Arbeitszeit- und Leistungspolitik einschließen. Bei der Realisierung dieser Aufgabe ist der präventions- und beteiligungsorientierte Arbeits- und Gesundheitsschutz, der mehr als herkömmliche Arbeitssicherheitspolitik umfasst, unverzichtbar. Deshalb soll das Thema „gute Arbeit“ und menschengerechte Arbeitsgestaltung als Querschnittsthema in die Grundqualifizierung aller Betriebsräte,

Vertrauensleute und der Hauptamtlichen verankert werden.

Um die Rahmenbedingungen für das betriebspolitische Handlungsfeld zu verbessern, setzte die IG Metall auf eine eigenständige gewerkschaftspolitische Aktionsorientierung und auf systematische Qualifizierung ihrer Multiplikatoren. In nahezu allen Bezirken fanden zum Thema psychische Belastungen Fachtagungen statt. In regionalen Kampagnen der IG Metall wie „Aktion Tatort Betrieb", die bundesweit vom Vorstand der IG Metall koordiniert und unterstützt wurden, konnte insbesondere das Thema der Prävention psychischer Belastungen betriebspolitisch aufbereitet werden.

Systematische und integrierte Programme zur Umsetzung des erweiterten Präventionsauftrages sind in den Selbstverwaltungen der Berufsgenossenschaften eingefordert worden. Die Unfallversicherungen gerieten angesichts neuer Aufgaben und politischer Deregulierungsbestrebungen unter stärkeren Legitimations- und Reformdruck. Angesichts von politischen Bestrebungen einer Privatisierung oder zumindest der Leistungsbeschränkungen, aber auch angesichts erheblicher Defizite in der heutigen Organisationsstruktur gewann die Frage, ob ein Konzept der „solidarischen Modernisierung" und des Zusammenschlusses der Metall-Berufsgenossenschaften realisiert werden kann, zunehmende Brisanz. Mit einer Plattform der IG Metall zur Reform der Metall-Berufsgenossenschaften im September 2002 wurde die Umsetzung des Gewerkschaftstagsbeschlusses zur Fusion in Angriff genommen.

Soziale Pflegeversicherung

Seit 1995 ist die soziale Pflegeversicherung integraler Bestandteil der Sozialversicherung. Ihre Leistungsstruktur ist ausgerichtet an dem Grundsatz „ambulante vor stationärer Pflege". Die Pflegeversicherung weist stetig steigende Fallzahlen auf. So bezogen im Jahre 2001 zirka 70 Prozent (1,3 Millionen) der Pflegebedürftigen ambulante Leistungen und etwa 30 Prozent (590 000) der Pflegebedürftigen vollstationäre Leistungen. Unter dem Einfluss der Fallzahlenentwicklung sinkt bei einem Beitragssatz von 1,7 Prozent das Finanzpolster der Pflegeversicherung seit 1997 kontinuierlich.

Im Leistungsbereich der häuslichen Pflege hat es im Rahmen des Vierten SGB-XI-Änderungsgesetzes (Soziale Pflegeversicherung) einige positive Änderungen gegeben, die den Forderungen der IG Metall Rechnung tragen. Dies betrifft z. B. die Ausgestaltung der so genannten Ersatzpflege durch Freunde oder Bekannte im Falle von Urlaub oder Krankheit der Pflegeperson wie auch die Anhebung der Höchstbeträge bei Tages- und Nachtpflege. Unsere Unterstützung und Zustimmung gefunden haben auch die mit dem Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Leistungsverbesserungen zu Gunsten altersverwirrter und geistig behinderter bzw. psychisch kranker pflegebedürftiger Menschen.

5.4 Alterssicherung/Betriebliche Altersversorgung

Eine weitere Verschiebung der Finanzierung zu Lasten der umlagefinanzierten Rentenversicherung zugunsten risikoreicher Kapitaldeckung lehnt die IG Metall ab. Der Stellenwert einer betrieblichen, unter Beteiligung der Arbeitgeber finanzierten Altersversorgung ist zu stärken.

Die Alterssicherungspolitik im Berichtszeitraum war bestimmt durch den gesellschaftlichen Konflikt um die Verabschiedung des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) und des Altersvermögensgesetzes (AVmG).

Mit Beginn der vergangenen Legislaturperiode waren Verschlechterungen zu Lasten der Versicherten wieder rückgängig gemacht bzw. ausgesetzt worden. Aber die Vorlage des Reformkonzeptes von Rot/Grün 1999 machte deutlich, dass die Reformmaßnahmen vorrangig dem Ziel untergeordnet wurden, die Beitragssatzentwicklung zur gesetzlichen Rentenversicherung zu begrenzen.

Die IG Metall hat die politischen Auseinandersetzungen um die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung wesentlich beeinflusst und mit vielfältigen Informationen, Vorstandsmitteilungen und Veranstaltungen zur Information und Mobilisierung der IG Metall-Mitglieder beigetragen.

War noch mit der Rentenreform 1992 der für 2030 erwartete Rentenbeitrag von deutlich über 30 Prozent auf erwartete gut 27 Prozent reduziert worden, so galt im Jahr 2000 selbst ein Beitragssatz von 23,9 Prozent für das Jahr 2030 als untragbar. Mit dem Argument, einen Ausgleich zwischen den Generationen herstellen zu wollen, wurde eine Beitragssatzbegrenzung bei maximal 22 Prozent für jüngere Versicherte angestrebt und eine Rentenniveauabsenkung mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) beschlossen. Mittel dieser Reduzierung ist in erster Linie die Einführung eines Ausgleichsfaktors für Rentenfälle ab 2011, der bis 2030 zu einer Absenkung des Nettorentenniveaus eines Standardrentners (Durchschnittsverdiener mit 45 Versicherungsjahren) von gut 70 Prozent auf real 64 Prozent führt. Altersarmut vor allem für diejenigen, die von Arbeitslosigkeit und/oder prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, wird zukünftig wieder zu einem gesellschaftlichen Problem.

Durch Proteste und politische Intervention der Gewerkschaften konnte eine noch stärkere Absenkung des Standardrentenniveaus auf real 61 bis 62 Prozent verhindert werden. Es ist allerdings nicht gelungen, den Bruch mit dem Prinzip der paritätischen Finanzierung zu verhindern. Die Forderung nach Einbeziehung aller Erwerbstätigen (auch Selbstständige und Beamte) in die gesetzliche Rentenversicherung konnte nicht durchgesetzt werden.

Die Regelungen des AVmG sollen einen Ausgleich für die Rentenlücke durch den Aufbau privater kapitalgedeckter Altersvorsorge ermögli-

chen. Kernstück ist der Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gegenüber dem Arbeitgeber. Arbeitgeber sind seit dem 1. Januar 2002 verpflichtet, ihren Beschäftigten betriebliche Altersversorgung gegen Verzicht auf Auszahlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen zu verschaffen. Die Durchführung geschieht vorzugsweise über außenfinanzierte Durchführungswege (Pensionskasse, Direktversicherung und neu geschaffene Pensionsfonds).

Obwohl die IG Metall mit den anderen Gewerkschaften durchsetzen konnte, dass die ursprüngliche Konzeption einer Rentenlückenfüllung über private Versicherungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung geändert wurde, bleibt festzustellen: Die Arbeitgeber werden auf der Beitragsseite in der gesetzlichen Rentenversicherung entlastet und die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen allein den Ausgleich zahlen. Unsere Forderung nach einer obligatorischen Beteiligung der Arbeitgeber an der zusätzlichen Altersversorgung muss deshalb weiterhin verfolgt werden.

Die Ankündigung eines Ausbaus kapitalgedeckter Altersversorgung seitens der rot-grünen Regierungskoalition ist kritisch zu hinterfragen. Ein langfristiger Vorteil der Kapitaldeckung ist keineswegs erwiesen. Klar ist jedoch, dass das besondere Risiko der Kapitaldeckung allein von den Rentnerinnen/Rentnern zu tragen ist. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung ist dagegen eine solidarische Finanzierung. Wegen der beschriebenen Kosten- und Risikoumverteilung taugt die zusätzliche Altersversorgung nur zur Ergänzung einer im Sinne der Lebensstandardsicherung ausreichenden umlagefinanzierten Rente.

Es ist zu erwarten, dass die betriebliche Altersversorgung durch das AVmG neuen Auftrieb erhalten wird,



da es nicht nur die Entgeltumwandlung regelt, sondern auch die externe Finanzierung der von Arbeitgebern durchgeführten herkömmlichen betrieblichen Altersversorgung erleichtert. Die nach bisherigen Regeln oft auftretenden bilanziellen Schwierigkeiten der Unternehmen können dadurch gemildert werden.

Als Reaktion auf die neuen Möglichkeiten hat die IG Metall mit Gesamtmetall einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen und ein gemeinsames Versorgungswerk (MetallRente) gegründet. Wir mischen uns dadurch nicht nur über die Einflussnahme auf politische Entscheidungsprozesse aktiv in die weitere Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung ein. Wir werden mit unserem Versorgungswerk Maßstäbe für diesen wichtigen Bereich der Alterssicherung setzen.

Das im Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit stellt eine grundlegende Neustrukturierung dar und hat hohe Bedeutung für die Absicherung des Invaliditätsrisikos. Dieses Gesetz tritt an die Stelle der entsprechenden Vorschriften des Rentenreformgesetzes 1999 (vom 16. Dezember 1997), die ursprünglich bereits zum Januar 2000 in Kraft treten sollten.

Nach dem Regierungswechsel 1998 hat die rot-grüne Bundesregierung auch aufgrund massiver Kritik der IG Metall zunächst das Inkrafttreten um ein Jahr aufgeschoben. Die Neuordnung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit orientiert sich in ihrer Grundstruktur am Rentenreformgesetz 1999. Die kritisierte Verschlechterung des Sicherungsniveaus der Erwerbsminderungsrenten ist bedingt vor allem durch die Einführung einer „abgestuften" Erwerbsunfähigkeitsrente als Rente wegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung, die Reduzierung des Zugangsfaktors (Rentenabschläge bis zu 10,8 v. H.), die grundsätzliche Befristung der Erwerbsminderungsrenten sowie die ersatzlose Abschaffung der Berufsunfähigkeitsrenten für nach dem Januar 1961 geborene Versicherte. Die Rentenabschläge von bis zu 10,8 v. H. bei Inanspruchnahme der zweistufigen Erwerbsminderungsrente sind nach Auffassung der IG Metall systemwidrig.

5.5 Behindertenpolitik

Die IG Metall tritt für eine ganzheitliche, präventive Behindertenpolitik ein, die auf Teilhabe und Selbstbestimmung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen zielt.

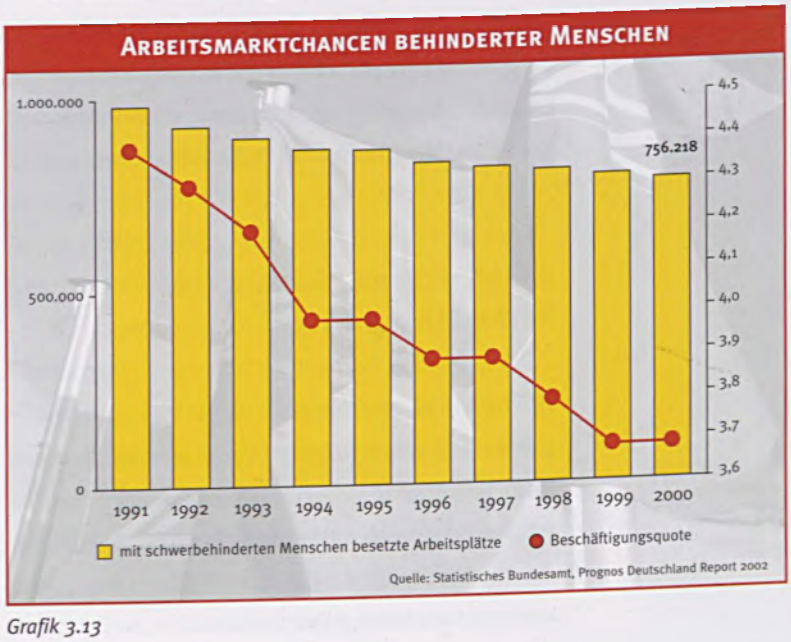


Die Situation behinderter Menschen in der Arbeitswelt hat sich trotz Erfolgen bei den Eingliederungsbemühungen durch die Arbeitsverwaltung nicht verbessert. Nach wie vor zählen behinderte und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer überwiegend zu den Verlierern betrieblicher Restrukturierungen und anhaltender Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Rationalisierungsmaßnahmen haben zu einem dramatischen Rückgang von Arbeitsplätzen geführt, die traditionell Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen bzw. Behinderungen vorgehalten wurden. *(Grafik 3.13)*

Die Legislaturperiode 1998 bis 2002 war von einem umfangreichen gesetzgeberischen Programm zur Behindertenpolitik geprägt. „Selbstbestimmung statt Fürsorge" sollte Maxime der Integrationspolitik werden. Dies zielte auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in der Gesellschaft und ist gesellschaftliche Querschnitts- und Gestaltungspolitik.

Die IG Metall hat erfolgreich Einfluss auf den neuen gesetzlichen Handlungsrahmen in der Behindertenpolitik genommen. Unsere Reformvorstellungen sind in drei Reformprojekten ausgestaltet.

1. Eine neue Behindertenpolitik wurde mit einer SGB IX-Kampagne des Ressorts und der Bezirke und mit dem Schwerbehindertenprojekt OST betrieblich verankert und ist heute zentraler Bestandteil des gesetzlichen Gestaltungsrahmens, der auch das Aufgabenfeld einer integrativen Betriebspolitik bestimmt.
2. Das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter setzte in der Chronologie der Reformprojekte wichtige Akzente beim Ausbau der Beschäftigungspflichten der Arbeitgeber, führte betriebliche Integrationsvereinbarungen neu ein, erweiterte die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen und förderte die betriebliche Prävention zur Sicherung und Erhaltung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen.
3. Das Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – setzt das Benachteiligungsverbot des Art.3 Abs. 3 Satz 2 GG um. Das Recht der Rehabilitation wird weiterentwickelt und in einem Sozialgesetzbuch zusammengefasst. Wesentliche Bestimmungen zielen darauf, das System der Rehabilitation durch Vernetzung von Rehabilitationsleis-



Grafik 3.13

tungen und -prozessen zu modernisieren und an die veränderten gesundheitlichen Problemlagen und Herausforderungen in der Arbeitswelt anzupassen.

Mit einer gesetzgebungsbegleitenden Kampagne sowie vielfältigen Materialien wurden die erforderlichen Umsetzungsprozesse auf der betrieblichen Ebene angeregt und unterstützt.

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum als zentraler Akteur in der europäischen Behindertenpolitik etabliert. Sie nimmt Einfluss auf die Umsetzung europäischer Richtlinien in nationales Recht. Sie hat der Europäischen Kommission ein Forderungskonzept „Europäische Mindeststandards für gleiche Beschäftigungschancen behinderter Menschen" vorgelegt und entwickelt ihre Politik im Rahmen des von ihr geleiteten europäischen Netzwerkes „Rechte behinderter Menschen in Europa" in Zusammenarbeit mit dem Team Europäische Betriebsräte, dem Europäischen Behindertenforum, dem Europäischen Parlament, dem EGB und dem EMB weiter.

5.6 Arbeits- und Sozialrecht/ Rechtsschutz

Die IG Metall hat durch verschiedene rechtspolitische Initiativen wichtige Verbesserungen vor den Gerichten durchsetzen können. Darüber hinaus ist es gelungen, den gewerkschaftlichen Rechtsschutz beim DGB finanziell zu stabilisieren und inhaltlich zu verbessern.

Gesetzgebung/Rechtsprechung

Die Bundesregierung hat ihr Wahlversprechen zügig umgesetzt und mit dem Korrekturgesetz zum 1. Januar 1999 die hundertprozentige gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wiederhergestellt sowie Einschnitte im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz aufgehoben. Am 1. Mai 2000 wurde die Schriftform für Kündigungen, Aufhebungsverträge und Befristungsabreden eingeführt. Am 1. Januar 2001 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft. Es brachte erstmals einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und einen besonderen Schutz für Teilzeitkräfte. Bei den Befristungen verblieb es trotz gewerkschaftlicher Ablehnung dabei, dass Arbeitsverhältnisse weiterhin ohne sachlichen Grund befristet werden dürfen, auch wenn das Anschlussverbot verschärft wurde. Im Bundeserziehungsgeldgesetz wurden die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten während der Elternzeit verbessert. Durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz vom 26. November 2001 wurden die Möglichkeiten verbessert, die Inhalte von Arbeitsverträgen gerichtlich kontrollieren zu lassen.

Im Berichtszeitraum wurden im Bereich des Arbeitsrechts Richtlinien zur Gleichbehandlung und zum Schutz bei Betriebsübergängen von der Europäischen Union erlassen, die teilweise vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt worden sind.

In einem von der IG Metall initiierten Verfahren hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24. Mai 2000 die Auffassung der

IG Metall bestätigt, dass es mit dem Grundgesetz unvereinbar ist, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) mit Beiträgen zu den Sozialversicherungen zu belegen, dies aber andererseits bei der Zahlung von kurzfristigen Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld und Krankengeld) unberücksichtigt zu lassen. Der Gesetzgeber hat darauf hin die geforderte Äquivalenz zwischen Sozialversicherungsbeiträgen und sozialen (Geld-) Leistungen durch das Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz geregelt.

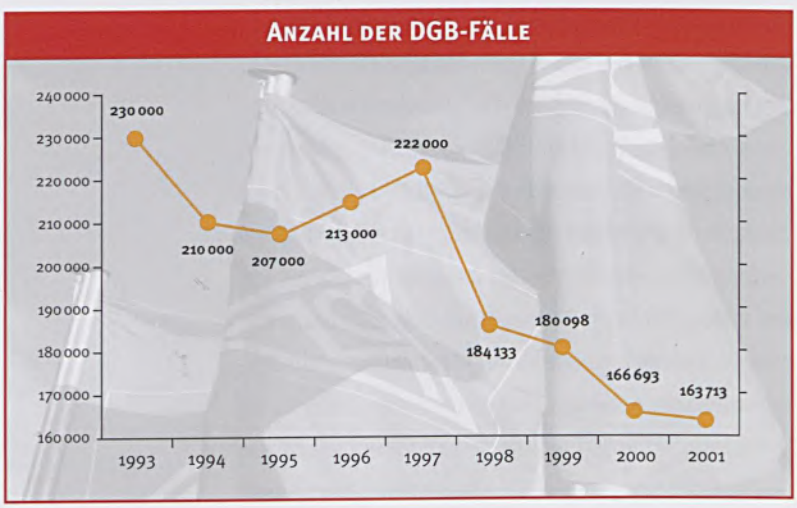
Ein weiteres von der IG Metall initiiertes Verfahren betraf das Gesetz zum Zugang zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 15. März 2000 ist es mit dem Gleichheitssatz des Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) unvereinbar, dass Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung auch dann von der KVdR ausgeschlossen waren, wenn die 9/10-Belegung nicht aufgrund einer Pflichtversicherung erfüllt gewesen war. Die von der IG Metall beanstandete Ungleichbehandlung hat der Gesetzgeber seit April 2002 behoben. Für den Zugang zur KVdR genügt wieder die 9/10-Belegung mit Zeiten einer einfachen Mitgliedschaft.

Die rechtspolitische Frage, unter welchen Voraussetzungen ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Vertrauensschutz gegenüber der Heraufsetzung der Altersgrenze im Falle der Frühverrentung wegen Arbeitslosigkeit haben und ihre Rente ohne Abschläge bekommen, hat vor dem Hintergrund langfristig angelegter Sozialpläne betriebliche Konflikte ausgelöst. Die IG Metall unterstützt Klagen ihrer Mitglieder, die von der unsozialen Verschärfung der Regelungen betroffen sind. Nach Auffassung eines von der IG Metall in Auftrag gegebenen Gutachtens ist trotz der vorgesehenen Vertrauensschutzregelung die gesetzliche Neuregelung des Einstiegsalters bei Arbeitslosigkeit verfassungswidrig. Durch das Rentenreformgesetz 1992 ist bei den Betroffenen in Bezug auf die künftige Lebensplanung ein eigentumsrechtlich geschütztes Vertrauen geschaffen worden. Die IG Metall hofft, durch eine positive Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Ansprüche der Mitglieder auf ungekürzte Rente durchsetzen zu können. Mit einer Entscheidung ist frühestens im Jahr 2004 zu rechnen.

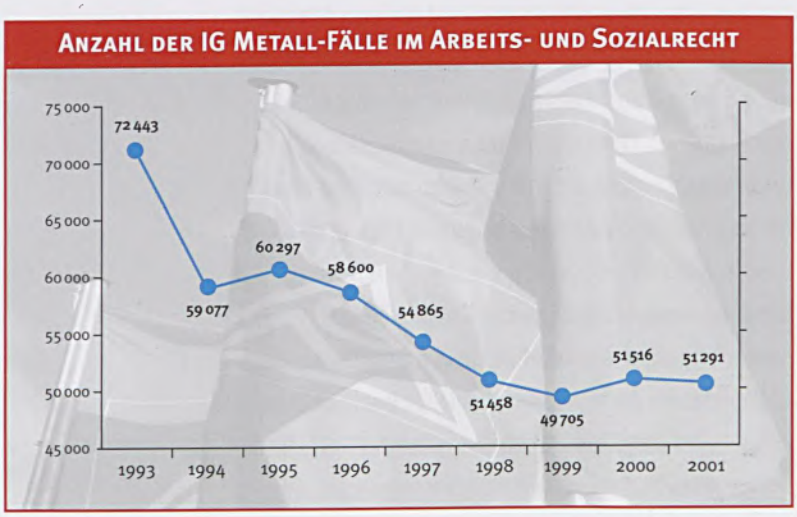
Rechtsschutz

Die bei allen Gewerkschaften sinkenden Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen wirkten sich auch negativ auf die finanziellen Mittel der DGB Rechtsschutz GmbH aus. Dies veranlasste die Geschäftsführung der DGB Rechtsschutz GmbH im Herbst 2000 zu einem sogenannten Konsolidierungskonzept, das die weitere Schließung bzw. Zusammenlegung von zirka 50 Rechtsschutzbüros vorsah. Auf Initiative der IG Metall stoppten der Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH und der DGB-Bundesvorstand dieses Konzept und beauftragten eine Arbeitsgruppe, einen Bericht über die Zukunft des gewerkschaftlichen

Rechtsschutzes – auch unter Einbeziehung von Alternativen – zu erarbeiten. Diesen Bericht legte die Arbeitsgruppe dem DGB-Bundesvorstand im Juni 2001 vor. Sie empfahl eine Erneuerung und Verbesserung des gemeinsamen Rechtsschutzes auf der Basis der DGB Rechtsschutz GmbH und machte Vorschläge, die im März 2002 in das Innovationskonzept der Geschäftsführung für eine „Offensive zur weiteren Effizienz- und Qualitätssteigerung im gewerkschaftlichen Rechtsschutz" einflossen. Dazu gehören u. a. die Erhaltung der Flächenpräsenz, Modernisierung der Hard- und Software, Verbesserung der internen und externen Kommunikation, systematische Weiterqualifizierung, personelle Verjüngung usw. Zu dessen Finanzierung werden der DGB Rechtsschutz GmbH bis 2005 zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Die Geschäftsführung ist zurzeit dabei, das neue Konzept umzusetzen.



Grafik 3.14



Grafik 3.15

Die vergangenen Jahre sind durch einen nahezu kontinuierlichen Rückgang im Gesamtaufkommen der Rechtsschutzfälle gekennzeichnet. Von 1998 bis 2001 (neuere Zahlen lagen bei Erstellung des Geschäftsberichtes noch nicht vor) ist die Zahl der Rechtsschutzfälle beim DGB von 184 000 Fällen auf 163 000 gesunken (–11,5 Prozent), während sie sich bei der IG Metall auf dem Stand von zirka 51 000 (vom DGB erfassten) Fällen eingependelt hat.

Für den Bereich des Sozialrechts gilt jedoch, dass nach einem kontinuierlichen erheblichen Anstieg in den Jahren seit 1992 erstmals im Jahr 2001 die Zahl leicht zurückgegangen ist. Für 2002 ist möglicherweise zum ersten Mal seit mehreren Jahren ein Anstieg der Gesamtzahl zu erwarten. Pro Jahr erhalten rechnerisch knapp zwei Prozent der IGM-Mitglieder Rechtsschutz für ein Arbeitsrechts- oder Sozialrechtsverfahren, so dass die Zahl der Rechtsschutzfälle in etwa mit unseren Mitgliederzahlen schwankt. *(Grafiken 3.14 und 3.15)*

Zur Qualifizierung der Hauptamtlichen wurden im Berichtszeitraum mehrere 2-bis-3-Tagesschulungen für Gewerkschaftssekretäre zu folgenden Themen durchgeführt:

- Tarifflucht/Betriebsübergang
- Organisation der Rechtsschutzarbeit (für Verwaltungsangestellte)
- Arbeitsrechtliche Situation im (tariflosen) Betrieb
- Einführung in das Insolvenzrecht
- Geltendmachung von Forderungen/Fristenberechnung
- Aktuelle arbeitsrechtliche Probleme/Rechtsprechung

Des Weiteren wurden erstmalig Fernstudienkurse zum Recht der Arbeitsverhältnisse durchgeführt. Hinzu kamen jährlich Wochenseminare für Hauptamtliche zur Einführung in das Sozialrecht.

5.7 Sozialwahlen

Die IG Metall konnte bei den Sozialwahlen vor allem dort ihre Position behaupten, wo sie mit einer eigenen Liste angetreten ist.

Im Vorfeld der Sozialwahlen 1999 hatte sich die IG Metall mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften auf eine gemeinsame Wahlkampfstrategie verständigt. Diese zielte maßgeblich darauf ab, im Zuständigkeitsbereich der Sozialversicherungsträger mit Urwahlen die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu mobilisieren. Da Urwahlen insbesondere bei Sozialversicherungsträgern mit Versicherten im Angestelltenstatus abgehalten werden, wurde der Schwerpunkt der Wahlkampfaktivitäten auf die Regionen und Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Angestelltenanteil gelegt. Mit diesem Konzept konnten die fachlichen und sozialpolitischen Kompetenzen der Gewerkschaften und ihrer Kandidaten in der Renten- und Gesundheitspolitik sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig beleuchtet und durch den Verweis auf betriebliche Aktivitäten auch konkretisiert werden.

Gleichwohl hat sich 1999 die durchschnittliche Wahlbeteiligung von 38,41 Prozent gegenüber der Wahlbeteiligung bei den Wahlen im Jahre 1993 um rund fünf Prozent verringert, wobei die Entwicklung in den einzelnen Versicherungszweigen sehr unterschiedlich verlief.

Insgesamt wurden bei 533 Sozialversicherungsträgern Wahlen ohne Wahlhandlungen (sog. Friedenswahlen) abgehalten. Bei 15 Versicherungsträgern fanden so genannte Urwahlen statt, bei denen die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall auf eigenen IG Metall-Listen oder DGB-Listen zur Wahl standen. Dabei konnte die IG Metall insgesamt ihre Positionen bei den Sozialversicherungsträgern behaupten, bei denen sie – wie bei der Süddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft, der Techniker Krankenkasse und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – in Urwahlen mit einer eigenen Liste angetreten ist.


4

Die politischen Querschnittsaufgaben

Wenn die IG Metall ihre Zukunftsfähigkeit und ihre Durchsetzungskraft langfristig sichern will, braucht sie engagierte Menschen und geeignete Instrumente, die ihr helfen, auf Veränderungen zu reagieren, um Gegenmacht zu bleiben und Gestaltungskraft zu behalten. Eine Gewerkschaft muss in einer veränderten Arbeitsgesellschaft die differenzierten Interessen ihrer Mitglieder tarifpolitisch wirksam und gesellschaftspolitisch erfolgreich vertreten.

4 1. Organisationspolitik

1.1 Strukturfonds

Der Strukturfonds hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Trotz knapper Kassen ist seine Weiterentwicklung notwendig.

Der Strukturfonds wurde als Antwort auf den schnellen strukturellen Wandel, als Instrument zur finanziellen Unterstützung der Verwaltungsstellen durch die Hauptkasse geschaffen. Die geförderten Projekte und Maßnahmen sollen zur Bildung von nachhaltigen Strukturen zur langfristigen Stabilität der Verwaltungsstellen beitragen. Diese Förderung wurde im Berichtszeitraum erfolgreich fortgesetzt. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 135 laufende Strukturfonds-Projekte betreut. Das beratende Projektcontrolling und die Ergebnissicherung wurden weiter ausgebaut.

Der Vorstand hat am 27. März 2000 mit der Richtlinie Strukturfonds das Verfahren und die Voraussetzungen festgelegt, wie die Verwaltungsstellen Finanzmittel aus dem Strukturfonds beantragen können. Auch wurden in diesem Zusammenhang die vier Säulen des Strukturfonds definiert:

1. Projekte in Verwaltungsstellen, um Strukturen nachhaltig zu verbessern und die Stabilität der Arbeit langfristig zu sichern. Aber auch innovative Vorhaben und Reorganisationsprozesse in

Strukturfonds Standardaufgaben 1999–2002

1999	2000	2001	2002	Summe 4 Jahre	Mittelwert
2727450 €	2659451 €	2420070 €	2623358 €	10430329 €	2607582 €
5333755 DM	5200777 DM	4732648 DM	5130194 DM	20397374 DM	5099344 DM

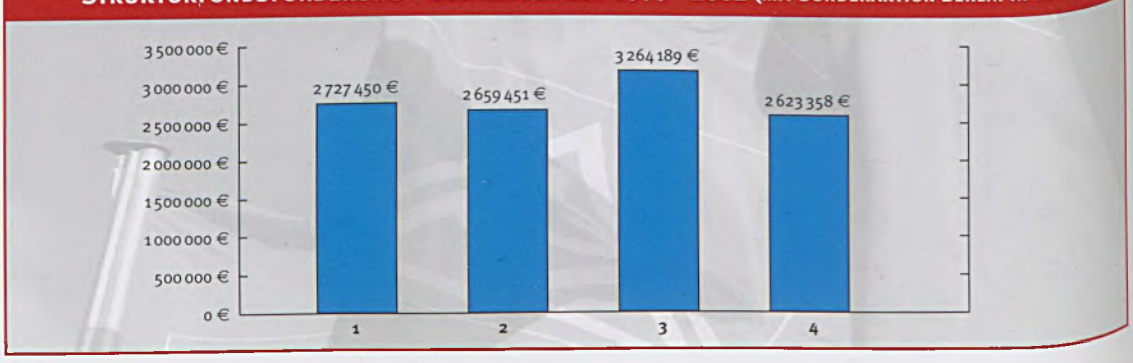
Tabelle 4.1 a

Strukturfonds 1999–2002 (mit Sonderaktion Berlin in 2001)

1999	2000	2001	2002	Summe 4 Jahre	Mittelwert
2727450 €	2659451 €	3264189 €	2623358 €	11274449 €	2818612 €
5333756 DM	5200777 DM	6383393 DM	5130195 DM	22048120 DM	5512030 DM

Tabelle 4.1 b

Strukturfondsförderung – Bewilligungen 1999–2002 (mit Sonderaktion Berlin in 2001)



Grafik 4.1 c

Verwaltungsstellen finden hier ihren Platz. Dies sind zum Beispiel Projekte in der IT-Branche, im Bereich industrielle Dienstleistungen und in der Teilzeitbranche, ebenso Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz der IG Metall in der Region oder auch an Fachhochschulen und Universitäten.

2. Unterstützung für Verwaltungsstellen mit besonderen Strukturmerkmalen, die mit ihren Einnahmen ihre Ausgaben nicht decken können.
3. Überregionale Kooperationsprojekte zwischen Verwaltungsstellen oder in Branchen und Konzernen wie beispielsweise das Siemensprojekt.
4. Im Zusammenhang mit der Integration der GHK wurde bis 2003 ein weiterer Schwerpunkt für Projekte in Klein- und Mittelbetrieben und für die Holz und Kunststoff Branchenarbeit definiert. Diese Projekte beinhalten in der Regel meist auch strukturelle Maßnahmen oder finden in Kooperation statt und weisen daher eine geringe Trennschärfe zu den Säulen 1 oder 3 auf. Sie können zukünftig darin integriert werden.

Die in den vier vergangenen Jahren beschlossenen Förderungen für die Standardaufgaben des Strukturfonds umfassen insgesamt 10 430 329 €. Diese Strukturfondsmittel verteilen sich auf die einzelnen Jahre wie in Tabelle 4.1 a.

Die Verwaltungsstelle Berlin ist von den strukturellen Umbrüchen besonders betroffen. Daher wurde sie zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeit im Jahre 2001 mit zusätzlichen 844 119 € aus dem Strukturfonds gefördert (Tabelle 4.1 b).
Daneben wurde ab 1. Januar 2000 jährlich mit 255 646 € (500 000 DM) die Arbeit der bezirklichen Branchenausschüsse Holz und Kunststoff unterstützt (Grafik 4.1 c).

Die Schwerpunkte in der Strukturfondsförderung lagen anfangs stärker auf der Unterstützung der Mitgliederwerbung und der Förderung von regionalen Ansprechpartnern. Nachdem diese Aufgaben im Mitgliederfonds gebündelt wurden, verstärkte sich die Unterstützung von Projekten, die gleichzeitig mit Personalentwicklungsmaßnahmen verbunden waren.

1.2 Organisationsstrukturen

Die Zahl der Verwaltungsstellen geht vor allem im Osten zurück. Die Durchsetzung der Frauenquote bei den Organisationswahlen und die Integration der neuen Branchen ist vollzogen. Noch immer sind Jugendliche unterrepräsentiert.

Bezirke

Die Namen der Bezirke orientieren sich zunehmend an den geographischen Regionen oder den Namen der Bundesländer, die sie abbilden.
Der Bezirk Stuttgart wurde in Bezirk Baden Württemberg, der Bezirk München wurde in Bezirk Bayern, der Bezirk Brandenburg-Sachsen in Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen umbenannt.

Verwaltungsstellen

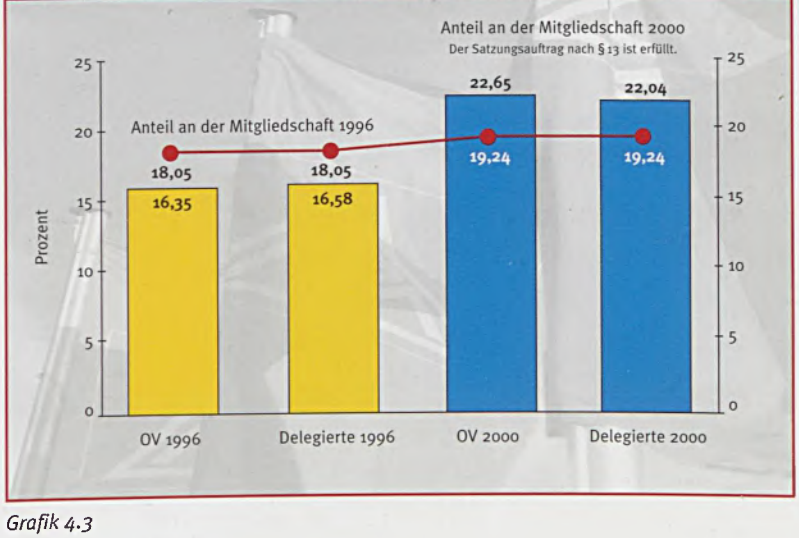
Die Zahl der Verwaltungsstellen sank von 178 Verwaltungsstellen im Jahre 1999 auf 171 im Jahre 2002. Die Neugliederung der Verwaltungsstellen wurde durch geringere Mitgliederzahlen, den Wegfall von Betrieben und veränderte politische kommunale Zuschnitte notwendig.
Am stärksten verringerte sich die Zahl der Verwaltungsstellen im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, von 17 Verwaltungsstellen auf zwölf Verwaltungsstellen. Im Bezirk Baden Württemberg gibt es zwei Verwaltungsstellen weniger. In den Bezirken Hannover und NRW gibt es jeweils eine Verwaltungsstelle durch Neugliederungen weniger.

Organisationswahlen

	Gesamtmitglieder	Delegiertenversammlungen			Ortsvorstände		
	(Jahresdurchsch.)	Mandate Gesamt	davon Frauen	davon Jugend	Mandate Gesamt	davon Frauen	davon Jugend
Wahl 1996	2861739 (Basis 1995)	20312	3311 16,3 %	360 1,8 %	2545	442 17,4 %	17 0,7 %
Wahl 2000	2722539 (Basis 1999)	19319	4257 22,0 %	483 2,5 %	2499	566 22,6 %	36 1,4 %
Veränderung 1996–2000	–139000 –4,9 %	–993 –4,9 %	946 28,6 %	123 34,2 %	–46 –1,8 %	124 28,1 %	19 111,8 %

Tabelle 4.2

Frauenanteil 1996 und 2000



Grafik 4.3

Organisationswahlen 2000

Für die Organisationswahlen 2000 stellte der Vorstand folgende Ziele und Schwerpunkte auf:

- in Ortsvorständen und Delegiertenversammlung sollte die Frauenquote nach § 13 der Satzung umgesetzt werden
- die Vertretung der Branchen Textil, Bekleidung, Textile Dienste sowie Holz und Kunststoff nach § 34 der Satzung ist sicherzustellen (Tabelle 4.2.).

Die Frauenquote ist bei den Delegiertenversammlungen und den Ortsvorständen in den Verwaltungsstellen umgesetzt. Nur dort, wo keine Kandidatinnen zur Verfügung standen, konnte sie nicht eingehalten werden (Grafik 4.3).

Integration der Funktionäre der ehemaligen GTB/GHK

Die ehemalige Gewerkschaft GTB wurde zum 1. Januar 1998 in die IG Metall integriert, die ehemalige Gewerkschaft GHK zum 1 Januar 2000. Die Integration in den Gremien ist gelungen. Ihr Anteil ist deutlich höher als ihr Anteil an den betrieblichen Mitgliedern (Grafik 4.4 und 4.5).

Jugend

Tabelle 4.6 zeigt, wie schwierig und mühsam es ist, Zahl und Anteil der Jugendlichen signifikant zu steigern.

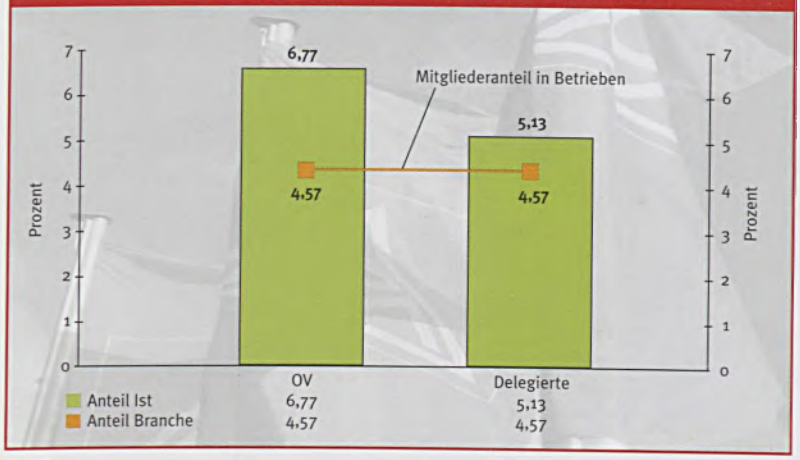
Organisationsbericht

Der Organisationsbericht wurde regelmäßig jährlich erstellt und in die Bezirke und Verwaltungsstellen gesandt. Er unterstützt die Struktur- und Finanzentscheidungen in der Organisation mit Zahlen und Kennziffern über die Mitgliederentwicklung, die Beschäftigten, den Organisationsgrad, die Anzahl der Betriebe sowie die Finanzen und das Personal in den Verwaltungsstellen. Insgesamt betrachtet, hat sich die kompakte Form des Organisationsberichtes bewährt. Mit weiteren Kennziffern, insbesondere zur Alters- und Funktionärsstruktur der Verwaltungsstellen und mit einem eigenen Bezirksbericht soll er ergänzt werden.

Regionaldaten der IG Metall (elektronisch geführte Gemeindedatei)

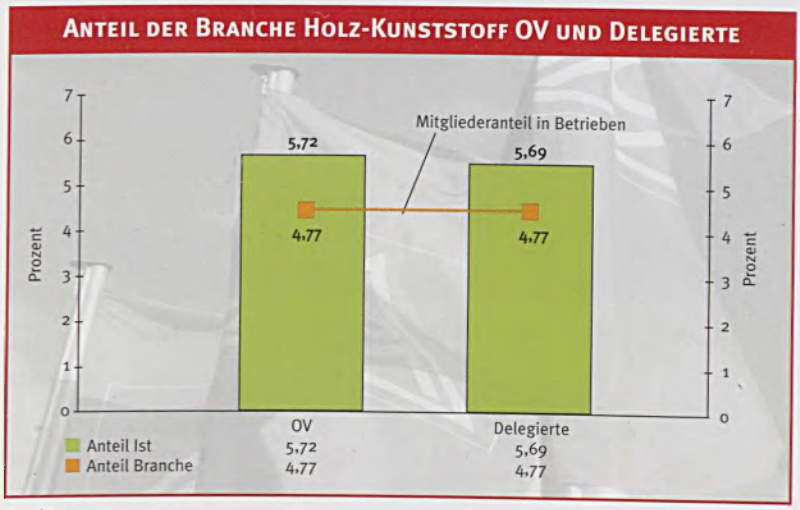
Die Regionaldaten, die im Zusammenspiel der elektronisch geführten Gemeindedatei und der Postleitzahlen die Verwaltungsstellen beschreiben, wurden aktualisiert. Die Grenzen und Flächen der Verwaltungsstellen konnten elektronisch gestützt kartografisch dargestellt werden. Durch Eingemeindungen entstandene Grenzfälle werden in Zusammenarbeit mit den Bezirksleitungen geklärt. Die Ortsstatute können dadurch

Anteil der Branche Textil OV und Delegierte



Grafik 4.4

Anteil der Branche Holz-Kunststoff OV und Delegierte



Grafik 4.5

Organisationswahlen

	Gesamtmitglieder	Delegiertenversammlungen		Ortsvorstände	
	(Jahresdurchsch.)	Mandate Delegierte Gesamt	davon Jugend	Mandate Ortsvorstand Gesamt	davon Jugend
Wahl 1996	2861739 (Basis 1995)	20312	360 1,8 %	2545	17 0,7 %
Wahl 2000	2722539 (Basis 1999)	19319	483 2,5 %	2499	36 1,4 %
Veränderung 1996–2000	–139 000 –4,9 %	–993 –4,9 %	123 34,2 %	–46 –1,8 %	19 111,8 %

Tabelle 4.6

mit den Listen und Karten der Gemeinden ergänzt werden.

1.3 Reorganisation von Verwaltungsstellen

Die dezentrale Struktur der IG Metall hat sich bewährt und wird gestärkt. Regionale Kooperationen müssen weiter gefördert werden.

Die Reorganisation und Konsolidierung von Verwaltungsstellen hat gezeigt, dass mit dem gezielten Einsatz von Mitteln aus dem Strukturfonds den betroffenen Verwaltungsstellen geholfen werden kann. Die IG Metall muss zukünftig weitere Anstrengungen unternehmen, um den Mitgliedern bei begrenzten Ressourcen ein flächendeckendes Netz an Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Hier sind neue Zusammenarbeitsformen wie regionale Verwaltungszentren, Servicecenter und das Mitgliederentwicklungszentrum erste Ansätze.



Regionale Verwaltungs-Zentren (RVZ)

Seit einigen Jahren hat die IG Metall in den neuen Bundesländern erhebliche Mitgliederverluste zu verzeichnen. In gleichem Maß gingen die Mitgliedsbeiträge zurück. Die Verwaltungsstellen mussten nach Lösungen suchen, die die politische Arbeit auf ein solides Fundament stellen und gleichzeitig zu einer Senkung der Verwaltungskosten führen.

Im Jahre 1998 haben sich zunächst drei Verwaltungsstellen im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zu einem Kooperationsvorhaben zusammen gefunden, um ein gemeinsames regionales Verwaltungszentrum zu errichten. Dort sollen Erfahrungen gesammelt werden, wie man die Verwaltungsarbeiten gemeinsam organisiert und Synergie-Effekte erzielen kann.

Die Aufgabenstellung für dieses Verwaltungszentrum (RVZ) besteht darin, alle diejenigen Mitglieder- und Kassenfunktionen zu übernehmen und zu koordinieren, die nicht jeweils in jeder einzelnen Verwaltungsstelle dezentral mitgliedsnah erledigt werden müssen.

Bei der Pilotierung soll ein bedeutender Teil der Administration in den beteiligten Verwaltungsstellen entfallen. Die örtliche Mitglieder- und Funktionärsbetreuung soll dagegen betriebsnah ausdrücklich erhalten und gestärkt werden. Wichtige Verwaltungsdienstleistungen sollen auf das RVZ übertragen werden, so zum Beispiel die Kassenvorgänge, der Zahlungsverkehr, die Mitgliedsbuch-

haltung und die Finanzbuchhaltung. Dabei sind die Satzungsbestimmungen zu beachten, z. B. die Verantwortlichkeit der Verwaltungsstelle und des Kassierers ist zu gewährleisten bzw. zu stärken.
Nach zwei Jahren konnten nach einer systematischen Auswertung die wesentlichen Erfahrungen aus diesem Pilotversuch gewonnen werden:

1. Nach der stufenweisen Inbetriebnahme konnten die Verwaltungskosten erheblich gesenkt werden.
2. Die Mitgliederzufriedenheit wurde durch kürzere Umlaufzeiten und schnelle Reaktionszeiten verbessert.
3. Das RVZ arbeitete stabil und zur großen Zufriedenheit der beteiligten Verwaltungsstellen.

Damit war die Pilotierung eines ersten derartigen Verwaltungszentrums für alle Beteiligten sehr erfolgreich. Das Modell diente damit als Projektvorlage für den weiteren Aufbau von derartigen Zentren, so z. B. für den Bezirk Frankfurt ab 1. Januar 2000, für den Bezirk Bayern zum 1. April 2001, den Bezirk Küste für das 3. Quartal 2002 sowie für den Bezirk NRW zum September 2002. Zum ordnungsgemäßen Betrieb von RVZ's wurde eine Richtlinie für die Verwaltungsarbeiten entwickelt und vom Vorstand in Kraft gesetzt. Dort sind die Geschäftsprozesse genau definiert und für die ordnungsgemäße Abwicklung nach Kriterien geordnet und entsprechende Regeln festgelegt worden.

Zu den Rahmenbedingungen gehört neben der RVZ-Richtlinie eine Betriebsvereinbarung zur Absicherung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Die beteiligten Verwaltungsstellen sehen Chancen, sich auf die Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung verstärkt zu konzentrieren. Ende 2002 sind 49 Verwaltungsstellen in fünf RVZ in fünf Bezirken beteiligt. Diese bestehenden regionalen Verwaltungszentren werden mit der weiteren Beteiligung von Verwaltungsstellen laufend weiter ausgebaut.
Das Modell hat sich als erfolgreiches Kooperationsmodell durchgesetzt. Für 2003 ist in zwei weiteren Bezirken die Einrichtung von RVZs geplant. Dann sind in allen Bezirken Verwaltungszentren eingerichtet.



Service-Center-Pilotprojekt für neun Verwaltungsstellen in NRW

Moderne Mitgliederorganisationen müssen sich daran orientieren, dass bei den Begegnungen und Kontakten die erfahrene Freundlichkeit, die Schnelligkeit und die Erreichbarkeit das Bild der IG Metall bei dem Mitglied erheblich prägen. Letztlich hängen Mitgliederbindung und Mitgliederzufriedenheit auch von diesen Bedingungen der Erreichbarkeit ab, da sich negative Erfahrungen schnell herumsprechen.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen haben sich neun Verwaltungsstellen zu einem Kooperationsvorhaben in NRW zusammen gefunden, um ein Service-Center zu planen und einzurichten. Vom Grundsatz soll künftig die Verwaltungsstelle weiterhin vom Mitglied direkt angerufen werden, und die Verwaltungsstelle soll als erster und wichtigster Ansprechpartner erhalten bleiben. Nur bei Nichterreichen der Verwaltungsstelle sollen die so überlaufenden Anrufe auf ein Service-Center weitergeleitet und dort angenommen und vorläufig bearbeitet werden.

Damit können auch in einem erweiterten Zeitrahmen über die üblichen Bürozeiten hinaus sowie samstags die Anrufe angenommen, nach Geschäftsvorfällen geordnet und soweit es geht, fallabschließend erledigt oder an die zuständige Verwaltungsstelle weitergegeben werden. Im Wesentlichen bleibt damit die direkte politische Mitgliederbetreuung und die fachliche Beratung durch die Verwaltungsstelle erhalten.

Das Service-Center ist eine Form der Arbeitsvorbereitung für die eigentliche Serviceleistung und Betreuung durch die Verwaltungsstelle. Die neun kooperierenden Verwaltungsstellen haben sich in begleiteten Projektsitzungen in 2000 und 2001 auf ein Strukturprinzip für die Arbeitsaufgaben des Service-Center geeinigt und für den Aufbau eines Service-Centers die entsprechenden Rahmenbedingungen festgelegt. Ab März 2002 hat das Pilotmodell mit einem externen Service-Center begonnen.

Vorbereitend für die Einrichtung eines derartigen Service-Centers wurden die in der IG Metall wichtigen Geschäftsprozesse rund um das Mitglied analysiert und definiert und die Rahmenbedingungen in einer Betriebsvereinbarung festgehalten, die mit dem GBR abgeschlossen worden ist. Ausführlich wurde dem Datenschutz Rechnung getragen, damit die Mitgliederdaten sorgfältig und zweckbestimmt verarbeitet werden. In einer Ausschreibung unter zehn externen professionellen Partnern wurde ein Service-Center ausgewählt, das ab März 2002 für die IG Metall unterstützend tätig geworden ist.

1.4 Reorganisation der Vorstandsverwaltung

Wichtigstes Ziel ist die Steigerung von Effizienz und die Verbesserung der Dienstleistungen. Dazu gehören neue Formen der Arbeitsorganisation und die Verbesserung der Zusammenarbeit der Funktionsbereiche.

18 Funktionsbereiche, zwei Stabsstellen sowie die Gesellschaften IGEMET und Feho – so wurde der neue Aufbau der Vorstandsverwaltung im Oktober 2001 von den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern einstimmig beschlossen und in den folgenden Monaten auch umgesetzt. Vorausgegangen war im ersten Halbjahr ein intensiver Beteiligungsprozess mit Workshops, Funktionsbereichssitzungen und Klausuren.
Die Beschäftigten wurden auf Betriebsversammlungen und durch die erstmals 2001 erschienene Mitarbeiterzeitschrift „Intern" ausführlich informiert, der Betriebsrat nimmt an den Beratungen der Koordinierungsgruppe teil.

Mit dem Reorganisationsprozess geht es darum, neue Formen der Arbeitsorganisation zu finden und die Zusammenarbeit der Funktionsbereiche zu stärken. Die Personalkosten sollen verringert werden, aber gezielt und nicht pauschal über alle Bereiche hinweg. Das neue Konzept sieht zirka 110 Vollzeitstellen weniger vor als in 2001. Diese Zahl wird durch Altersfluktuation, Teilzeitarbeit, Qualifizierungen und einen internen Stellenmarkt erreicht. Es gibt keine betriebsbedingten Kündigungen.

Ein ebenso wichtiges Ziel wie das Sparen ist die Steigerung von Effizienz und Effektivität und die Verbesserung der Dienstleistungen. Dazu muss investiert werden – in Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten und in die Ausbildung des Nachwuchses. Engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das größte Kapital der IG Metall.



Der Reorganisationsprozess ist als Projekt organisiert: mit einer Koordinierungsgruppe, einem Projektleiter und einem Projektteam. Sie bündeln gezielt die Aktivitäten, bereiten Beschlüsse vor, geben Informationen weiter und überwachen die Zeitpläne.

2. Personal/Personalentwicklung

Die Personalarbeit hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert – weg von der reinen Personalverwaltung hin zu einer Betreuung und Beratung der Beschäftigten. Schon als es um die Unterstützung beim sozialverträglichen Stellenabbau ging, hat der Funktionsbereich Personal/PE sein Beratungsangebot auf die Verwaltungsstellen ausgedehnt. Zeitgerechte Personalarbeit und -betreuung bedeutet für die IG Metall: Perspektiven aufzeigen, die Nachfolgeplanung rechtzeitig initiieren und dafür erforderliche Qualifikationen heranbilden.

Mit der Reorganisation der Vorstandsverwaltung wurde zum 1. Januar 2002 das bislang in der Abteilung Bildung/Bildungspolitik angesiedelte Ressort Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche dem Funktionsbereich Personal/PE zugeordnet. Dadurch wird die Qualifizierung der IG-Metall-Beschäftigten noch enger mit der Personalentwicklung verknüpft.

2.1 Beschäftigung bei der IG Metall

Die IG Metall muss die Zahl ihrer Beschäftigten verringern. Gleichzeitig muss sie deren Qualifizierung und Professionalisierung fördern.

Angesichts des Mitgliederrückgangs hat die IG Metall ihre Belegschaft weiter verringert. Dies geschieht auf sozialverträgliche Weise unterstützt durch Vorruhestandsregelung und Altersrente. Die Vorruhestandsregelung ist am 31. Dezember 2001 ausgelaufen, ersetzt durch die Regelung zur Altersteilzeit ab 1. Januar 2002. Die Zahl der Beschäftigten verringerte sich im Berichtszeitraum um 68 auf 2683. Das ist ein prozentualer Abbau um rund 2,5 Prozent. Von den verschiedenen Organisationsebenen hat die Vorstandsverwaltung mit fünf Prozent den größten prozentualen Anteil beigetragen (Tabelle 4.7 und Grafik 4.8).

Im administrativen Bereich der IG Metall sind im Jahr 2002 60 und im politischen Bereich acht Kolleginnen und Kollegen weniger beschäftigt als in 1999. Die Reorganisation von verwaltenden Tätigkeiten, die Neugliederung von Verwaltungsstellen und die Einrichtung von regionalen Verwaltungszentren haben zu einem überproportionalen Abbau bei den Verwaltungskräften und dem Abbau der Zahl der Politischen Sekretäre in den Verwaltungsstellen geführt.

Zugleich wurde die Integration der GHK-Beschäftigten nach entsprechenden Vorbereitungs- und Begleitarbeiten in 2000 erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt wurden 133 GHK-Beschäftigte übernommen (Tabelle 4.9).

Teilzeit

Mit Inkrafttreten des gültigen Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) am 1. Januar 2001 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern – auch in leitender Position – Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg um 51 Beschäftigte von 521 (1999) auf 572 (2002). Die Verwaltungsstellen führen die Riege der Teil-

zeitbeschäftigten mit 25,7 Prozent an. Von der Stundenzahl her gerechnet, bot die IG Metall in 2002 insgesamt 2488,3 Vollzeitarbeitsplätze. Aufgrund der angebotenen Teilzeitarbeit wurden aber weitere 192 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt.

Frauenförderung

Seit der Verabschiedung des Frauenförderplans 1986 gibt es Initiativen und Bemühungen, den Anteil von Frauen in der politischen hauptamtlichen Arbeit mindestens dem der weiblichen Mitglieder anzugleichen. Im Berichtszeitraum näherten sich die Quoten einander an und in 2002 lag der Anteil der hauptamtlichen mit 20,2 Prozent über dem der weiblichen Mitglieder mit 18,7 Prozent.

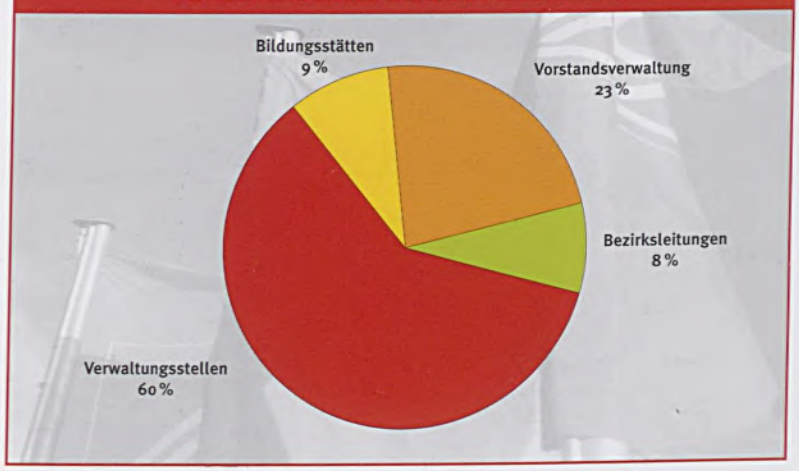
In 1999 waren 203 Frauen im politischen Bereich tätig. Ihre Anzahl erhöhte sich auf 217 in 2002. Erfreulich: in der Vorstandsverwaltung lag ihr Anteil über 25 und in den Bildungsstätten sogar über 30 Prozent. Die Gleichstellungspolitik wurde an die Personalentwicklung gekoppelt.

Beschäftigtenentwicklung der IG Metall (Jahresvgl. 1999–2002)

absolut	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1999–2002	Veränderung 1999–2002 in %
Vorstandsverwaltung	644	619	607	610	–34	–5,28
Bezirksleitungen	213	218	228	212	–1	–0,47
Verwaltungsstellen	1650	1638	1613	1613	–37	–2,24
Bildungsstätten	244	247	247	246	2	0,82
Gesamt	2751	2722	2695	2681	–70	2,54

Tabelle 4.7

Anteil IG Metall-Beschäftigte in 2002



Grafik 4.8

Beschäftigte nach Funktionen, Jahresvergleich* (jeweils 31. 12.)

Bereich	12. 1999			12. 2000			12. 2001			12. 2002			Veränderung 1999 – 2002					
	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch in %	Verwaltung in %	Beschäftigte in %	politisch in %	Verwaltung in %	Beschäftigte in %
Vorstandsverwaltung	214	430	644	210	409	619	206	401	607	226	384	610	12	–46	–34	5,61	–10,70	–5,28
Bezirksleitungen	110	103	213	115	103	218	118	110	228	116	96	212	6	–7	–1	5,45	–6,80	–0,47
Verwaltungsstellen	732	918	1650	723	915	1638	717	896	1613	714	899	1613	–18	–19	–37	–2,46	–2,07	–2,24
Bildungsstätten	63	181	244	64	183	247	64	183	247	63	183	246	0	2	2	0,00	1,10	0,82
IG Metall gesamt	1119	1632	2751	1112	1610	2722	1105	1590	2695	1119	1562	2681	0	70	–70	0,00	4,29	–2,54

*inkl. Azubi/Trainee/Volontäre, ohne befristet Beschäftigte/geringf. Beschäftigte

Tabelle 4.9

Beim Traineeprogramm waren 37,5 Prozent (drei von acht) in 2000, im folgenden Jahr 44,4 Prozent (vier von neun) und in 2002 41,5 Prozent (fünf von zwölf) der TeilnehmerInnen Frauen.

Die positive Entwicklung muss weiter fortgeschrieben werden. Im Rahmen der Qualifizierungsplanung sind die Fördermaßnahmen für Frauen intensiviert worden. Das Programm „Personalentwicklungsmaßnahmen für den Sekretariats- und Assistenzbereich" ermöglicht eine Qualifizierung für Tätigkeiten in der politischen oder administrativen Sachbearbeitung (Tabelle 4.10 und 4.11).

Altersstruktur

Eine besondere Aufmerksamkeit erfordert die Altersstruktur der Belegschaft, insbesondere die Gruppe der bis zu 30-jährigen. In 1999 waren nur 27 der politisch Tätigen zwischen 21 und 30 Jahren, das entspricht einem Anteil von 2,4 Prozent. Die Anzahl konnte auf 33 in 2002 gesteigert werden. Mit der bundesweiten Ausbildung, dem Traineeprogramm sowie der Einstellung von Projektsekretären im Jugendbereich wurden wichtige Schritte in Richtung Verjüngung getan (Grafik 4.12).

Frauenquote: endlich erreicht...

	1989	1990	1999	2000	2001	2002
Organisationsgrad	15,3	15,9	19,25	18,97	18,79	18,64
Frauen im politischen Bereich	11,5	12,4	18,1	18,8	18,8	20,2

Im Frauenförderplan werden befristet Beschäftigte mitgezählt

Tabelle 4.10

Frauen und Männer – in welchen Funktionen...

	1999				2000				2001				2002			
	Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung	
Bereich	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen
Vorstandsverwaltung	214	41	430	307	210	43	409	295	206	44	401	293	226	63	384	275
Bezirksleitungen	110	23	103	94	115	20	103	95	118	22	110	101	116	21	96	88
Verwaltungsstellen	732	120	918	875	723	127	915	876	717	125	896	859	714	124	899	860
Bildungsstätten	63	19	181	144	64	18	183	145	64	19	183	142	63	18	183	143
IG Metall Gesamt	1119	203	1632	1420	1112	208	1610	1411	1105	210	1590	1395	1119	226	1562	1366

*inkl. Azubi/Trainee/Volontäre, ohne befristet Beschäftigte/geringf. Beschäftigte

Tabelle 4.11

In den nächsten fünf bis acht Jahren steht uns ein erheblicher Wechsel bei den Beschäftigten bevor. Rund ein Drittel der gesamten Belegschaft der IG Metall kann über die Altersteilzeit vorzeitig in den Ruhestand gehen, das sind 867 Beschäftigte. Eine mittel- und langfristige Personalplanung auf allen Organisationsebenen hat bereits eingesetzt (Tabelle 4.13).

Altersversorgung, Vorruhestand, Altersteilzeit

Die seit 1999 gültige Vorruhestandsregelung ist zum 31. Dezember 2001 ausgelaufen. Im Berichtszeitraum haben 211 Kolleginnen und Kollegen einen Vorruhestandsvertrag abgeschlossen. Am 1. Januar 2002 trat die Altersteilzeitregelung in Kraft. Sie bietet bei der veränderten Rentengesetzeslage wesentlich attraktivere Bedingungen für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Das Interesse daran ist hoch. Damit hat die IG Metall die Chance, die Belegschaft zu verjüngen und fließende Personalübergänge zu planen. Der Personalbedarf soll durch interne Umsetzung, unsere Ausgebildeten oder Trainees abgedeckt werden. Dafür wurde mit den Vorarbeiten für einen „Internen Arbeitsmarkt" begonnen. Ziel: verbindliche Einarbeitungs- und Qualifizierungsplanung für alle „Neuen".

Versorgungsordnung 2000

Zum 1. Januar 2000 hat die IG Metall den Wechsel zu einer grundsätzlich anderen – einer beitragsorientierten Altersversorgung vollzogen. Mit dieser Regelung erhalten nun auch diejenigen Beschäftigten eine Zusage für die betriebliche Altersversorgung, die nach dem 31. Oktober 1996 bei der IG Metall angefangen haben. Das Ergebnis sichert langfristig den finanziellen Handlungsspielraum der IG Metall. Die Beschäftigten können Teile ihres Gehaltes bis zu einer Höhe von acht Prozent des persönlichen Bemessungsentgeltes in Rentenbeiträge umwandeln. Die „Rückdeckung" der betrieblichen Altersversorgung erfolgt über die „Generali Lloyd Lebensversicherung AG".

Altersvergleich politisch/administrativ 2002



Grafik 4.12

Altersteilzeit Ende 2002

Bereich	Beschäftigte	ATZ-Anspruch gesamt	Prozent Beschäftigte	politisch	administrativ
Vorstand	610	203	33,28	81	122
Bezirksleitungen	212	86	40,57	49	37
Verwaltungsstellen	1613	518	32,11	265	253
Bildungsstätten	246	69	28,05	17	52
Gesamt	2681	876	32,67	412	464

Tabelle 4.13



Die IG Metall bietet ihren Beschäftigten ab 1. Oktober 2002 auch an, eine Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz über das Versorgungswerk Metallrente abzuschließen.

Gehaltsentwicklung/Gehaltsgitter

Die im Berichtszeitraum erreichten Tarifabschlüsse für die Metallindustrie wurden in Anlehnung an die Tarifverträge der Metall- und Elekroindustrie an die Beschäftigten der IG Metall weitergegeben:

Lange umstritten, viel diskutiert, aber nun parallel zur neuen Aufbaustruktur der Vorstandsverwaltung verändert: Das Gehaltsgitter für die Wahlfunktionen vor Ort (Bevollmächtigte und Kassierer) wurde an die Gehaltsstruktur der Leitungsfunktionen in der Vorstandsverwaltung (Bereichs- und Ressortleiter) angepasst. Die neu eingeführte Höherstufungssystematik ermöglicht erstmals eine individuelle Gehaltserhöhung in Abhängigkeit von der jeweiligen Amtsperiode. Die Bezahlung unterscheidet nun nur noch nach Verwaltungsstellen unter und über 25 000 Mitgliedern, die Differenzierung nach fünf Mitgliedergrößenklassen wurde aufgegeben.
Auch das Gehaltsgitter für die anderen hauptamtlich Beschäftigten in den Verwaltungsstellen wurde an das Gehaltsgitter des Vorstands von den Gehaltsgruppen I bis VII/7 angepasst. Die Stufenregelung des Gehaltsgitters des Vorstands wurde auf das Gehaltsgitter der Verwaltungsstellen übertragen und verbindlich festgeschrieben.

Schwerbehinderte

Die Zahl der Beschäftigten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent und Gleichgestellte hat sich im Berichtszeitraum deutlich erhöht – auch aufgrund einer systematischen Erfassung. Die Pflichtquote von fünf Prozent (ab 2001) wurde erfüllt. Die zu leistenden Ausgleichszahlungen wurden erheblich gesenkt.

2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung

Die IG Metall hat die Personalplanung auf allen Organisationsebenen verstärkt. Dazu gehören Ausbildungskapazitäten, Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Ausbildung bei der IG Metall

An systematischen Ausbildungen bieten wir inzwischen:

- berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich als Personalbeschaffung für unseren gesamten administrativen Bereich
- Trainee-Ausbildung für zukünftige Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre
- Volontärsausbildung für unsere journalistischen Aufgaben
- berufsbegleitende Ausbildung zur wissenschaftlichen Dokumentarin für die Interne Kommunikation

Ausbildung in der IG Metall 1999 bis 2002

Bereich	Ausbildung begonnen	Ausbildung abgeschlossen	Übernahme
Azubi kaufm. Bereich	26	10	6
Fachinformatik	3	2	2
Koch/Köchin	3	2	
Trainee	28	17	16
Projektsekretäre strategisches Arbeitsvorhaben Jugend	9		
Volontäre	4	2	1
Wissenschaftliche Dokumentare	1		

Tabelle 4.14

- individuell verabredete und bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen für Kolleginnen und Kollegen ohne Trainee-Ausbildung, die in einer Verwaltungsstelle neu eingestellt worden sind
- begleitende Qualifizierung für Projektsekretäre
- Qualifizierungsplanung für Beschäftigte aus dem Sekretariatsbereich
(Tabelle 4.14 Ausbildung)

Berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich

Vor fünf Jahren hat die IG Metall mit der beruflichen Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich begonnen und bildet in den Berufen Koch/Köchin, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Fachinformatiker/Systemintegration und Informatikkaufmann aus. Entsprechende Ausbildungsplätze stehen in der Vorstandsverwaltung, den Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen und Bildungsstätten zur Verfügung. Die Ausbildung findet in der Regel im Verbund statt, um die Anforderungen der Ausbildungspläne zu erfüllen.

Ausbildung für Politische Sekretärinnen und Sekretäre

Traineeprogramm

Seit 2000 werden junge politische Sekretärinnen und Sekretäre im Trainee-Programm ausgebildet. Ausgangspunkt der Ausbildungskonzeption sind die beruflichen Anforderungen an Gewerkschaftssekretäre und Gewerkschaftssekretärinnen. Im persönlichen und fachlichen Umfeld benötigen sie Fachwissen, Methodenkenntnis, soziale Kompetenz sowie Kommunikations- und Organisationsvermögen. In vier konzeptionellen Schwerpunkten wird darauf eingegangen: Praxiseinsätze in Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und Vorstandsverwaltung; Seminare zu fachbezogenen und überfachlichen Inhalten; Betriebspraktika und ein Lernprojekt.

Personalbeschaffung und Personalauswahl

Zielgruppe sind junge Leute, die meist über einen betrieblichen Hintergrund verfügen und diese Erfahrungen mit einem sicheren theoretischen Wissen kombiniert haben. Im klassischen Sinne wird unter einem Trainee-Programm ein Einführungsprogramm für junge Hochschulabsolventen verstanden. Für die IG Metall hat sich dieser enge Rekrutierungskreis nicht bewährt.

Wir sprechen neben dieser Gruppe auch junge Funktionärinnen und Funktionäre an, die einen Lehrgang an der Akademie der Arbeit (AdA) abgeschlossen haben oder große persönliche Potenziale erkennen lassen, sodass sie ihre

fundierte betriebliche Erfahrung mit theoretischem Wissen im Rahmen des Traineeprogramms vertiefen können.
Verstärkt nutzen die Verwaltungsstellen das Ausbildungsprogramm, um qualifizierten Nachwuchs zu rekrutieren. Im Berichtszeitraum haben 29 Trainees die Ausbildung begonnen und abgeschlossen. Zusätzlich nahmen 18 junge Politische SekretärInnen an den Theorieseminaren teil.

Projektsekretäre, Volontäre, wissenschaftliche(r) Dokumentar/in

Acht junge Projektsekretäre und -sekretärinnen wurden 2001 im Rahmen des strategischen Arbeitsvorhabens Jugend eingestellt. Sie werden gezielt und projektbegleitend für ihre Aufgabe qualifiziert. Erstmals 1999 wurden Volontariate angeboten. Begonnen haben im Berichtszeitraum vier Volontäre und Volontärinnen.
Die berufsbegleitende Fortbildung zur wissenschaftlichen DokumentarIn wurde zweimal angeboten. Die theoretische Fortbildung findet ab dem 2. Ausbildungsjahr an der Fachhochschule Potsdam statt.

Hauptamtlichen Weiterbildung

Die Angebote gliedern sich nach den Themengruppen Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik, Fachkompetenz, Arbeiten in der Gewerkschaft, Führen und Leiten, politische Kommunikation und Sprachen, methodisch-soziale Kompetenz/prozessbegleitende Bildung und Beratung, Informationssysteme/EDV (durch den Bereich Informationssysteme) sowie weitere Angebote in Kooperation mit anderen Veranstaltern (Europäische Gewerkschaftsakademie). Thematische Schwerpunkte lagen u. a. auf der Entwicklung der Gewerkschaften, der Zukunft des Sozialstaats, einer tarifpolitische Qualifizierungsreihe (in Kooperation mit den Bezirken) zu den Themen Arbeitszeitgestaltung und veränderte Entgeltsysteme, neuen Angeboten zur Mitgliederentwicklung und für Bevollmächtigte sowie bei der Sprachqualifizierung. Die Anzahl der Seminarangebote liegt im Jahresdurchschnitt bei 115 Veranstaltungen, ihre Länge variiert – je nach Thema und Tiefe der Vermittlung – zwischen einem Tag und fünf Tagen, kann sich bei bestimmten Themen – z. B. bei Sprachen und sozial-methodischem Kompetenzerwerb – aber

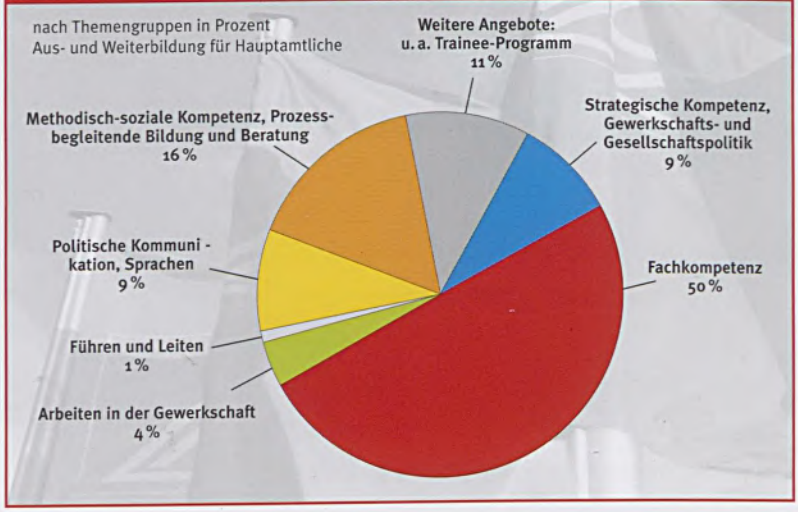


Anteil Bevollmächtigte und politische Sekretäre/innen an der Gesamtzahl der Teilnehmer/innen 1999 bis 2002

Jahre	TN gesamt	davon Bevollmächtigte und politische Sekretäre/innen	Anteil männlich	in %	Anteil weiblich	in %
1999	1531	615	483	78,5	132	21,5
2000	1772	776	606	78,1	170	21,9
2001	1473	907	714	78,7	193	21,3
2002	1766	772	544	70,5	228	29,5
gesamt	6542	3070	2347	76,4	723	23,6

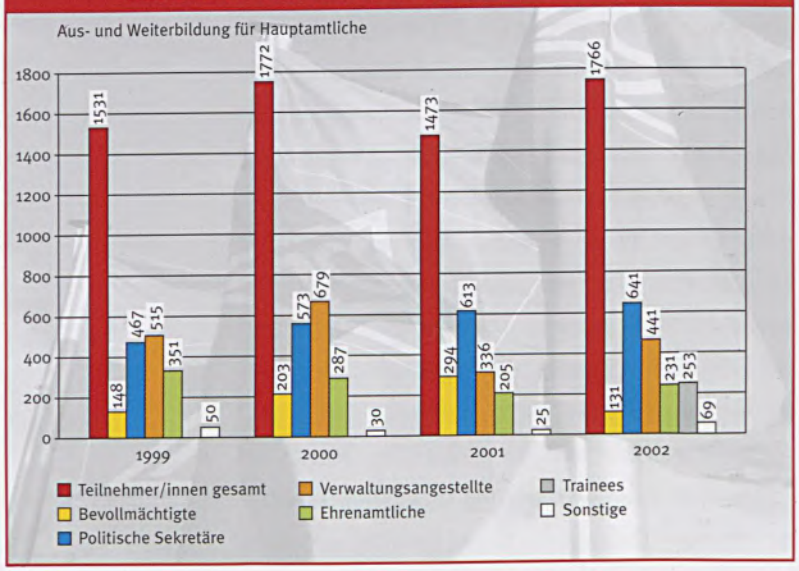
Tabelle 4.15

Teilnehmer/innen 2001 und 2002



Grafik 4.16a

Verteilung der Teilnehmer/innen 1999 – 2002



Grafik 4.16b

auch zu Ausbildungsgängen von bis zu 26 Tagen summieren.

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl im Berichtszeitraum belief sich auf 1600 pro Jahr, darunter rund 270 Ehrenamtliche, die für die Ausübung quasi-hauptamtlicher Funktionen qualifiziert wurden (Tabelle 4.15 und Grafiken 4.16a und 16b). Bereinigt ergibt sich, dass jährlich zwischen 40 bis 45 Prozent der IG Metall-Beschäftigten ein Angebot der Hauptamtlichenbildung wahrnehmen. Das ist eine vergleichsweise sehr hohe Teilnahmefrequenz, die sich noch erhöht um die zirka 950 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Jahr an Tagesschulungen des Bereichs Informationssysteme sowie durch Einzelmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung.

Allerdings darf nicht verkannt werden, dass die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Funktionsgruppen unterschiedlich ist: Während sie bei Bevollmächtigten und politischen Sekretärinnen und Sekretären gleichermaßen bei zirka 58 Prozent liegt, ist sie – bedingt durch das Auslaufen von Qualifizierungswellen im Bereich der Finanzbuchhaltung – bei den Verwaltungsangestellten auf durchschnittlich etwa 32 Prozent abgesunken. Da die administrativen Aufgaben bei der IG Metall sowohl differenzierter wie komplexer werden und teilweise Betreuungs-, Sachbearbeitungs- wie auch Teamleitungsaufgaben einschließen, sollen in den nächsten Jahren die Angebote für Verwaltungsangestellte erweitert und stärker zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden.

3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall

3.1 Allgemeine Bildungspolitik

Mehrere Untersuchungen haben gravierende Mängel im deutschen Bildungssystem offen gelegt. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung ein Programm zur Herstellung gleicher Bildungschancen.

Bildungs- und Schulpolitik

Auf dem Zukunftskongress nahm im Gefolge der PISA-Studie das Thema Bildung einen breiten Raum ein. Die IG Metall setzt sich insbesondere für den Abbau der sozialen Diskriminierungen im Bildungswesen, für die Errichtung von Ganztagsschulen und für eine stärkere Kompetenz des Bundes in Bildungsfragen ein. Bildung darf nicht weiter kommerzialisiert werden. Die politische und allgemeine Weiterbildung muss gefördert werden.
Ihre Forderungen legte die IG Metall in einem gemeinsamen Antrag mit der GEW dem Bundeskongress des DGB 2002 vor. Der DGB hat auf der Basis dieses Antrages ein bildungspolitisches Aktionsprogramm und die Einrichtung eines bildungspolitischen Ausschusses beschlossen.

Kooperation IG Metall/Hochschulen

Im Zentrum der Arbeit stand die Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum (RUB)/ IG Metall, die im Jahr 2000 auf ein 25-jähriges Bestehen zurückblicken konnte. Auf einem „Ratschlag“ mit Vertretern der RUB, der IG Metall und der Region wurden im Januar 2002 die Inhalte und Schwerpunkte der Kooperation in der Zukunft beraten. Zugleich wurde die Kooperation mit dem FIAB (Forschungsinstitut für Arbeit, Bildung und Partizipation), in dessen Vorstand die IG Metall vertreten ist, verstärkt. Die Zusammenarbeit mit Kooperationsstellen weiterer Hochschulen wurde ausgebaut.

Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Im Rahmen der Studienförderung hat die IG Metall insbesondere an der Verbesserung der Kriterien für die Stipendienvergabe mitgearbeitet. Die IG Metall ist in den Auswahlausschüssen für Hochschulen und Fachhochschulen sowie im Promotionsausschuss vertreten und hat den Vorsitz im Gesprächskreis Studienförderung.
Der Promotionsausschuss konnte die Zahl der positiven Bescheide deutlich anheben. Die Kooperationsseminare mit der HBS wurden fortgesetzt. Hierbei hat insbesondere die fachliche Ausrichtung der Stipendiatenbetreuung dazu beigetragen, dass die Zusammenarbeit im Bereich der Ingenieur- und Informatikstudierenden vertieft werden konnte.

Bessere Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften und in der Informatik

Im Januar 2001 trat die IG Metall der Akkreditierungsagentur ASIIN bei, die für die Zulassung der Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und den Naturwissenschaften gegründet wurde. Auf Anregung der IG Metall



wurden in der ASIIN-Mitgliedergruppe mit Wirtschaftsverbänden Verabredungen getroffen, um die Praxisnähe und Qualität der Studiengänge zu steigern. Mit einer im September 2002 durchgeführten Tagung an der Ruhr-Universität wurde das Thema Akkreditierung mit ehren- und hauptamtlichen Funktionären der IG Metall erörtert.

Angebote für Studierende



Die IG Metall war an mehreren örtlichen Veranstaltungsreihen für Studierende beteiligt. Die BZL München legte ein Projekt zur Verbesserung der Präsenz der IG Metall an bayrischen Fachhochschulen auf. Die Bildungsabteilung war im Projektbeirat vertreten. Gemeinsam mit der Abteilung Angestellte wurde 2001 die Broschüre „Praktika im Ingenieurstudium" erstellt. Die Bildung von IG Metall Hochschulgruppen durch Verwaltungsstellen wurde gefördert.

3.2 Berufsbildungspolitik

Die Arbeitgeber haben ihre Zusagen aus dem Ausbildungskonsens im Bündnis für Arbeit nicht eingehalten. Unternehmen, die nicht ausbilden, handeln wirtschaftlich und sozial verantwortungslos.

Nur eine hohe Qualität der Ausbildung schafft die Voraussetzungen, um den sich ändernden Anforderungen an technische und soziale Kompetenz im Erwerbsleben gerecht werden zu können. So genannte „praxisorientierte Ausbildungen", wie sie in den vergangenen Jahren von den Arbeitgeberverbänden und der Politik gefordert wurden, in denen die Ausbildungszeiten verkürzt und die Qualifikationen eingeschränkt werden, führen in berufliche und soziale Sackgassen. Von annähernd 100 Berufen die wir betreuen, wurden überarbeitet und erneuert:

- Industriekaufmann/frau,
- BootsbauerIn;
- GalvaniseurIn;
- UhrmacherIn,
- VerfahrensmechanikerIn für Beschichtungstechnik;
- ZahntechnikerIn;
- MetallbauerIn;
- FeinwerkmechanikerIn,
- ParkettlegerIn;
- TextilreinigerIn;
- FeinoptikerIn,
- GlaserIn,
- WeberIn,
- BodenlegerIn,
- ProduktgestalterIn
- Textil und VerfahrensmechanikerIn für Brillenoptik.

Bei den Meisterberufen Kfz-TechnikerIn, MetallbildnerIn, FeinwerkmechanikerIn und beim Landmaschinenmechaniker gibt es neue Weiterbildungsstrukturen. Für die Überarbeitung der industriellen Metall- und Elektroberufe wurden mit dem ZVEI und Gesamtmetall Rahmenvereinbarungen geschlossen.
Das duale System hat in den letzten Jahren schwer gelitten: Oft fehlt eine Abstimmung und







Koordination zwischen Betrieb und Berufsschule. Die sachliche und personelle Ausstattung an den beruflichen Schulen muss verbessert werden. Aber auch in den Betrieben gibt es Defizite: Die Inhalte der Ausbildungsordnungen werden nicht vollständig umgesetzt. Noch immer finden nicht alle Schulabgänger einen Ausbildungsplatz. Alarmierend ist insbesondere die Situation in den neuen Bundesländern. Die Arbeitgeber haben ihre Zusagen aus dem Ausbildungskonsens im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" nicht eingehalten. Wir blieben bei unserer Forderung, mithilfe einer gesetzlichen Umlagefinanzierung, die alle Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten. Sie stellt einen solidarischen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben her und ermöglicht eine umfassende Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs wurde ein neues Kapitel aufgeschlagen. Obwohl es Absprachen im Bündnis für Arbeit zur Schaffung solcher TV gab, konnte auch dieses Vertragswerk nur durch massive Warnstreiks durchgesetzt werden.

Arbeiten und Leben im Fachbereich (ALF) ist ein Gemeinschaftsprojekt der DaimlerChrysler und der IG Metall mit Unterstützung der Fraunhofer-Gesellschaft zur Entwicklung eines netzbasierten und arbeitsintegrierten Weiterbildungssystems für Automobilarbeiter. Das Vorhaben steht auf der Grundlage der Absprachen im Bündnis für Arbeit über die Schaffung innovativer Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung.
Eine gute Berufsausbildung allein reicht angesichts des rasant anhaltenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft nicht aus, um dauerhaft die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Deshalb wurde ein zukunftsweisendes Modell der IT-Weiterbildung entwickelt. Es umfasst sechs Aufstiegsfortbildungen und 29 Spezialistenprofile. Pilothaft entwickelt die IG Metall im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes AQUA-IT die Gewinnung, Qualifizierung und Vernetzung von Arbeitnehmerbeauftragten in Prüfungsausschüssen der neuen IT-Weiterbildung. Es werden fachliche, prüfungsrechtliche und -didaktische Qualifizierungsangebote geschaffen.

Die Gewerkschaften IG Bergbau, Chemie, Energie, ver.di und IG Metall führen ein Projekt zur „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner" (KomNetz) durch. Ziel des Projekts ist, die Arbeitnehmer sowie ihre Interessenvertretungen darin zu unterstützen, eine lernförderliche Arbeitswelt und Chancengleichheit zu schaffen.
Zu den Perspektiven beruflicher Bildung in der europäischen Metallindustrie wurde erstmals eine Reihe konkreter Vereinbarungen zwischen dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) und dem europäischen Verband der Metallarbeitgeber (WEM) getroffen.

3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geht es um die Vermittlung politisch-strategischer, fachlicher wie sozialer und methodischer Kompetenzen. Die zutage getretenen Probleme im Bildungsangebot der IG Metall müssen systematisch und gezielt angegangen werden.

Politische Bildung

Mit Europäisierung und Globalisierung, wachsenden Umweltproblemen, neoliberalen Dogmen, Marktradikalismus, Deregulierung und Sozialabbau, mit dem Entstehen „neuer" Probleme, ohne dass die „klassischen" Risiken kapitalistischer Marktwirtschaft bewältigt und gelöst sind, wächst die Bedeutung der Entwicklung gesellschaftspolitischer Perspektiven und Orientierung. Gleichermaßen steht politische Bildungsarbeit vor „alten" und „neuen" Herausforderungen bei der gesellschaftspolitischen Orientierung und den internationalen politischen Perspektiven.

Gestaltungskompetenz

Über die reaktive Abwehr wirtschaftlicher und sozialer Risiken hinaus wird die Organisation von und Beteiligung an Veränderungs- und Gestaltungsprozessen immer notwendiger. Auch hier stand und steht gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor der zentralen Aufgabe, die Ausbildung von Kompetenzen für eine zugleich politische und professionelle Bewältigung dieser neuen Anforderungen zu gewährleisten.

Diskurs- und Bündnisfähigkeit

Solidarität und erfolgreiches gewerkschaftliches Handeln sind aufgrund des Strukturwandels, der neuen Differenzierungen der Arbeitnehmerschaft und veränderter Werthaltungen immer weniger primär durch Appelle an Solidarität und Loyalität erreichbar. Sie wird mehr und mehr Ergebnis von Diskurs und der Fähigkeit zur Herstellung von Bündnissen sein. Bildungsarbeit hat eine wichtige Aufgabe bei der Entwicklung dieser Fähigkeiten.

Mitglieder

Mitgliederentwicklung und verstärkte Zielgruppenarbeit ist zu einer existenziell wichtigen Aufgabe der Organisation geworden, die Ausbildung der dafür erforderlichen Kompetenzen zu einer wesentlichen Aufgabe der Bildungsarbeit.

Schwerpunkte der Entwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit – Ausbau der Kooperation der Ebenen – Öffnung der Bildungsstätten

Die Öffnung der Bildungsstätten mit dem Ziel einer Vernetzung mit der Bildungsarbeit in den Regionen und über nationale Grenzen hat sich bewährt. Sie wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut.
Dadurch hat sich das Gesicht unserer Bildungsarbeit, ihre Struktur, das Verhältnis von „regional" und „zentral" weiter verändert, die Konturen einer gemeinsamen Bildungsarbeit wurden deutlicher. Wesentlicher Hintergrund für diese



Entwicklung ist die differenzierte Entwicklung regionaler Bildungsarbeit. Regionale Bildungsarbeit kann aktueller auf lokale betriebliche Anforderungen reagieren. So haben sich neben dem klassischen regionalen Seminar-Kanon vielfältige betriebsnahe, prozessbegleitende Formen von Bildungsarbeit weiterentwickelt.
Dabei dürfen Ungleichzeitigkeiten und unterschiedlich verlaufende Entwicklungsstränge in der regionalen Bildungsarbeit nicht übersehen werden. Neben Regionen, die ein breites Bildungsangebot mit steigenden Teilnehmerzahlen entwickelt haben, die zum Teil mit Bildungskooperationen und Bildungswerken zusammenarbeiten, gibt es auch Regionen mit schwierigen Organisationsbedingungen, in denen die Bildungsarbeit stagniert und sogar rückläufig ist. Abzulesen ist diese Entwicklung auch an den Teilnehmerzahlen aus den verschiedenen Regionen an zentralen Seminaren.

Im Berichtszeitraum wurden an den Bildungsstätten und in Kooperation mit ihnen in den Regionen zahlreiche Bildungsmaßnahmen in Betrieben, Verwaltungsstellen und Bildungsregionen durchgeführt.
Die dafür erforderliche Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer (z. B. Projektmanagement, Team-Entwicklung, Beratung, Supervision) ist ausgebaut worden.
Mit diesen Veränderungen hat sich auch die Teilnehmerstruktur weiter verändert. Insbesondere durch die aktuellen betriebs- und branchennahen Formen von Qualifizierungsreihen ist es gelungen, neue Teilnehmergruppen zu erschließen; z. B. TeilnehmerInnen, die zum Teil seit vielen Jahren nicht mehr an einer unserer Bildungsstätten waren, Freigestellte und „Entscheidungsträger“ aus den Betrieben.

Materialien und Medien

Neben dem Ausbau der Kooperation zwischen Region und Bildungsstätten wurden auch im Berichtszeitraum Materialien für die regionale Bildungsarbeit zur Verfügung gestellt. Diese Materialien wurden häufig in Kooperation mit Vertretern der regionalen Bildungsarbeit, der Bildungsstätten und anderer Vorstandsbereiche erarbeitet. So z. B.: Betriebsräte I, Novellierung der Betriebsverfassung, Lohn und Gehalt I, Neugewählte Vertrauensleute, Bildungsbeauftragte, Arbeitshilfe gegen Diskriminierung und Rassismuns, Rahmenkonzeption zur Jugendbildungsarbeit.

Zentrales Bildungsprogramm

Erweiterungen und Veränderungen gab es durch die Integration der GHK. Die GHK hatte eine andere Systematik der Betriebsräte-Ausbildung als die IG Metall (BRI-V). Es wurde vereinbart, für die Wahlperiode 1998 bis 2003 die Systematik der GHK-Seminare weiterzuführen, um den ehemaligen GHK-KollegInnen den Abschluss ihrer begonnenen Ausbildungsgänge zu ermöglichen. Der Ansatz branchen- und zielgruppenorientierter Bildungsarbeit wurde mit neuen Seminaren ausgebaut.

Auslastung der Bildungsstätten

Insbesondere durch die Öffnung der Bildungsstätten für die Kooperation mit der regionalen Ebene hat sich die Auslastung der Bildungsstätten im Berichtszeitraum weiter verbessert (Tabelle 4.17a und Grafik 4.17b).

Jugendbildungsarbeit

Im Oktober 2000 wurde die Jugendbildungsstätte Schliersee nach fast fünfjähriger Planungs- und Bauzeit wieder eröffnet. Unterstützt wurde der Umbau mit Mitteln des Landes Bayern und des Bundes.

Auch in der Jugendbildungsarbeit gab es im Berichtszeitraum unterschiedliche Entwicklungen. Neben regionalen Bereichen mit einer aktiven und guten Jugendbildungsarbeit gibt es auch Regionen, in denen sie stagniert und rückläufig ist.

In der zentralen Bildungsarbeit hat sich nach einer schwierigen Phase die Teilnehmerzahl für das Jugend II Seminar wieder erhöht. Geringe Teilnehmerzahlen gibt es eher beim Jugend III Seminar. Hintergrund ist u. a., dass es in intensiven Phasen der Berufsausbildung zunehmend Freistellungsprobleme gibt.

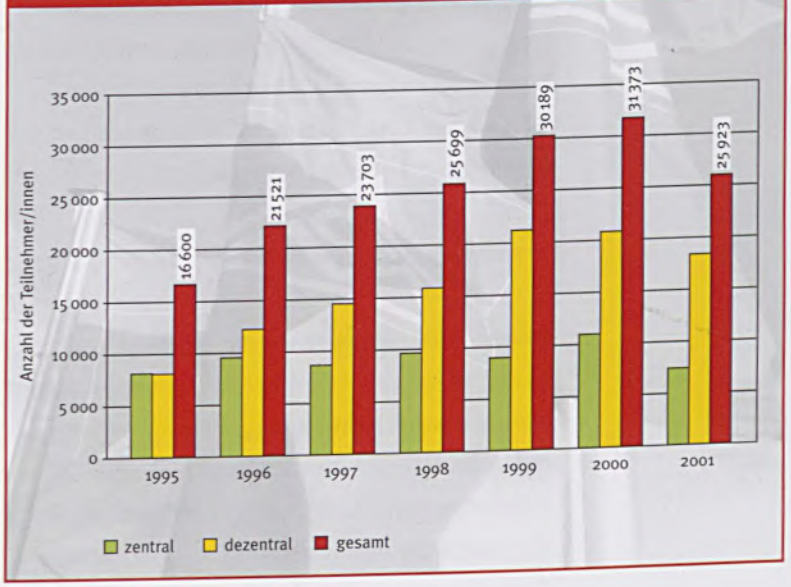
Entwicklung der Auslastung der Bildungsstätten 1997 – 2001
in Prozent

1997	90,0
1998	93,9
1999	97,4
2000	98,3
2001	95,5

(Auslastung ohne Tagesveranstaltungen, mit Tagesgästen liegt die Auslastung teilweise bei über 100 %)

Tabelle 4.17a

Entwicklung der Teilnehmerzahlen an den Bildungsstätten 1995 – 2001



Grafik 4.17b

Internationale Bildungsarbeit

Vor dem Hintergrund der Europäisierung und Globalisierung hat der Stellenwert und der Umfang internationaler Bildungsaktivitäten erheblich zugenommen. Dies betrifft sowohl die regionale als auch die zentrale Ebene. Schwerpunkte waren u. a.: Seminare für Europäische Betriebsräte, Bi- und trinationale Seminare, Seminare mit europäischen Gewerkschaften, internationale Projekte sowie die Erarbeitung von Bildungs- und Arbeitsmaterialien zu den Themen Europa, Europäische Betriebsräte, Globalisierung und Gewerkschaftsstrukturen in Europa.

Zukunftsdebatte

Der Bildungsbereich beteiligte sich intensiv an der Zukunftsdebatte der IG Metall. In vielen Seminaren und Diskussionsveranstaltungen war die Zukunftsdebatte Schwerpunkt und Thema. Erarbeitet wurde eine Arbeitshilfe zur Durchführung von Diskussionsveranstaltungen und Seminaren zum Zukunftsreport.

Grenzen der Entwicklung

Die verstärkte Vernetzung der Bildungsstätten mit den Regionen ist im Berichtszeitraum an ihre Grenzen gestoßen. Heute werden für den regional-dezentralen Teil 50 Prozent der Kapazitäten zur Verfügung gestellt, 50 Prozent verbleiben für die Durchführung zentraler Bildungsangebote. Dabei ist, trotz der Verschiebung der Anteile in den letzten Jahren, das Volumen zentraler Bildungsangebote erhalten worden.
Weiterhin hat sich im Berichtszeitraum verstärkt gezeigt, dass das Stufensystem unserer Bildungsarbeit nur noch begrenzt funktioniert. Es passt in seiner bisherigen Form nicht mehr zu der breiten und differenzierten Entwicklung der Bildungsarbeit in den Regionen.
Die Teilnehmerstrukturen, insbesondere der grundlagenbildenden Seminare, zeigen eine stark großbetriebliche Dominanz. In den politisch-grundlagenbildenden Seminaren sind Teilnehmer aus Klein- und Mittelbetrieben deutlich unterrepräsentiert, in BR-Seminaren ist es umgekehrt.
Das bisherige System der Stufenausbildung bietet im Bereich der Nachwuchsqualifizierung für die Teilnehmer zu wenige Möglichkeiten lebensbegleitenden Lernens und der politischen und fachlichen Weiterbildung zu aktuellen und strategischen Fragen und Themen bzw. ist dort, wo es sie gibt, zu wenig transparent.

Arbeitsvorhaben „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“

Vorgeschaltet waren eine Reihe von Zielgruppenworkshops mit ehren- und hauptamtlichen FunktionärInnen aller Ebenen, in denen Probleme, Anforderungen und Bedarfe ermittelt wurden. Die workshops wurden wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.
Das Arbeitsvorhaben orientiert sich an folgenden Zielen:

- Straffung und Konzentration des zentralen Bildungsprogramms auf Kernaufgaben
- Kernaufgaben sind: die politisch-orientierende und handwerklich-qualifizierende Nachwuchsausbildung und die politische Weiterbildung, strukturiert als lebensbegleitendes Lernen, Bildung nach Maß, Bildung als Werkstatt für Zukunftsfragen
- stärkere Orientierung an den Handlungsanforderungen und Bedarfen von Mitgliedern, FunktionärInnen und Gremien in Betrieben, Verwaltungsstellen und Regionen
- Verbesserung der Transparenz des Seminarangebots

Mit diesen Zielen ist das Arbeitsvorhaben Anfang 2001 mit vier Teilprojekten gestartet. Ein erstes Ergebnis des Prozesses war eine Struktur, die das zentrale Bildungsangebot stärker und deutlicher als bisher in zwei Säulen gliedert (Grafik 4.18).

Kernaufgabe: Nachwuchsausbildung

Die Qualifizierung der nachwachsenden Funktionärsgeneration der IG Metall ist und bleibt eine der wesentlichen Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Die steigende Fluktuation in den Gremien, der steigende Anteil erstmals gewählter FunktionärInnen unterstreicht die Bedeutung dieser Aufgabe. Für die Nachwuchsqualifizierung wurde je ein modularer Ausbildungsgang für Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute konzipiert.

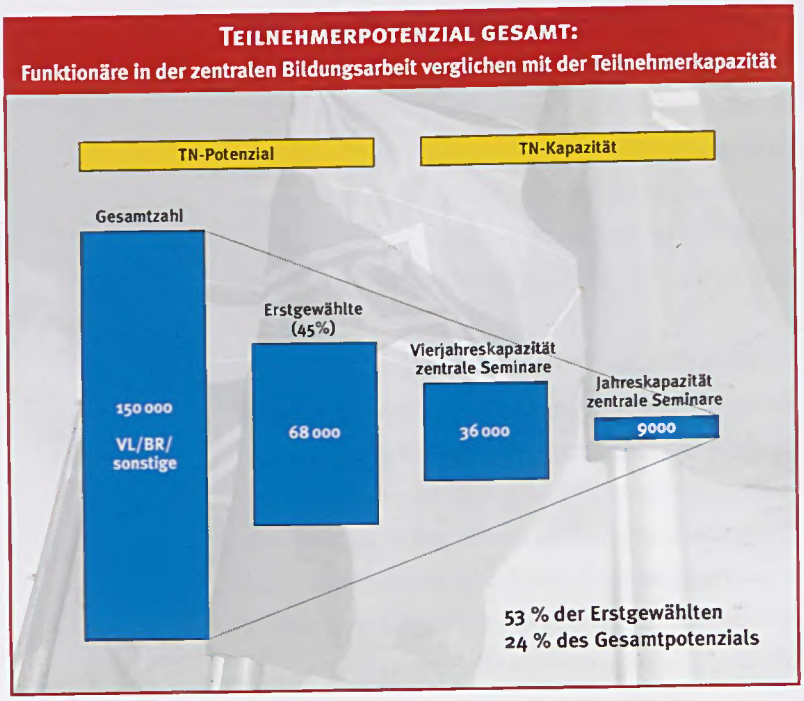
Die modularen Ausbildungsgänge zielen auf die Integration politisch-strategischer, fachlicher und sozial-methodischer Kompetenzentwicklung. Sie bestehen aus mehreren Modulen, die inhaltlich aufeinander abgestimmt sind, aber keine Stufenfolge bilden. Jedes Modul zielt mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung auf die Ausbildung in allen drei Kompetenzfeldern und orientiert sich an Handlungssituationen. Der modulare Aufbau eröffnet Wahlmöglichkeiten und die Gestaltung von individuellen wie den Anforderungen von Gremien entsprechenden Bildungswegen. Er ist geeignet, nach Besuch der regionalen Seminare einen raschen und flexiblen Zugang zum zentralen Bildungsangebot zu eröffnen und die Zugangsmöglichkeiten für Mitglieder und FunktionärInnen aus Klein- und Mittelbetrieben zu verbessern.
Mit dem Ausbildungsgang für Vertrauensleute wird erstmals ein den Anforderungen aus dem Vertrauensleutebereich entsprechendes breites Bildungsangebot auf zentraler Ebene für Vertrauensleute der IG Metall geschaffen.

Kernaufgabe: Politische Weiterbildung/Lebensbegleitendes Lernen

Für die politische Weiterbildung als zentrales Element eines Angebotes für lebensbegleitendes Lernen wird ein Kanon von zirka zehn Seminaren entwickelt. Sie orientieren sich an grundlegenden und aktuellen Themen der gesellschaftlichen wie gewerkschaftspolitischen Debatte und greifen gezielt strategische Zukunftsfragen auf. Sie sind modular strukturiert, sie bieten Anschlussmöglichkeiten an die modularen Ausbil-



Grafik 4.18



Grafik 4.19

dungsgänge für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder und sind zugänglich für einen breiten Kreis von Mitgliedern und Funktionärinnen.

Qualitätsmanagement

Im Arbeitsvorhaben wurde erstmals ein Teilprojekt „Qualitätsmanagement" gewerkschaftlicher Bildungsarbeit eingerichtet. In diesem Teilprojekt werden Kriterien für die Qualitätssicherung und Gleichwertigkeit der Module bildungsstättenübergreifend erarbeitet. Ziel ist es, auf der Grundlage einer teilnehmerorientierten Didaktik eine Vergleichbarkeit von Modulen an verschiedenen Bildungsstätten zu erreichen und zu einem gemeinsamen System der Konzeptbeschreibung und -entwicklung zu kommen.

Jugendbildungsprojekt

Im Rahmen des Arbeitsvorhabens wurde ein gesondertes Jugendbildungsprojekt gestartet, das insbesondere die spezifischen Themen der Jugendbildungsarbeit, wie z. B. die kurze Verweildauer von Jugendlichen im Jugend-Funktionärsbereich und die unterschiedlichen regionalen wie zentralen Erfahrungen, aufnehmen und jugendspezifische Bildungsformen und Angebote weiterentwickeln soll.

Bildungstagung

Die ersten Entwürfe und Arbeitsergebnisse der Teilprojekte wurden einer zentralen Bildungsta-

gung im Sommer 2002 präsentiert und diskutiert, Kritik, Änderungs- und Ergänzungsvorschläge in die weitere Bearbeitung aufgenommen.
Entsprechend dieser Kritik wurde die Gesamt-Projektplanung um ein Jahr verlängert. Die neue Struktur soll bis zum Jahr 2006 schrittweise die bisherigen Seminarangebote ablösen.

Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit

Teilprojekte zur Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit mit den Schwerpunkten „Konzeption und Struktur", „ReferentInnen-Qualifizierung und Nachwuchsförderung", „Bildungsmanagement und Beratung" haben ihre Arbeit im Herbst 2002 aufgenommen. Wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit ist die Verständigung über ihren Stellenwert und ihre Aufgaben.
Das Anfang der 70er-Jahre entwickelte Konzept der IG Metall-Bildungsarbeit hat der regionalen Bildungsarbeit wesentlich die Rolle der Einstiegsqualifikation zugeordnet. Weiterführende und vertiefende Qualifikationen wurden in diesem Konzept zentralen Seminaren zugeschrieben.
Die differenzierte und auch unterschiedliche Entwicklung regionaler Bildungsarbeit wie die tatsächlichen Zahlenverhältnisse zwischen regionaler Bildungsarbeit und dem zentralen Platzangebot verdeutlichen aber eine wesentlich stärkere und umfangreichere Aufgabenstellung regionaler Bildungsangebote als bisher immer angenommen (Grafik 4.19).

Das reale Zahlenverhältnis (Nadelöhr) zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit bedeutet, dass viele TeilnehmerInnen regionaler Bildungsarbeit kaum die Möglichkeit haben, zentrale Angebote wahrzunehmen.
Viele TeilnehmerInnen holen sich ihre Qualifikation nur in der regionalen Bildungsarbeit; sie haben aus unterschiedlichen Gründen gar nicht die Absicht, auf zentrale Bildungsangebote zurückzukommen. Damit kommt regionaler Bildungsarbeit neben der Einstiegsqualifikation zunehmend die Aufgabe einer grundlegenden Qualifikation und Weiterbildung für TeilnehmerInnen zu, die auf der regionalen Ebene verbleiben.
Die hieraus resultierende Frage nach dem Stellenwert regionaler Bildungsarbeit und des Übergangs zur zentralen Bildungsarbeit ist eines der wesentlichen Themen der weiteren Arbeit der regionalen Teilprojekte wie des gesamten Arbeitsvorhabens.

4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation, wie wir uns selbst darstellen und nach innen und außen wirken, entscheidet mit über unsere Wahrnehmung und Wirksamkeit.

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation müssen – um erfolgreich zu sein – aufeinander abgestimmt sein. Voraussetzung dafür ist ein integriertes Kommunikationskonzept. Darin müssen Print- und elektronische Medien, Binnen- und Außenkommunikation sowie Werbung und Marketing verknüpft werden. Mit dem Aufbau der Funktionsbereiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Interne Kommunikation wurden die Voraussetzungen für eine themenorientierte Koordinierung und Steuerung wichtiger Kommunikationsaktivitäten verbessert. Perspektivisch sollten alle für die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation relevanten Bereiche in ein integriertes Kommunikationskonzept und in integrierte Arbeitsstrukturen eingebunden werden.

Pressearbeit 1999

Schwerpunkte in diesem Jahr waren die Tarifbewegung unter dem Stichwort „Ende der Bescheidenheit", das Verhältnis zur neu gewählten rot-grünen Bundesregierung, das Bündnis für Arbeit und die Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone.

Tarifbewegung

Die Lohn- und Gehaltsforderung von 6,5 Prozent und die Ablehnung der Arbeitgeberforderung nach variablen, ertragsabhängigen Löhnen und Gehältern erforderte viel Erklärungsbedarf gegenüber den Journalisten. Während der Warnstreiks ab 28. Februar veröffentlichte die Pressestelle täglich einen Pressedienst mit Teilnehmerzahlen, Betrieben und Orten der Warnstreiks. Auf einer Pressekonferenz (Sonntag, 14. Februar) verkündete Klaus Zwickel den Urabstimmungstermin in Baden-Württemberg und das Eingehen der IG Metall auf eine Schlichtung. Tarifrunde und Streik beherrschten wochenlang die Titelseiten der Zeitungen und die Kommentarspalten. Der Abschluss in Baden-Württemberg und die Weigerung der Arbeitgeber, diesen Abschluss in den anderen Regionen (vor allem im Osten) zu übernehmen, waren auch nach Streikende ein herausragendes Thema. Zwei Wochen nach dem ersten Abschluss in Baden-Württemberg nahm die IG Metall auf einer Pressekonferenz in Frankfurt zur Verbandsflucht der Arbeitgeber Stellung. Im September diskutierte die IG Metall auf einem zweitägigen Forum in Berlin über das Arbeitskampfrecht und die Tarifautonomie.

Bündnis für Arbeit

Das dritte Gespräch des Bündnisses für Arbeit fand am 6. Juli statt. Im Vorfeld informierte Klaus Zwickel am 17. Mai auf einer Pressekonferenz in Bonn rund 60 Journalisten über die Anforderungen der IG Metall an das Bündnis für Arbeit. Trotz des sogenannten Sommerlochs gab es im Juli und August regelmäßig Berichte über das


IG
Wir streike

Verhältnis IG Metall/Gewerkschaften zur SPD bzw. Regierung (Themenschwerpunkte: Die Rentenreform und das Sparpaket).

Gewerkschaftstag
Auf dem Gewerkschaftstag wurden von der Pressestelle über 200 Journalisten betreut. Themen der Presse, der Interviews und Hintergrundgespräche waren vor allem die „Rente mit 60", weitere Arbeitszeitverkürzungen und das Bündnis für Arbeit. Auch nach dem Gewerkschaftstag beherrschte die „Rente mit 60" die Gespräche der Pressestelle mit den Journalisten. In zahlreichen Hörfunk- und Fernsehinterviews, Fernsehdiskussionen und Statements wurden die „Rente mit 60" erklärt und Gesprächspartner der IG Metall vermittelt.
Weitere Pressethemen in diesem Jahr waren die Tarifrunden im Bereich Textil und Bekleidung sowie die Integration mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff.
Insgesamt gab die Pressestelle 148 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2000

Ab Oktober 2000 wurden die bisher eigenständigen Abteilungen Pressestelle, Redaktion „metall" und „direkt", Online-Redaktion und Werbung zusammengelegt zum Funktionsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Arbeitsschwerpunkte dieses Jahres waren die Tarifrunde mit dem „Ausstieg mit 60", die Rentenreform, die Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone, der Beginn der Zukunftsdebatte und die Entwicklung der IT-Industrie/New Economy.

Tarifbewegung
Mit zahlreichen Interviews, Pressekonferenzen, Pressediensten und Journalistengesprächen wurde im Frühjahr 2000 die Tarifrunde mit der Forderung „Rente mit 60" vorbereitet. Auf einem Presseseminar mit 30 Journalisten informierten Klaus Zwickel und Jürgen Peters im März über den Stand der Verhandlungen. Inzwischen sprach die IG Metall nicht mehr von „Rente mit 60", sondern über „Ausstieg mit 60". Ein paar Tage später, am 28. März, gab es den ersten Tarifabschluss im Bezirk Nordrhein-Westfalen. Klaus Zwickels Bewertung in BILD (29. März): „Gutes Ergebnis – Ausstieg mit 60 erreicht". Die Kommentierung war im Hinblick auf die Ausgangsforderung (Rente mit 60) durchweg kritisch. Positiv wurde über die dreiprozentige Lohnerhöhung berichtet.

Rentenreform
In der zweiten Hälfte des Jahres war die Rentenreform des ehemaligen Zweiten Vorsitzenden der IG Metall und damaligen Bundesarbeitsministers Walter Riester das wichtigste Thema der gewerkschaftlichen Pressearbeit. Das hochkomplizierte Thema und die Kritik vor allem der IG Metall an dieser Reform („Von Bismarck bis Blüm hat keiner gewagt, die paritätische Finanzierung anzutasten") löste eine Menge von Nachfragen, Interviews und Pressestatements aus. Die Auswertungen des Presseechos verdeutlichen die aner-

kannte Kompetenz der IG Metall im sozialpolitischen Bereich und als Fürsprecher für die Versicherten allgemein.

Weitere Themen

Die Zukunftsdebatte wurde durch Hintergrundgespräche, Interviews und Statements der Öffentlichkeit vorgestellt. Am 12. Dezember informierte Klaus Lang, der die Zukunftsdebatte in der Vorstandsverwaltung organisierte und koordinierte, in einem Pressegespräch mit ausgewählten Journalisten in Frankfurt über den Stand der Zukunftsdebatte.

Weiteres Thema in diesem Jahr war die Übernahme von Mannesmann durch Vodafone und das Verhalten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zur Zahlung von Abfindungen an Mannesmann-Manager.

Insgesamt gab die Pressestelle 156 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2001

In diesem Jahr stand die Zukunftsdebatte und die Entwicklung der Metall-Rente auf der Tagesordnung. Weitere wichtige Themen waren wieder die Rentenpolitik, die Reform der Betriebsverfassung und das Bündnis für Arbeit. Hinzu kamen die Neugründung von ver.di und die Auseinandersetzungen um das VW-Modell 5000 x 5000.

Zukunftsdebatte

Infolge regelmäßiger Information der Medien durch Pressekonferenzen (in Frankfurt und Berlin), Hintergrundgespräche und Veranstaltungen wurde die Zukunftsdebatte in den Öffentlichkeit allmählich bekannter. Im Januar stellte Klaus Zwickel auf einer Pressekonferenz in Frankfurt den Fahrplan der auf zweieinhalb Jahre angelegten Zukunftsdebatte vor. Auf dem IG Metall-Jugend-Zukunftskongress im Oktober in Halle berichtete der Vorsitzende über den Stand der Debatte. Nach Abschluss der ersten Phase der Zukunftsdebatte gab Zwickel auf einer Pressekonferenz am 22. Oktober in Frankfurt die Ergebnisse der Befragungen von Mitgliedern und Nicht-Organisierten bekannt und stellte den ersten Entwurf des Zukunftsreports vor.

Metall-Rente

Die Schaffung des gemeinsamen Altersversorgungswerkes Metall-Rente fand in den Medien großes Interesse. Nach zwei Spitzengesprächen zwischen IG Metall und Gesamtmetall im Juli und September wurde die Metall-Rente auf einer gemeinsamen Pressekonferenz im Oktober in Frankfurt vorgestellt. Das Interesse der Medien war von Anfang an sehr groß, weil das Altersversorgungswerk ein gemeinsames Projekt von IG Metall und Gesamtmetall ist und damit tarifpolitisches Neuland betreten wurde.

Reform Betriebsverfassungsgesetz

Die Reform der Betriebsverfassung war im ersten Halbjahr Thema von Pressegesprächen und -konferenzen, von mehreren Pressediensten, vielen Interviews, Statements und Zeitungsartikeln. Im April fand ein „alternatives Hearing" zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes mit Betriebsratsvorsitzenden, Wissenschaftlern und





Bundestagsabgeordneten statt. Ziel war es, die Öffentlichkeit über die Forderungen der IG Metall zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zu informieren.

VW 5000 x 5000

Über das VW-Modell 5000 x 5000 (5000 neue Arbeitsplätze/5000 Mark Einkommen) und die Kritik der IG Metall daran wurde im Juni vor allem nach Veröffentlichungen der unterschiedlichen innergewerkschaftlichen Positionen auf der Dokumentationsseite der „Frankfurter Rundschau" ausführlich berichtet. Intensiv beschäftigten sich die Medien mit dem tarifpolitischen Experiment und der Kritik an diesem Modell – vor allem aus den anderen Automobilkonzernen.

Bündnis für Arbeit

Im Bündnis für Arbeit sollte nach Willen der Arbeitgeber vor allem die Tarifpolitik eine immer wichtigere Rolle spielen. Hierzu gab die Pressestelle immer wieder Stellungnahmen ab und begründete, warum die Tarifpolitik nicht in das Bündnis gehört. Die Diskussion spitzte sich dermaßen zu, dass immer wieder in Interviews und Artikeln über einen Ausstieg der IG Metall aus dem Bündnis spekuliert wurde.

Gründung ver.di

Auch die Gründung von ver.di im März wirkte sich auf die Pressearbeit der IG Metall aus. Zum Gründungskongress sagte Klaus Zwickel im Pressedienst: „Ich freue mich auf einen neuen starken Partner". Im Laufe des Jahres kam es allerdings oft zu Spannungen zwischen den beiden Gewerkschaften über Zuständigkeiten – vor allem im industriellen Dienstleistungsbereich. Über diese Spannungen wurde oft und gerne berichtet.

Tarifpolitik

Über den Abschluss in Baden-Württemberg zur Qualifizierung berichteten alle Medien. In Pressediensten wurde dieser Abschluss als „wichtiger Erfolg" oder „Tarifabschluss mit Pilotcharakter" gewürdigt. Im letzten Quartal des Jahres wurde die Tarifrunde 2002 für die Öffentlichkeit vorbereitet. Über Pressedienste wurde die wirtschaftliche Lage der Metall- und Elektroindustrie geschildert, oder auch die Automobilkonjunktur

analysiert. Die Forderungen der IG Metall nach kurzen Laufzeiten und „kräftig mehr Geld“ wurde in allen Medien dargestellt. Auf einer Pressekonferenz am 10. Dezember gab die IG Metall ihre Forderungsempfehlung in Höhe von fünf bis sieben Prozent bekannt. Über diese Empfehlung wurde in allen Zeitungen, Fernseh- und Rundfunk-Nachrichten korrekt berichtet. Die Kommentierung war meistens negativ, für die Leitartikler war die Forderung wieder einmal zu hoch.

Insgesamt gab die Pressestelle 151 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2002

Herausragendes Ereignis in diesem Jahr war die Metall-Tarifbewegung, die Mitte Mai nach einem zweiwöchigen Flexi-Streik in Baden-Württemberg und in Berlin-Brandenburg abgeschlossen wurde. Unmittelbar danach war die Pressearbeit von der Zukunftsdebatte und dem Zukunftskongress der IG Metall in Leipzig geprägt. Gleichzeitig engagierte sich die IG Metall stark – auch über die Medien – im Bundestagswahlkampf.

Tarifpolitik

Während der Tarifrunde veranstaltete die Pressestelle ein Journalisten-Seminar mit 25 Teilnehmern. Ein Themenschwerpunkt waren die von der IG Metall angestrebten gemeinsamen Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Knapp eine Woche später trafen in Berlin Journalisten mit Jürgen Peters zu einem Briefing über den aktuellen Stand der Tarifrunde zusammen. Anfang März konnten sich die Medien auf einem tarifpolitischen Symposium in Kassel über die Tarifrunde informieren. Auf insgesamt vier Pressekonferenzen wurden die Medien über den aktuellen Stand der Tarifauseinandersetzung informiert. Ein weiterer Höhepunkt in der öffentlichen Berichterstattung über die Tarifpolitik war



die Tagung zur Arbeitszeitpolitik Ende Oktober in Mannheim. Viel berichtet und kommentiert wurden die angeblich unterschiedlichen Positionen innerhalb der IG Metall in Ost und West zu einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit.

Zukunftsdebatte

Unmittelbar im Anschluss an die Tarifrunde wurden die Zukunftsdebatte und der Zukunftskongress zum vorrangigen Thema der Öffentlichkeitsarbeit. Über Gründe der mehrjährigen Zukunftsdebatte und ihren Verlauf wurde nicht nur in Pressekonferenzen (auch in Berlin), sondern auch in einem Hintergrundgespräch mit einer ausgesuchten Zahl von Journalisten informiert. Auf dem Zukunftskongress Mitte Juni in Leipzig waren zeitweise über 50 Journalisten, die – inzwischen gut vorbereitet – ausführlich über den Kongress und das Zukunftsmanifest der IG Metall berichteten.

Rot-grüne Bundesregierung und Hartz-Kommission

Nach der Sommerpause prägten vor allen Dingen zwei Themen die Pressearbeit: Die Bundestagswahlen und die Arbeit der Hartz-Kommission zur Reform der Arbeitsmarktpolitik. Ende August veröffentlichte Klaus Zwickel auf einer Pressekonferenz in Berlin den Aufruf der IG Metall zur Bundestagswahl („Ankreuzen statt abhaken"). Die IG Metall machte den Erhalt der Tarifautonomie und die Positionen der Parteien dazu zum Dreh- und Angelpunkt einer Wahlentscheidung der Arbeitnehmer.

Parallel zum Wahlkampf tagte die Hartz-Kommission, die schrittweise ihre Ergebnisse veröffentlichte. Entsprechend wurde die IG Metall um Stellungnahmen gebeten. Den Journalisten ging es vor allen Dingen darum, ob die IG Metall als „Streiter für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" die Hartz-Kommission grundsätzlich unterstützt und wie sie die einzelnen Vorschläge bewertet. Die IG Metall-Position wurde auf einer Pressekonferenz mit Klaus Zwickel im Juli in Frankfurt veröffentlicht: „Zwei Millionen Menschen wieder in Arbeit – da machen wir mit". Der Einfluss der IG Metall als Verteidiger der Arbeitnehmerrechte wurde in zahlreichen Artikeln und Interviews dokumentiert.

Ein weiteres Thema war das Ermittlungsverfahren gegen den IG Metall-Vorsitzenden im Zusammenhang mit der Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone. Die IG Metall reagierte offensiv auf die Vorwürfe der Staatsanwälte: Klaus Zwickel habe den Millionen-Abfindungen für Klaus Esser und andere Mannesmann-Manager nicht zugestimmt.

Insgesamt gab die Pressestelle 165 Pressedienste heraus.

dpa-Informationen

Als wichtige Informationsquelle für Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen sowie für die Funktionsbereiche in der Vorstandsverwaltung hat sich die aktuelle Nachrichtenübersicht etabliert, die regelmäßig von der Pressestelle versandt wird. Zu diesem Zweck hat die IG Metall den Basis- und die Landesdienste der Deutschen Presse-Agentur (dpa) abonniert. Die Agenturmel-

dungen gehen Tag und Nacht in der Pressestelle ein, wo sie gelesen und ausgewertet werden. Über dpa bezieht die Pressestelle auch regionale Informationen aus der Landespolitik und Unternehmensnachrichten. Wichtige Meldungen mit Regionalbezug – etwa Arbeitslosenzahlen für die Bundesländer – werden sofort an die betroffenen Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen versandt. Fachspezifische Informationen, zum Beispiel Aktuelles oder Hintergrundberichte zu den Themen Frauen, IT-Industrie, EU-Ost-Erweiterung, behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer usw. werden an die zuständigen Fachabteilungen in der Vorstandsverwaltung und gegebenenfalls an die betroffenen Bezirksleitungen geschickt.

Presse- und Funk-Nachrichten

Mit den Presse und Funk-Nachrichten (PFN) informiert die IG Metall alle Betriebsratsvorsitzenden, die Mitglieder der Ortsvorstände, die Leiterinnen und Leiter von Vertrauenskörpern sowie alle hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen über die Berichterstattung in den Medien. Seit dem 1. Juli 2000 erscheinen die Presse- und Funk-Nachrichten drei Mal wöchentlich (Montag, Mittwoch und Freitag) mit einer Auflage von rund 19 000 Exemplaren.

4.2 Printmedien

In diesem Bereich gab es in den vergangenen Jahren Veränderungen, die sowohl politische als auch finanzielle Gründe hatten.

In den Jahren 1999 bis 2002 gab es bei den Printmedien der IG Metall wieder eine Reihe von Veränderungen. Anlass waren sowohl politische als auch finanzielle Gründe. Die Ausgaben des Monatsmagazins „metall" wurden reduziert, die Ratgeber-Beilagen in „metall" eingestellt; die Lohnsteuerbeilage in das Heft integriert. Die Beilagen für Textil und Bekleidung (erstmals erschienen im April 1998) und für den Bereich Holz und Kunststoff (erstmals erschienen im Januar 2000) wurden zum 31. Dezember 2001 eingestellt. Die „metall-debatte", ein Forum für politische Grundsatzdiskussionen begleitete die Zukunftsdebatte der IG Metall mit drei Ausgaben. Weitere Veröffentlichungen sind vorerst nicht geplant. Im Januar 2001 stellte die IG Metall ihr Engagement bei „ran – das junge Magazin für Gewerkschaften" ein. Aus dem einst zwölfseitigen IG-Metall-Teil des Jugendmagazins wurde ein zweiseitiges „IG Metall special". Damit hat die IG Metall noch folgende Printmedien: Das Monatsmagazin „metall". Es erscheint zehn Mal im Jahr. Auflage: Zirka 2,1 Millionen Exemplare. „direkt" – der Newsletter für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre. „direkt" erscheint alle 14 Tage. Auflage: Zirka 160 000 Exemplare. Das „Kfz-Magazin" für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk. Erscheinungsweise: alle drei Monate. Auflage: Zirka 50 000 Exemplare. Das „IT-Magazin" für die Beschäftigten der IT-Branche. Erscheinungsweise ebenfalls alle drei Monate. Auflage: zirka 50 000 Exemplare.

„metall"

Das Monatsmagazin „metall" ist das einzige Printmedium, mit dem alle Mitglieder regelmäßig über Tarifpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik oder andere wichtige gesellschaftspolitische Themen aus Sicht der IG Metall informiert werden. Daraus ergeben sich hohe Ansprüche an Inhalt, Gestaltung und Vertrieb des Magazins. 1998 wurde „metall" unter dem damaligen Chefredakteur Wolfgang Storz inhaltlich und grafisch komplett überarbeitet.
Im Januar 2001 wurde „metall" erneut überarbeitet. Anlass war die Einstellung der beiden Beilagen für die Bereiche Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff. Die Redaktion hatte den Auftrag, die Themen aus diesen Branchen in das Magazin zu integrieren. Ein „Pfund" von „metall" sind die Regional- und Lokalseiten. In jeder Ausgabe stehen den Bezirken drei Seiten zur Verfügung, um aus ihren Regionen zu berichten. Darüber hinaus können die Verwaltungsstellen eine Seite buchen.

„direkt"

Der 14-tägige Newsletter, zum ersten Mal erschienen im Januar 1995, hat sich als unverzichtbares Medium für die Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall etabliert. Er gibt einen schnellen Überblick über gewerkschaftspolitische Themen und Positionen, informiert kurz und knapp über neue Urteile, über Gesetzesvorhaben etc.

Obwohl „direkt" ein klassischer Nachrichtendienst ist, bedient er sich verschiedener journalistischer Formen, wie Interviews und Glossen. Das gibt die Möglichkeit, neben der Sachberichterstattung auch unterschiedliche Meinungen darzustellen. Besonders wichtig: In der Rubrik „direkt gefragt" kommen regelmäßig betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre zu Wort. Besonders gefragt sind die Urteile und die Grafiken in „direkt". Betriebsräte berichten, dass sie diese Informationen gerne nutzen, um ihre betriebliche Informationen zu gestalten.

Die Branchenmagazine

Großer Zustimmung erfreuen sich die beiden Branchenmagazine für das Kfz-Handwerk und die IT-Industrie. Ihr Vorteil: Sie konzentrieren sich auf eine Zielgruppe und berichten ausschließlich über Themen, die für die Beschäftigten der jeweiligen Branche von Interesse sind. Die Auflagenhöhe richtet sich nach dem Bedarf der Betriebe.

Elektronische Medien

Alle Printprodukte der IG Metall werden unmittelbar nach Erscheinen ins Internet gestellt: „metall" und die Branchenmagazine in den für alle Userinnen und User zugänglichen Teil, „direkt" zum Teil nur für Abonnenten. Die Seiten erfreuen sich reger Nachfrage: „metall" hat die dritthöchste Besucherquote nach „Tarife" und „Inhalt". „direkt" steht auf Platz 6. Seit 1998 werden alle Ausgaben von „metall", „direkt" und

den Branchenmagazinen auch auf CD angeboten. Verkaufte Auflage der CD: zirka 2000 pro Jahr.
Seit September 2002 bietet die Redaktion einen weiteren Service an: Über einen E-Mail-Verteiler verschickt sie „metall" als pdf bzw. Worddokument an blinde und sehbehinderte Mitglieder.

Faxabrufe

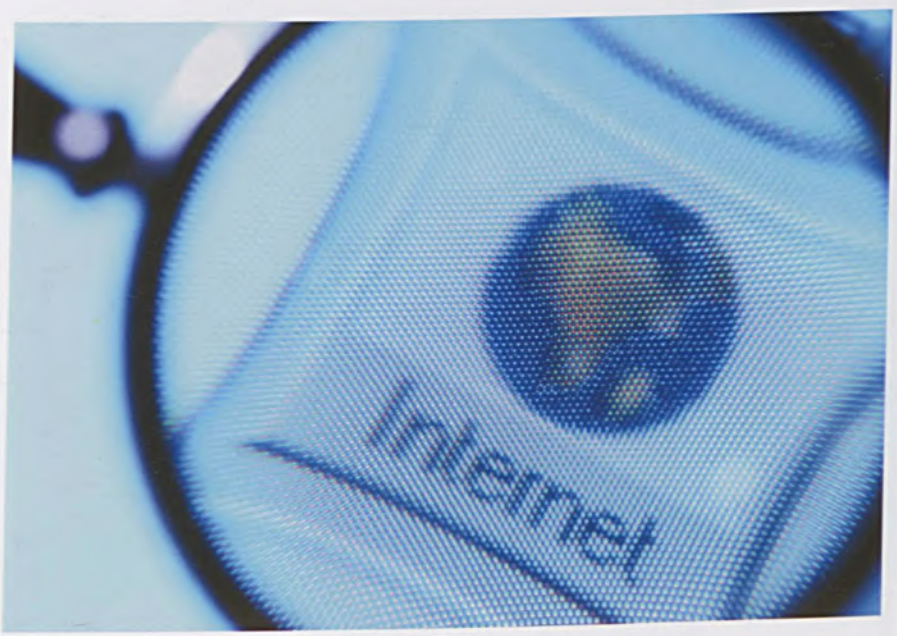
Ein besonderer Service von „metall" und „direkt" sind die Faxabrufe. Dort gibt es Informationen rund um das Arbeits- und Sozialrecht, zum Verbraucherschutz, zu aktuellen Urteilen und Gesetzen. Mehr als 50 Angebote können abgerufen werden.

4.3 Internet

Wenn es darum geht, durch Argumente und Diskussionen möglichst viele Menschen für die Ziele der IG Metall zu gewinnen, spielt das Internet dabei eine immer wichtiger werdende Rolle.

Das Internet-Angebot der IG Metall ist auf mehrere tausend Seiten angewachsen. Die Nachfrage ist ständig gestiegen. Im Januar 2000 erfolgten täglich durchschnittlich rund 12 000 Zugriffe auf die Internetseiten, im Januar 2002 bereits über 50 000. An einzelnen Tagen ist das Interesse sogar deutlich höher: Allein am 16. Mai 2002 wurden die Internetseiten der IG Metall rund 120 000 mal angeklickt – einen Tag zuvor hatten sich IG Metall und Arbeitgeber in Böblingen auf einen Kompromiss zur Beendigung des Streiks in der Metall- und Elektroindustrie geeinigt.

Im Oktober 2000 sind die Informations- und Kommunikationsaktivitäten zusammengefasst worden: Die Online-Redaktion gehört seitdem zum neuen Funktionsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Positive Effekte zeigte diese Bündelung bereits bei den Aktivitäten zur Zukunftsdebatte oder bei der Kampagne zur Bundestagswahl 2002.
Service rund um den Arbeitsplatz steht im Mittelpunkt des Onlineauftritts der IG Metall. Der „Linkpunkt Arbeit" mit kommentierten und empfohlenen Links ist eine Sprungstelle ins weltweite Netz, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebsräte wurden bei Wahlen mit einem Online-Wahlkalender unterstützt, mit dem sie den betrieblichen Wahlablauf abrufen und





ausdrucken konnten. Ein „Job-Navigator" bündelt Informationen rund um die Weiterbildung.

Die Website der IG Metall bietet sich auch als Plattform für Kommunikation an. Unter anderem richteten wir ein Diskussionsforum zur Zukunftsdebatte ein, in das die Nutzer/innen mehr als 500 Beiträge einstellten. Auch zu weiteren Themen konnten sie diskutieren.

Zur Interaktivität des Angebots gehört auch, dass Interessierte einfach mit der IG Metall Kontakt aufnehmen können – entweder um Broschüren und andere Veröffentlichungen herunterzuladen oder zu bestellen oder um mit individuellen Anfragen an die IG Metall heranzutreten. Mehr als 500 solcher Anfragen per E-Mail verzeichnet alleine die Onlineredaktion monatlich. Und auch das Online-Beitrittsformular wird rege genutzt: Im Jahr 2001 traten rund 1200 neue Mitglieder über das Internet der IG Metall bei; im Jahr 2002 waren es (bis zum Oktober) bereits über 2100.

4.4 Werbung

Um die IG Metall unverwechselbar darzustellen, ist eine professionell gemachte Werbung notwendig.

In der IG Metall hat sich inzwischen die Einsicht etabliert, dass professionell gemachte Werbung hilfreich und notwendig ist, um unsere politischen Botschaften bei Mitgliedern und einer breiten Öffentlichkeit zu kommunizieren. Dabei muss Werbung mehr leisten als rational fassbare Information zu präsentieren – sie soll zu Herzen gehen. Ihre spezielle Aufgabe ist es, den emotionalen Faktor ins Spiel bringen. Sie soll zielgruppenorientiert sein und den verwöhnten und kritischen medialen Blicken der Betrachterinnen und Betrachter genügen.

Corporate Design

Das neue Corporate Design für die IG Metall, das der Vorstand im Juli 2001 beschlossen hat, ist wichtiges und nützliches Fundament für die oben dargestellten Herausforderungen. Es ist zugleich das nachhaltigste Ereignis in der Werbearbeit während des Berichtszeitraums. In einem Gestaltungshandbuch, das allen Gliederungen der IG Metall zur Verfügung gestellt wurde, werden die verbindlichen Gestaltungsregeln für Geschäftsdrucksachen, Werbematerialien und Außendarstellung der IG Metall präsentiert.

Mustermappe Werbung

Die gesamten Werbe- und Informationsmaterialien der Mustermappe Werbung wurden aktualisiert und dem neuen Corporate Design angepasst. Der erneuerte Werbematerialkatalog, der die regionale, lokale und betriebliche Werbearbeit unterstützen soll, hat inzwischen im Intranet einen adäquaten Platz gefunden.

Kampagnen

Highlights der Werbearbeit sind bundesweite Kampagnen der IG Metall. Im Berichtszeitraum war das vor allem die Zukunftsdebatte der IG Metall. Einen über den gesamten Kampagnenzeitraum tragfähigen Slogan und ein treffendes Schlüsselbild (Key-Visual) zu entwickeln gehörte zur werblichen Grundausstattung. Darüber hinaus galt es mit geeigneten Materialien – von Plakaten über Postkarten und Faltblätter bis zu Broschüren – die einzelnen Phasen der Debatte zu begleiten und das Kongress-Design des Zukunftskongresses in Leipzig zu gestalten. Die werbliche Begleitung der Initial-Phase des gemeinsamen Versorgungswerks von IG Metall und Gesamtmetall, der MetallRente, gehörte ebenfalls zu den spannenden Aufgaben der Werbung.

Im Vorfeld der Bundestagswahl wurden spezielle Materialien entwickelt, die mit dem Slogan „Lieber ankreuzen als abhaken" die politischen Forderungen der IG Metall an die neue Bundesregierung kommunizieren und die Wähler motivieren sollten, zur Wahl zu gehen.



Betriebliche Wahlen

Betriebsratswahlen, Wahlen zur Schwerbehinderten-Vertretung und JAV-Wahlen fanden im Berichtszeitraum statt. Hier galt es, eine Fülle von Werbe- und Informationsmaterial zu gestalten.

Beratung und Service

Ein nicht unerheblicher Teil der Werbearbeit besteht in Service und Beratung der Abteilungen beim Vorstand aber auch der Gliederungen der IG Metall. Ob Anzeigen in regionalen Medien, die Kreation eines Mottos für Konferenzen oder Veranstaltungen, die Gestaltung spezieller Informationsbroschüren oder Werbefaltblätter – immer sind kreative Ideen, Termintreue und sorgfältige technische Abwicklung gefordert.

4.5 Intranet

Die interne Kommunikation durch elektronische Medien gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Das Intranet ist das Hauptmedium der internen Kommunikation der IG Metall. 95 Prozent aller Beschäftigten der IG Metall nutzen das Intranet, dreiviertel von ihnen sogar täglich. 50 000 Seiten stehen den Nutzern des Intranets mittlerweile zur Verfügung. Das Intranet bietet eine Informationsfülle und -tiefe, die es in dieser Form bislang noch nicht gegeben hat. Der Datenbestand ist einheitlich strukturiert, darüber hinaus können an jedem Arbeitsplatz zu einzelnen Politikfeldern oder Themen durch eine bedienerfreundliche Suchfunktion Informationen schnell abgerufen und eingesehen werden.

Seit Januar 2001 werden die Mitteilungen des Vorstands – also die früheren Rundschreiben – ausschließlich über das Intranet verschickt. Der Papierversand wurde eingestellt. Damit informiert der Vorstand die Gliederungen der Organisation grundsätzlich über das Intranet. Durch eine E-Mail-Nachricht wird auf neue Mitteilungen hingewiesen.

Das Intranet unterstützt mit seinen Instrumenten darüber hinaus intern Themen, Kampagnen und Konferenzen. Schrittweise wurden Infopakete zu aktuellen Themen aufgebaut, die mit Redebausteinen, Presseinformationen, wirtschaftlichen Daten und anderen Informationen zu einer Erleichterung der Arbeit vor Ort beitragen. Alle relevanten Informationen beispielsweise zur Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2002 sowie zum Gewerkschaftstag 2003 werden in eigenen Portalen zusammengestellt.

4.6 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation

Die Zentralbibliothek, die wieder in das Hauptgebäude der Vorstandsverwaltung integriert wurde, ist hervorragend bestückt. Archiv und Dokumentation unterstützen die hauptamtlich Beschäftigten bei ihrer Arbeit. Das historische Archiv der IG Metall befindet sich unter dem Dach der Friedrich-Ebert-Stiftung und wird zur Zeit erschlossen.

Zentralbibliothek

Die Zentralbibliothek der IG Metall ist wieder in das Hauptgebäude der Vorstandsverwaltung ein-

gezogen und kann nunmehr im Foyer des Mittelbaus eine kommunikativere Rolle einnehmen, als dies vorher möglich war. Entsprechend hat sich die Benutzung der Bibliothek intensiviert. Mit rund 130 000 Bänden ist die Zentralbibliothek der IG Metall die größte Spezialbibliothek für gewerkschaftsrelevante Literatur in Deutschland. Der Katalog der Bibliothek wird schrittweise elektronisch konvertiert. Dabei werden vorrangig die von der IG Metall und ihren Vorläufern herausgegebenen Veröffentlichungen erfasst. Der elektronische Katalog umfasste im November 2002 rund 40 000 Mediensätze, darunter mehr als 15 000 Aufsätze aus Zeitschriften und Büchern. Seit 2001 können alle Beschäftigten der IG Metall via Intranet im elektronischen Katalog der Zentralbibliothek von ihrem Arbeitsplatz aus recherchieren. Auf diesem Weg können Aufsatzkopien und für die Vorstandsverwaltung auch Bücher ausgeliehen oder vorgemerkt werden.

Archiv und Dokumentation

Das Ressort vermittelt für die hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall für die politische Arbeit Informationen aus internen und externen Quellen. Die Rechtsschutzsekretäre haben über das Internet Zugriff auf alle Entscheidungen und Veröffentlichungen zum Arbeits- und Sozialrecht. Ein elektronisches Presseausschnittarchiv, das über das Intranet erreichbar ist, wird täglich aktualisiert. Die Presseartikel sind nach Stichworten im Volltext oder nach der Aktenplanordnung abrufbar. Insbesondere für die Arbeit in den Aufsichträten werden unter der Rubrik Profildienste im Intranet aktuelle Presseartikel zu Branchen und Unternehmen zusammengestellt. Auf Anfrage werden Unternehmensverflechtungen, Konzernstrukturen und Bonitäten einzelner Unternehmen recherchiert. Eine weitere Aufgabe ist die Ablage des Aktenplans als gemeinsamem Ordnungssystem der IG Metall. Er wurde unter Beteiligung von Vertretern aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung entwickelt und in Seminaren vermittelt.

Das historische Archiv befindet sich als Depositum im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) der Friedrich-Ebert-Stiftung. Der Bestand von 1200 laufenden Metern Akten wird in einer von der VW-Stiftung geförderten Maßnahme erschlossen. Im AdsD wurden auch die Akten der GTB und GHK nach deren Fusion mit der IG Metall zusammengeführt. Das historische Archiv wird aus dem Zwischenarchiv der Vorstandsverwaltung sowie durch Abgaben der Bezirksleitungen ergänzt. Die Aufbewahrungsfrist des Zwischenarchivs beträgt zehn Jahre.

Das Fotoarchiv mit über 170 000 historischen Fotos wurde gleichfalls an das AdsD abgegeben und wird dort für die Nutzung und elektronische Übermittlung bearbeitet. Das Fotoarchiv steht der IG Metall und externen Nutzern zur Verfügung. Daneben gibt es eine wertvolle Plakatsammlung.



4.7 Kulturarbeit

Im Bereich der gewerkschaftlichen Kulturarbeit gibt es erfreulicherweise immer mehr Aktivitäten. Neben der Unterstützung externer Kulturschaffender hat die IG Metall im Berichtszeitraum eine Reihe eigener Kulturprojekte initiiert und durchgeführt.

Im Aufgabenbereich Kulturarbeit gab es im Berichtszeitraum eine Reihe organisatorischer Veränderungen. Die Kulturarbeit wurde nach dem letzten Gewerkschaftstag in die Abteilung Mitglieder integriert und dann im Rahmen der Neustrukturierung IGM 2003 als eigenständiges Ressort Kultur etabliert.

In den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen haben die kulturellen Aktivitäten weiter zugenommen. Häufig wurden die Aktionen mit Maßnahmen zur Mitgliederbindung und Imageförderung verbunden. Besonders zu nennen ist hier



die Umsetzung des Projektes „MAYDAY“ in Nürnberg, das der Offenbacher Künstler Heiner Blum als Kunstprojekt im öffentlichen Raum konzipiert hat. Stellvertretend für die weltweit verfolgten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wurden die Namen dreier Opfer auf die Dächer in der Nürnberger Innenstadt installiert, ein Infoterminal aufgestellt und eine Internetseite eingerichtet. Begleitet wurde die Aktion durch betriebliche Patenschaften und Maßnahmen zur Unterstützung der Verfolgten.

Die regelmäßig angebotenen Kulturseminare waren ein wichtiges Angebot für die Verwaltungsstellen. Die registrierte Nachfrage im Berichtszeitraum hat sich weiter erhöht.

Gefördert und unterstützt wurden eine Reihe von externen Kunst- und Kulturprojekten. Dazu gehört auch die Kooperation mit dem Otto-Brenner-Gymnasium in Frankfurt/Oder zur künstlerisch-musischen Förderung von Schülerinnen und Schülern sowie die ideelle und finanzielle Unterstützung der Ruhrfestspiele.

1999 wurde der 4. Kunstpreis der IG Metall anlässlich des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags unter dem Motto „Miteinander leben und arbeiten“ verliehen. An der Ausschreibung hatten sich 567 Künstlerinnen und Künstler beteiligt. Die Metallgalerie zeigte 30 Ausstellungen im IG Metall-Haus, darunter einen Schülerwettbewerb zum Thema „Zukunft der Arbeit“. Erstmals konnte auch im Jahr 2001 das Berliner IG Metall-Haus mit der Ausstellung „Anschläge“ in die Aktivitäten der Metallgalerie einbezogen werden. Das Gremium des Kunstbeirats der IG Metall wurde nach 10 Jahren erfolgreicher Arbeit im Jahr 2001 personell neu besetzt.

Weitere Höhepunkte in den Räumen der Metallgalerie waren die Aufführung „Die heilige Johanna der Schlachthöfe“ mit Käthe Reichel im Jahr 2001 und in 2002 die Kunstversteigerung „Mit Farbe gegen die Flut“ zugunsten von Projekten in den Flutgebieten.

5. Mitgliedergruppen

5.1 Neue Arbeitsstrukturen für Mitgliedergruppen

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

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist allgemeine Gewerkschaftsarbeit mit und für Mitglieder, unabhängig von ihrer Lebenssituation, die über betriebliche Organisationsstrukturen nicht erreicht werden können. Senioren- und Erwerbslosenarbeit sind Bestandteile der außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Mitgliedergruppenarbeit.

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, wie sie in den vergangenen Jahren entwickelt wurde und in vielen Verwaltungsstellen mit Erfolg umgesetzt wird, entspricht der aktuellen Beschlusslage der Organisation und wird auch in Zukunft ein notwendiger Bestandteil einer Gesamtkonzeption für Mitgliederentwicklung, Mitgliederbetreuung und Mitgliederbeteiligung sein.

Vorruheständlerinnen/Vorruheständler, Erwerbstätige in Altersteilzeit, Rentnerinnen/Rentner, Erwerbslose mit gewerkschaftspolitischer Erfahrung und auch Vertrauensleute im Wohngebiet übernehmen zunehmend ehrenamtliche Aufgaben der Organisation, um Mitglieder zu betreuen, Beteiligungsangebote zu gestalten und Mitgliederwerbung zu unterstützen bzw. zu begleiten.

Die engere Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Aktivitäten – vor allem bei Mitgliederrückhol- und -halteaktionen sowie der Betreuung von KMU-Betrieben – führte dazu, dass Verwaltungsstellen auch in den alten Bundesländern sich für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit öffneten.

Das von der IG Metall mit initiierte Projekt der Fachhochschule Magdeburg „Neue Ehrenamtlichkeit“ sowie Workshops und örtliche Teilprojekte führten in den beteiligten Verwaltungsstellen zu mehr ehrenamtlichem Engagement. Besonders in der Mitgliederhalte- und Rückholarbeit, bei Werbemaßnahmen in Berufsschulen und anderen Aktivitäten sowie im Bereich der Mitgliederbetreuung konnten Erfolge erzielt werden.

Auch bei der Gestaltung der gesellschaftspolitischen Einflussnahme der IG Metall im kommunalpolitischen Bereich mit öffentlichen Veranstaltungen, Bürgeraktionen und -informationen konnten sich außerbetriebliche Mitgliedergruppen bewähren.

Seniorenarbeit

Das gewerkschaftspolitische Engagement für und mit Mitgliedern, die aus Altersgründen nicht mehr erwerbstätig sind, wurde hinsichtlich seiner Akzeptanz und Verbindlichkeit gefördert und inhaltlich weiterentwickelt. Seniorenarbeit der IG Metall ist ein wichtiger Pfeiler außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit.

Betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre sowie aktive Mitglieder beteiligen sich auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben an der gewerkschaftlichen Arbeit. Zur Vorbereitung und Unterstützung dieser Tätigkeit wurden Workshops und Seminare für ehrenamtliche Arbeitskreismitglieder durchgeführt. Ein besonderer Schwerpunkt dabei war die Entwicklung des Selbstverständnisses zum ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Engagement (auch in der nachberuflichen Lebensphase) sowie die Erarbeitung von Handlungsfeldern und die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs. Mit diesen Veranstaltungen wurde die Verantwortlichkeit der Ortsvorstände (§ 14, Ziffer 4.n) unterstützt und begleitet.

Die inhaltliche Orientierung lag im Wesentlichen beim Auf- oder Ausbau der erforderlichen Betreuungsstrukturen und bei Maßnahmen zur Stabilisierung der Mitgliederentwicklung.

Kulturelle und gesellige Veranstaltungen waren die Folge eigener Initiativen aktiver Seniorinnen und Senioren mit dem Ziel der Mitgliederbindung und der emotionalen Kontaktpflege. Diese Maßnahmen haben die Organisation nicht belastet, dienen aber gleichwohl zur Förderung des organisierten und gemeinsamen Handelns.

Erwerbslosenarbeit

Noch immer spiegelt sich die verfestigte Massenerwerbslosigkeit in Deutschland auch in der Mitgliederstatistik der IG Metall wider. Weit mehr als 300 000 erwerbslose Mitglieder weist sie aus.

Aus diesem Grund organisieren immer mehr Verwaltungsstellen Aktivitäten im außerbetrieblichen Bereich unter Einbeziehung von Erwerbslosen. Immer häufiger wird auf örtlicher Ebene die notwendige zusätzliche Beratung für von Erwerbslosigkeit Bedrohte oder Betroffene angeboten. Inwieweit die „Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen", also auch zur Erwerbslosenarbeit, zu einer weiteren Intensivierung beitragen wird, bleibt abzuwarten. Die zentrale Koordinierung der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit hat daher einen besonderen Stellenwert.

Eine positive Entwicklung erfuhr die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen auf nationaler und europäischer Ebene. So ist eine Verzahnung der Erwerbslosenarbeit mit ver.di gelungen, und eine europäische Untersuchung zur Stellung Erwerbsloser in den nationalen Gewerkschaften wurde durchgeführt. Ein endgültiger Untersuchungsbericht wird im 2. Quartal 2003 erscheinen. Eine dazu errichtete Arbeitsgruppe wurde im Berichtszeitraum im Wesentlichen von der IG Metall koordiniert und fand im Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel einen kompetenten Partner.

Auch auf Initiative der IG Metall wurde im Mai 2002 auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin die Grundfinanzierung für die Koordinierung gewerkschaftlicher Erwerbslosengruppen beschlossen. Insbesondere der DGB, ver.di und die IG Metall

setzen sich für den Erhalt des Fördervereins gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen e.V. und für eine Angliederung dieser Koordinierung beim Deutschen Gewerkschaftsbund ein.

Wie in den zurückliegenden Jahren war es auch 2002 für die örtliche und regionale Arbeit möglich, den bewährten Ratgeber „Tipps und Hilfen im Umgang mit den Sozialämtern" kostengünstig zur Verfügung zu stellen. Während des Berichtszeitraums konnte mit Unterstützung der IG Metall jährlich eine gemeinsame Tagung der gewerkschaftlichen Erwerbslosengruppen durchgeführt werden.

Vertrauensleute im Wohngebiet

Wohnbereichsarbeit im Sinne von Betreuungs- und Beteiligungsangeboten wird in einigen Verwaltungsstellen mit Erfolg durchgeführt. Die Verbreiterung der Akzeptanz von Wohngebietsvertrauensleuten, um die räumliche und politische Distanz der Mitglieder zu verhindern, ist vergleichsweise zur Seniorenarbeit in der IG Metall noch nicht besonders ausgeprägt.

Wohnbereichsarbeit – das Engagement ehrenamtlicher Vertrauensleute im Wohngebiet – als Ergänzung und zur Unterstützung der Mitgliedergruppenarbeit und Pools von Aktiven zur Unterstützung der Mitgliederbetreuungsstrukturen – wird als wesentliche Säule außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit verstanden und soll weiter ausgebaut und gefördert werden.

B-Teams (Betreuung und Beratung)

Kleine Gruppen von aktiven Mitgliedern – überwiegend aus dem Seniorenbereich gebildet – übernehmen in vielen Verwaltungsstellen im Auftrag und zur Unterstützung der zuständigen Hauptamtlichen die Betreuung von Klein- und Handwerksbetrieben, in denen noch es keine gewerkschaftliche Interessenvertretung gibt. In einigen Verwaltungsstellen wurden so Betriebsratswahlen vorbereitet und betriebliche Werbeaktionen durchgeführt. B-Teams haben sich auch bewährt für Mitgliederwerbeaktionen in Berufsschulen und zur Unterstützung von Projekten (z. B. Handwerk im Tarif).

Zunehmend werden Mitgliederberatungen in Wohngebieten in Form von Sprechstunden im Auftrag der Ortsvorstände und Mitgliederbetreuung nach Bedarf durch Hausbesuche mit Ehrenamtlichen organisiert.

Auch die Mitgliedermobilisierung anlässlich von Tarifverhandlungen, bei Streiks oder anderen örtlichen Aktionen, bei besonderen betrieblichen Einzelaktionen oder örtlichen Kampagnen, waren und sind B-Teams eine zuverlässige Unterstützung.

Die Qualifizierung dieser Arbeitsgruppen, insbesondere bezogen auf die Vorbereitung und Umsetzung von Rückholaktionen in den Verwaltungsstellen mit zahlreichen Mitgliedern, wurde mit Engagement und erhöhtem Aufwand durchgeführt.

5.2 Jugend

Die Investitionen in die Jugendarbeit haben sich gelohnt. Der IG Metall läuft die Jugend nicht davon, sondern sie engagiert sich massenhaft. Die Neuaufnahmezahlen stiegen bis Ende 2002, ebenso wuchs die Zahl der JAVen bei den Wahlen 2000. Während der Tarifrunde 2002 haben allein in der Warnstreikphase über 50 000 Jugendliche eigene Aktionen organisiert und sich auch an den gemeinsamen Veranstaltungen beteiligt. Mit der seit 1. Januar 2002 gültigen Jugend-Richtlinie erfüllt die IG-Metall-Jugend alle Anforderungen an einen modernen Jugendverband.

Diese positive Gesamtbilanz darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir gerade in der örtlichen Jugendarbeit vor enormen Herausforderungen stehen. Die Einstellungen von Jugendlichen, zumal von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, haben sich in den vergangenen zehn Jahren erheblich verändert. Im Mittelpunkt der Anforderung von Jugendlichen stehen Selbstentfaltungswerte und auch das Recht, nur für einen bestimmten Zeitraum bei der IG-Metall-Jugend mitzuwirken. Wie hoch der Durchlauf in kürzester Zeit ist, zeigt ein Ergebnis der Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) im Jahr 2000: Über 80 Prozent (!) aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind erstmalig gewählt. Damit erleben im Umkehrschluss nur noch unter 20 Prozent aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine zweite Amtszeit.

Ein immer größerer Teil der Arbeit besteht darin, Jugendliche überhaupt zur Teilnahme an Sitzungen, Veranstaltungen oder überhaupt zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu motivieren. In der gewerkschaftlichen Jugendarbeit muss den sehr unterschiedlichen Lebenswelten entsprechend Raum gegeben werden.

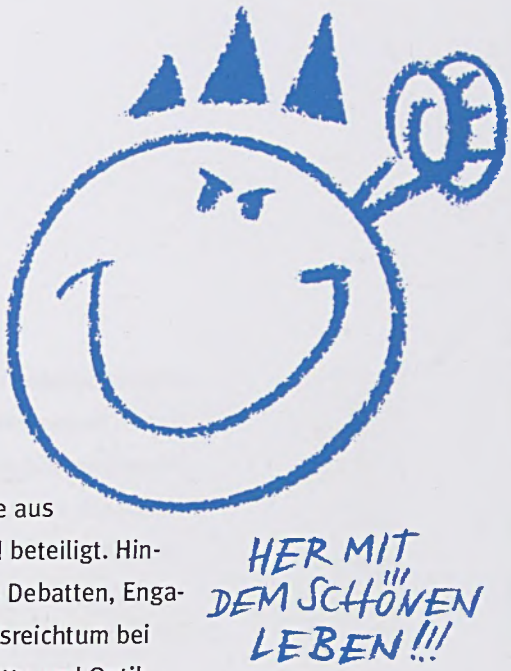
Entsprechende Möglichkeiten bieten die seit 1. Januar 2002 geltenden Richtlinien zur Jugendarbeit in der IG Metall, deren Einführung längst überfällig war. Jetzt gilt es, die sinnvolle Verbindung aus verbindlichen Strukturen, offenen Beteiligungsformen und festgeschriebenen Mitwirkungsmöglichkeiten in der IG Metall umzusetzen. Hier zeigte sich: Jugend wird in der IG-Metall-Jugend ernst genommen. Von herausragender Wichtigkeit ist die Beibehaltung von Beschlusskonferenzen auf allen Ebenen. Neben der politischen Bedeutung, die auch der Anforderung von Jugendlichen an echte Mitbestimmung gerecht wird, erfüllt die IG Metall-Jugend damit auch alle Anforderungen an einen Jugendverband nach dem Kinder- und Jugendplan des Bundes, verbunden mit allen dazugehörigen Vorteilen (z. B. Förderung von Jugendmaßnahmen durch öffentliche Mittel). Die IG Metall-Jugend prüft derzeit noch, ob die in der Richtlinie getroffenen „Soll"-Formulierungen bei der Beteiligung von Jugendlichen im Ortsvorstand und auf den örtlichen Delegiertenversammlungen weitgehend genug sind.



Ergebnisse der Jugendforschung

Um unser eigenes Angebot kritisch zu überprüfen, hat die IG Metall Baden-Württemberg in Kooperation mit dem IG-Metall-Vorstand eine eigene repräsentative Jugendstudie bei der Universität Tübingen in Auftrag gegeben. Im Mittelpunkt standen die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Jugendarbeit aussagekräftigen „Handlungs- und Engagementformen junger Arbeitnehmer/innen". Die im März 2002 (Zwischenbericht) veröffentlichten Ergebnisse haben ebenso wie andere Jugenduntersuchungen (v. a. Shell-Studie 2000 und 2002) widersprüchliche Ergebnisse hervorgebracht.

Positiv sind der Rückgang offen rassistischer Einstellungen und die große Bereitschaft, in Vereinen und Großorganisationen wie Gewerkschaften mitzuwirken – wenn dort die Voraussetzungen stimmen. Im Gegensatz zu Parteien, Kirchen oder Arbeitgeberverbänden erhalten Gewerkschaften gute Imagewerte. Der Beruf als Mittelpunkt des eigenen Denkens und Handelns und



die damit verbundene Anforderung der Jugendlichen, sie in Ausbildung und Beruf zu unterstützen, bietet uns hervorragende Anknüpfungspunkte.

Negativ sind deutlich gestiegene autoritäre und nationalistische Positionen, vor allem aber ein sehr enges Politik- und damit auch Gewerkschaftsverständnis hervorzuheben. „Politische Bildung" steht auf der Skala der Anforderungen von Jugendlichen an Gewerkschaften an vorletzter Stelle. Die meisten Jugendlichen tendieren zur politischen Mitte („Wille zur Integration"). Bloße Kritik an gesellschaftlichen Verhältnissen ohne entsprechenden Gegenentwurf wird abgelehnt.

Her mit dem schönen Leben!

Wir konnten in den zurückliegenden vier Jahren deshalb viele Jugendliche begeistern, weil wir unsere jeweiligen konkreten Forderungen bei Tarifrunden, bei Initiativen zur Qualitätssteigerung bei der beruflichen Bildung, im Kampf gegen Ausbildungsplatzmangel und Jugendarbeitslosigkeit, im antirassistischen und im internationalen Engagement in einen vorwärtsweisenden politischen Gesamtzusammenhang gestellt haben. Unter dem Motto „Her mit dem schönen Leben!" haben wir gemeinsam mit anderen Bündnispartnern zwischen 1999 und 2002 zwei großangelegte Kampagnen mit jeweils einem großen Aktionstag als Höhepunkt durchgeführt.

Sowohl 2000 als auch 2002 haben sich bei den Kampagnen und abschließenden Aktionstagen weit über 10 000 Jugendliche aus den Reihen der IG-Metall-Jugend beteiligt. Hinsichtlich Qualität der politischen Debatten, Engagement der Jugendlichen, Einfallsreichtum bei den verschiedenen Aktionen, Motto und Optik der Kampagnen, Ablauf des Aktionstags selbst und Motivationsschub für die Jugendarbeit der IG Metall waren beide Kampagnen ein voller Erfolg. Die Demonstration am 14. September 2002 in Köln war die größte politische Demonstration des Jahres, in der eine Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten eingefordert wurde.

Weitere Höhepunkte der Jugendarbeit

Zukunftsdebatte

Neben der Kampagne „Her mit dem schönen Leben!", deren gesamter Ansatz auf die Zukunftsdebatte der IG Metall ausgerichtet war, hat die IG Metall-Jugend an der Zukunftsdebatte aktiv mitgewirkt. Bei einem eigenen Wettbewerb mit attraktiven Preisen haben sich viele Jugendliche an der aktivierenden Befragung im Internet beteiligt. Beim „Jugendzukunftskongress" im Oktober 2001 in Halle haben über 250 Teilnehmer/innen in Diskussionen mit vielen externen Referenten die inhaltliche Schwerpunktsetzung der kommenden Jahre thematisiert. Weiterer Höhepunkt war ein ebenso witziger wie couragierter Auftritt der IG-Metall-Jugend auf dem „Zukunftskongress" im Juni 2002 in Leipzig.

Internationales

Neben dem regelmäßigen Jugendaustausch mit Nicaragua, Südafrika und Brasilien wurde erstmals auch der Jugendaustausch mit Kuba aufgenommen, der in den kommenden Jahren schrittweise weiter ausgebaut werden soll. Die IG Metall-Jugend führt im zweijährigen Wechsel in allen vier Ländern jeweils einen Besuch im jeweiligen Land durch, und im zweiten Jahr kommen jugendliche Vertreter/innen der Partnerorganisationen zu einem Rückbesuch nach Deutschland. Inhaltliche Schwerpunkte der vergangen Jahre bildeten, in Zusammenarbeit mit der Kampagne „Erlassjahr 2000" der Schuldenerlass für die ärmsten Länder dieser Erde, in Kooperation mit der Kampagne für „Saubere Kleidung" die Diskussion um soziale Mindeststandards und Verhaltenskodizes und die Unterstützung der brasilianischen Landlosenbewegung MST mit der Kampagne „Uma luta de Todos – Ein Kampf aller – Landlose und Gewerkschaften". Zur Unterstützung dieser Themen und zur Information über die Internationale Gewerkschaftsjugendarbeit wurden entsprechende Materialien erstellt.
Der jährliche Austausch mit europäischen Ländern wurde fortgeführt. Auch der Austausch mit dem Gewerkschaftsdachverband Histadrut wurde weiter aufrecht erhalten. Beschränkungen erfährt dieser Austausch durch die aktuelle politische Situation in Israel. Eine Beteiligung palästinensischer Gewerkschafter/innen war deshalb nicht machbar. Sie wird aber für die weitere Zukunft weiterhin angestrebt. Seit 2001 gibt es eine Kooperation mit der Gewerkschaft Metall/Textil in Österreich.

Antirassismus

Hier hat die IG Metall-Jugend erfolgreich darauf gedrungen, dass Antirassismus ein Schwerpunktthema der gesamten Organisation wird. Mit diversen Aktivitäten (u. a. Mitarbeit am Endbericht Rechtsextremismus der IG Metall, Unterstützung der Xenos-Projekte „Keine Angst vor Deutschland"/„Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen") und Materialien (z. B. Foliensatz gegen Rechts, Motivplakate, Pin gegen Rechts, Musterreferat, Buch- und Materialempfehlungen, Betriebsvereinbarungen) haben wir diesen Anspruch untermauert und insbesondere durch lokale Projektunterstützung (z. B. „IG Metall-Jugend Rosenheim für mehr Demokratie und Toleranz"/IG-Metall Jugend Augsburg: „Macht Miteinander – Betriebe für Toleranz") den konsequenten Weg der Multiplikatorengewinnung gegen Rechts bestritten.

Ausblick: Positive Ansätze ausbauen!

Erfreulicherweise haben unsere Aktivitäten in den vergangenen vier Jahren innerhalb der IG Metall ein längst überfälliges Umdenken ausgelöst. Nach der Festlegung von Jugendarbeit als „strategischer Schlüsselaufgabe" auf dem Organisationsentwicklungskongress in Mannheim 1997 sind zwischen 1999 und 2002 wichtige Maßnahmen ergriffen worden. Eine auf der letzten Jugendkonferenz geforderte Nachwuchssekretärsausbildung ist in der IG Metall inzwischen etabliert und wird jährlich ausgebaut. Immer mehr Bezirke und Verwaltungsstellen betreiben systematische Personalentwicklungspolitik.

Überall gilt: Investition in die Jugendarbeit ist Investition in die Zukunft der IG Metall!

Großveranstaltungen: Die IG Metall versteckt ihre Jugend

Ein echtes Ärgernis ist die teilweise beschämende Jugend-Beteiligung bei den großen und damit auch entsprechend öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen der IG Metall bzw. des DGB. Das hat sich deutlich in 2002 gezeigt: Ob die IG Metall-Delegation auf dem DGB-Bundeskongress, der Zukunftskongress der IG Metall oder die tarifpolitische Konferenz: Jugendliche erhalten fast ausschließlich über Zusatzmandate eine Mitwirkungsmöglichkeit, häufig nur mit eingeschränkten Rechten. Für den „Zukunftskongress" der IG Metall mussten 25 Jugendliche zehn Tage vorher (!) in einer Nacht- und Nebel-Aktion nachnominiert werden. Hier ist ein Umdenken erforderlich, der öffentliche Eindruck gerade bei der Diskussion von Zukunftsfragen ist verheerend und zudem Wasser auf die Mühlen derjenigen, die ein politisches Interesse daran haben, die IG Metall bar jeder Realität als „jugendfrei" zu bezeichnen.

Veränderte Einstellungen von Jugendlichen berücksichtigen

Unsere praktischen Erfahrungen und die erwähnten Jugendstudien zeigen: Wenn die IG Metall keine attraktiven Angebote für Jugendliche macht, keine politische Jugendarbeit, die inhaltlich orientiert, aber auch Selbstentfaltung und die Verwirklichung verschiedener Interessen ermöglicht, dann kehren Jugendliche der IG Metall den Rücken. Die IG Metall-Jugend hat in den vergangenen vier Jahren mit dem Engagement von Zehntausenden von Jugendlichen viel erreicht. In der Organisation selbst wurden richtige Weichen gestellt und notwendige Veränderungen begonnen. Jetzt müssen wir diese Veränderungen auf allen Ebenen konsequent umsetzen, um eine wirksame Gestaltungs- und wenn notwendig auch politische Gegenmacht im Interesse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bleiben. Die IG Metall-Jugend von heute ist die IG Metall von morgen!

5.3. Frauen

Das Thema Chancengleichheit hat Aufwind – innerhalb wie außerhalb der IG Metall. Mit der in der Satzung verankerten Quote haben Frauen in der IG Metall mehr Stimmen. Und die rot-grüne Bundesregierung hat in ihrer ersten Wahlperiode einige Reformen angepackt.



Frauenausschüsse

Mit den im Juni 2002 verabschiedeten Richtlinien „Frauen- und Gleichstellungspolitik" und „Mitgliedergruppen" erhielten Frauen in der IG Metall klare Strukturen und Mitspracherechte. Die Frauen- und Gleichstellungspolitik ist als Querschnittsaufgabe definiert, für die alle politisch Handelnden Verantwortung tragen. Überdies verpflichtet sich die IG Metall zum Gender Main-



streaming. Bei allen politischen Entscheidungen müssen künftig die spezifischen Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert und berücksichtigt werden.

Der Verankerungsprozess dieser Zukunftsstrategie in der IG Metall ist angelaufen.
Politisches Zentrum für die Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall bleiben die Frauenausschüsse. Sie geben die Impulse, sie führen die strategischen Diskussionen, und sie bündeln die Interessen. Die inhaltlichen Schwerpunkte setzt der Frauenausschuss beim Vorstand.

Dazu gehörten in den vergangenen vier Jahren unter anderem folgende Themen:

- das Projekt „Chancengleichheit in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik“
- die mittelbare Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen und Initiativen zu den ERA-Verhandlungen in den Bezirken
- Kampagnen und Lobbyarbeit zu den Reformvorhaben der Bundesregierung
- Initiativen zur Gewinnung weiblicher Mitglieder
- mehr Chancengleichheit im Betrieb bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes
- die Positionspapiere zur Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik
- die Integration der Kolleginnen der ehemaligen GTB und GHK.

Frauen mischen sich ein – (nicht nur) mit der Quote

Bei den Organisationswahlen 2000 bestand die Quote ihre Nagelprobe. Bei den Wahlen zu den Delegiertenversammlungen und Ortsvorständen errangen Kolleginnen im Durchschnitt mehr Sitze, als ihrem Anteil von 19,3 Prozent an der Mitgliedschaft entspricht. Auch bei den Delegierten zu den Bezirkskonferenzen, Bezirkskommissionen, im Beirat und im Vorstand wurde die Quote erfüllt.

Nicht so positiv fiel das Ergebnis der Vertrauensleutewahlen aus. Zwar stieg der Frauenanteil leicht von 12,6 Prozent auf 12,7 Prozent. Dies entspricht aber bei weitem noch nicht dem Anteil der weiblichen Beschäftigten. Um unserer politisches Ziel, Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auch in der Vertrauensleutearbeit zu integrieren, durchsetzen zu können, müssen wir zukünftig verstärkt Kolleginnen motivieren, sich auch in dieses Politikfeld aktiv einzubringen.
Bei den Betriebsratswahlen hat sich die neue Mindestquote für das Minderheitengeschlecht positiv niedergeschlagen. Nach wenigen Zehntel Prozentpunkten bei früheren Wahlen stieg der Frauenanteil in den Betriebsräten 2002 sprunghaft um über vier Prozentpunkte.

Arbeitszeit- und Entgeltpolitik

Die Arbeitszeitpolitik bleibt ein Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik. Noch immer richten sich Arbeitszeitstrukturen am traditionellen Rollenverständnis aus, wonach Männer bezahlte Arbeit verrichten und Frauen vorrangig die Familie versorgen – ungeachtet der realen Trends. Männer arbeiten immer länger (bezahlt), Frauen immer kürzer. Diese Schere zu schließen, ist gewerkschaftliches Ziel. Um sich frühzeitig in die Debatte um die künftige Arbeitszeitpolitik der IG Metall einzumischen, hat der Frauenausschuss das Positionspapier „Zeit zum Arbeiten, Zeit zum Leben" entwickelt, das seit Mai 2002 in der Organisation diskutiert wird. Noch immer hinken die Einkommen von Frauen weit hinter denen der Männer her, in Westdeutschland um rund 25 Prozent. Von 1977 bis 1997 verringerte sich der Abstand lediglich um 2,8 Prozentpunkte.

In den vergangenen vier Jahren befassten sich die Metallerinnen daher vor allem mit mittelbaren Diskriminierungen von frauendominierten Tätigkeiten in Entgelttarifverträgen und bei der Arbeitsbewertung – nicht zuletzt weil mit den ERA-Verhandlungen die große Chance bestand, Missstände zu beheben. Mit der Broschüre „Mit gleicher Münze" wurden die bezirklichen Aktivitäten der Gleichstellungspolitik unterstützt.

Sozial- und Gesellschaftspolitik: Rot-grüne Fortschritte und Widersprüche

Die für erwerbstätige Frauen zentralen Reformen der ersten rot-grünen Bundesregierung begleiteten Metallerinnen mit eigenen Initiativen und innerhalb des DGB.

Mit der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse 1999 konnten Gewerkschafterinnen einen Teilerfolg erzielen. Zwar wurden die 625-Mark-Jobs (325 Euro) nicht abgeschafft. Jedoch muss der Arbeitgeber nun einen reduzierten Beitrag zur Renten- und Krankenversicherung leisten, um grundlegende Ansprüche der Betroffenen zu sichern. Darüber haben wir in dem Faltblatt „Alles was Recht ist. Informationen zu geringfügiger Beschäftigung" in den Betrieben informiert.

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es erstmals einen einklagbaren Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn auch nicht in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, wo besonders viele Frauen arbeiten. Metallerinnen fordern, dass diese Grenze fällt. Als Nachschlagewerke und schnelle Information zum Gesetz haben wir die Broschüre „Mutterschutz – Elternzeit – Teilzeit" und das Faltblatt „Das neue Teilzeitgesetz – eine Chance auch für Männer" erstellt.

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz brachte zwar Fortschritte, wird aber nicht viel daran ändern, dass Frauen den Löwenanteil der Erzie-

hung leisten. Deswegen setzen wir Frauen in der IG Metall uns dafür ein, das Erziehungsgeld zu einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung weiter zu entwickeln. Außerdem fordern wir ein flächendeckendes Netz an Ganztagskindergärten und -schulen und ein Recht auf ganztägige Betreuung für jedes Kind.

Für Frauen weniger positiv fiel die Rentenreform 2001 aus. Das Rentenniveau ist abgesenkt, die Hinterbliebenenrente gekürzt. Frauen müssen in einer privaten oder betrieblichen Altersversorgung wegen ihrer längeren Lebenserwartung für eine vergleichbare Rentenleistung höhere Beiträge zahlen als Männer, erhalten aber keine höhere staatliche Förderung. Deswegen haben wir Metallerinnen uns dafür eingesetzt, dass die staatlichen Zulagen an geschlechtsneutrale Tarife (sogenannte Unisex-Tarife) gekoppelt werden – bisher leider erfolglos!

Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 stieg die Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten. Diese haben künftig mehr Möglichkeiten, die Chancengleichheit im Betrieb voranzubringen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Mit verschiedenen Handlungshilfen u. a. mit dem Aktionsbuch „1x1 ... Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit“ unterstützten wir die neuen Chancen in der Arbeit der betrieblichen Interessenvetretung.
Die positiven Impulse des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes setzten sich nicht in einem Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft fort. Im Kanzleramt liefen die Arbeitgeber Sturm gegen dieses Versprechen aus dem Koalitionsvertrag von 1998. Am Ende blieb nur eine unverbindliche Vereinbarung zwischen dem Bundeskanzler und den Wirtschaftsverbänden.

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz hielt das Gender Mainstreaming Einzug in die Arbeitsmarktpolitik. Im Doppelpack mit spezieller Frauenförderung soll es die Chancen von Frauen verbessern. Doch weder in der Besetzung der Hartz-Kommission noch bei deren Vorschlägen blieb dieser Geist erhalten. Gewerkschafterinnen mussten dafür kämpfen, dass ein Familienvätervorrang bei der Jobvermittlung aus dem Entwurf des Hartz-Papiers wieder verschwand.

In die Bundestagswahl mischten wir Metallerinnen uns mit unseren Forderungen ein und entwickelten u. a. eigene Argumentationskärtchen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik, die als Beilage zu „direkt“ im August 2002 abgedruckt waren.

Netzwerke und Kampagnen

Die Impulse der novellierten Betriebsverfassung gaben den Betriebsrätinnen-Netzwerken Auftrieb: den überbetrieblichen Netzwerken „Chancengleichheit im Betrieb“ und „Frauen in KMU“, der Steuerungsgruppe „Chancengleichheit in der Automobilindustrie“ und den Netzwerken bei Bosch, Siemens, T-Systems, Carl Zeiss und MAN.

Der Internationale Frauentag ist jedes Jahr ein Höhepunkt gewerkschaftlicher Frauenpolitik.



Hier können wir öffentlich für unsere Anliegen werben und Mitstreiterinnen aber auch Mitstreiter gewinnen.

Unter dem Motto „Zukunft gestalten, Zeit neu verteilen" stand die Zeitfrage 1999 im Mittelpunkt der vielfältigen Aktionen. Im Jahr 2000 wurde unter der Überschrift „1000 Pläne und 1000 Ideen = 2000 Taten" die Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe und die notwendigen Reformen für ein gleichberechtigtes Leben thematisiert. Die Aktionen 2001 liefen zum Motto „Frau hat das verdient, Arbeit gleich bewerten, Zeit gerecht verteilen" und im vergangenen Jahr nutzten wir den Internationalen Frauentag auch, um Kolleginnen zur Kandidatur für den Betriebsrat zu motivieren, denn „Chancengleich ... und alles ist anders".

Im internationalen Rahmen netzwerken Metallerinnen ebenfalls, zum Beispiel im EMB. Besonderes Augenmerk gilt der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der EMB-Arbeit. Der EMB-Frauenausschuss will die Chancengleichheit als durchgängigen Handlungsauftrag festschreiben und eine angemessene Beteilung von Frauen durchsetzen.

Ein großer Teil unserer Bekleidung wird von jungen Frauen in Asien, Osteuropa und Mittelamerika unter oft unzumutbaren Bedingungen produziert. Metallerinnen haben mit dafür gesorgt, dass die Mode- und Sportmultis nicht aus der Pflicht zu sozialen Mindeststandards entlassen wurden. Deshalb engagiert sich die IG Metall in der Kampagne „Saubere" Kleidung.

Den 25. November, den UN-Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen, nutzen Metallerinnen, um auf die weltweite Verfolgung von Gewerkschafterinnen und die tagtägliche Gewalt an Frauen insbesondere in den Sonderproduktionszonen des Südens aufmerksam zu machen.

5.4 Angestellte

Für die Zukunftssicherung der IG Metall ist es von herausragender Bedeutung, auch die Erwartungen von Angestellten in allen Arbeitsbereichen in die gewerkschaftliche Politik aufzunehmen.

1999 stellte sich die 16. Angestelltenkonferenz den tiefgreifenden Strukturbrüchen in Arbeit und Gesellschaft. Gemeinsam wurden Erfahrungen und Perspektiven für die Arbeitsstrukturen der Zukunft diskutiert, Antworten gesucht zu den Herausforderungen für Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretung und IG Metall. In zwei zentralen Handlungsfeldern konnten aus der Angestelltenarbeit produktive Impulse für die Gesamtorganisation gesetzt werden:

- das Thema industrielle Dienstleistungen und deren Bedeutung für die Aufstellung der IG Metall und ihre Zukunftsfähigkeit ist inzwischen akzeptiert und „in Arbeit",
- die ausgeprägten Erfahrungen mit ausufernden Arbeitszeiten und dem vielfach erfahrenen

Kontrollverlust über vertragliche Grundlagen der Arbeitzeit haben eine breite arbeitszeitpolitische Plattform begründet, die mit der Diskussions- und Aktionsinitiative „Arbeiten ohne Ende? – Meine Zeit ist mein Leben!“ inzwischen in der Mitte der tarifpolitischen Debatte der Gesamtorganisation verankert ist.

Ausschussarbeit

Die auf örtlicher, bezirklicher und Vorstandsebene arbeitenden Angestelltenausschüsse haben sich weitgehend von organisationspolitischen Ritualen gelöst und sich um thematische Herausforderungen reorganisiert: Strukturwandel, Arbeitszeitpolitik, Entgeltrahmentarif und vor allem Probleme der Mitgliedergewinnung und -bindung im Zusammenhang einer zukunftsfähigen Organisation standen und stehen auf der Agenda.

Deutlich wahrnehmbar ist, dass häufig die notwendige Unterstützung und Einbettung in politische Entscheidungsgremien fehlen und die aktiven Ehrenamtlichen auf ihre eigenen Fähigkeiten verwiesen bleiben. Die organisationsinternen Angebote bleiben in ihrer Entwicklung aber zunehmend zurück hinter dem Sog der beruflichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen, von der Zeit für Familie, Kultur, Gesundheit und Selbstbesinnung ganz zu schweigen.

Zielgruppenarbeit

Waren es früher vor allem Vertreter der stark hierarchisch aufgestellten Montan- und Autoindustrie, so sind es heute Betriebsräte aus großen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen, in denen hochqualifizierte Angestellte schon mehr als ein Drittel der Belegschaft ausmachen. Die Arbeit mit hochqualifizierten Angestellten ist für die IG Metall immer wichtiger. Dort sind die höchsten Zuwachsraten der Beschäftigten, vor allem Ingenieure in den Entwicklungsbereichen. In der betrieblichen Sozialstruktur der größeren Betriebe nehmen die ATs die Rolle ein, die Angestellte insgesamt bis Ende der 80er-Jahre hatten. Bei gleichzeitigem Abschmelzen der Gesamtbeschäftigten findet eine rasante strukturelle Umschichtung statt, weg von gewerblichen Produktionstätigkeiten hin zu hochqualifizierten industriellen Dienstleistern.

Der AT-Arbeitskreis beim Vorstand zielt auf diese Umbrüche, greift die Interessen der ATs auf und berät die Betriebsratsgremien bei der Entwicklung von Gestaltungspolitik und Mitgliedergewinnung in diesem Bereich. Halbjährlich finden zweitägige Workshops mit Vertretern aus rund 20 Betrieben statt, darüber hinaus veranstalten wir Fachtagungen zu aktuellen Themen wie: Zielvereinbarungen, Balanced Scorecard und Arbeitszeitgestaltung.

Der Arbeitskreis industrielle Forschungs- und Entwicklungszentren beim Vorstand arbeitet seit



acht Jahren. Hier werden Erfahrungen, Informationen und Interessen gewerkschaftspolitisch gebündelt und Orientierung für die betriebliche Interessenvertretung erarbeitet. Betriebsräte aus mehr als 20 industriellen Forschungs- und Entwicklungszentren treffen sich zweimal jährlich, um Lösungen für aktuelle Probleme in den Belegschaften zu erarbeiten, aber auch, um gewerkschaftliche Positionen für die Innovations- und Arbeitspolitik zu formulieren, die beitragen, Mitglieder in diesem hochsensiblen Bereich zu gewinnen. Für neugewählte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung wurde zum zweiten Mal ein Seminar an der Bildungsstätte Lohr durchgeführt, das gut besucht und bewertet wurde. Die ständigen Mitglieder verstehen den Arbeitskreis als Frühwarnsystem für die IG Metall. Zusätzlich zu den halbjährlichen Tagungen finden Fachkonferenzen wie im Oktober 2002 in Berlin statt, wo betriebliche Erfahrungen mit den Strategien und Programmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des industriellen Forschungs- und Entwicklungsmanagements, der Europäischen Forschungskommission und Wissenschaftlern abgeglichen und bewertet werden.

Der Arbeitskreis Telekommunikationsindustrie setzt die Arbeit des beendeten TK-Projekts fort. Die übersteigerten Erwartungen an den gesellschaftlichen Nutzen der UMTS-Technologie haben bei Betreibern, Netzwerkausrüstern und Diensten zu dramatischen Einbrüchen in Beschäftigung und Geschäft geführt. Die Schadensbegrenzung und strategischen Konzepte für die Zukunft schneiden tief ins Fleisch von Unternehmen wie Siemens, Alcatel SEL u. a. und erfordern eine sorgfältige Begleitung. Dabei geht es nicht zuletzt auch darum, Mitglieder in diesen von Angestellten geprägten Zukunftsbranchen zu halten und neue durch überzeugte Problemlösungen zu gewinnen. Die Erfahrungen bei Siemens ICN und ICM u. a. Töchtern sind Anlass zu Hoffnungen (seit August 2002 konnten mehr als 800 Neuaufnahmen allein am Standort München Hofmannstraße verzeichnet werden). Bei Vodafone D 2 gelang es, Ende 2001 nach längeren Verhandlungen den tariflosen Zustand zu beenden und einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Arbeits- und Entgeltbedingungen der 10 000 dort Beschäftigten sichert und verbessert.

Themenarbeit

Die auf der Angestelltenkonferenz 1999 beschlossene Diskussions- und Aktionsinitiative „Arbeiten ohne Ende? – Meine Zeit ist mein Leben!“ hat im Berichtszeitraum eine breite und dynamische Bestätigung gefunden. Auf zwei großen Fachtagungen in Stuttgart und Göttingen wurden gut dokumentierte Zwischenbilanzen gezogen und das weitere Vorgehen abgestimmt. Zusammen mit dem Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Abteilungen für Tarif- und Betriebspolitik, wurde eine Vielzahl betrieblicher, örtlicher und bezirklicher Projekte unterstützt und in die tarifpolitische Arbeitszeitkonferenz 2002 eingespeist. Die soeben fertiggestellte interaktive CD-Rom „Wem gehört die Zeit?“ hat bereits eine sehr positive Resonanz

gefunden. In ausgewählten Pilotbetrieben von Vodafone D 2 läuft ein Pilotprojekt „Ich starte durch!“, das auch für andere Branchen Erfolg verspricht.

Zum dritten Mal fand in diesem Jahr ein Strategieworkshop statt, der die haupt- und ehrenamtlichen Akteure im Angestelltenbereich auf Vorstands- und Bezirksebene und aus großen Unternehmen einmal im Jahr zusammenführt. Hier geht es um mittelfristige Projekte und Themen wie ERA, aber vor allem um die Zukunft der IG Metall, um „die strategische Schlüsselfrage: Wie können wir in den unterschiedlichen Angestelltenbereichen stärker Fuß fassen?“. Sicher nur dadurch, dass die personellen Ressourcen und Kompetenzen der gewerkschaftlichen Arbeit mit und für Angestellte aufgebaut und in der Gesamtorganisation deutlicher dargestellt werden.

5.5 Ausländische Arbeitnehmer

Angesichts steigender Zuwanderung und europäischer Integration muss die IG Metall diese Arbeitnehmergruppe angemessen berücksichtigen.

Während die absolute Zahl der ausländischen Mitglieder rückläufig ist, und zwar von 274 894 am 31. Dezember 1999 auf 265 500 am 31. August 2002, also ein Mitgliederrückgang von 9394 ausländischen Kolleginnen und Kollegen, blieb der



Anteil ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl mit 10,01 Prozent stabil.

Betriebsratswahlen – Betriebsverfassungsgesetz

Bei den Betriebsratswahlen 2002 hat sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder ausländischer Nationalität gegenüber 1998 (3488) um 155 (3643) erhöht. Ihr Anteil liegt bei fünf Prozent. Es muss darauf hingewiesen werden, dass eine höhere Zahl der gewählten Betriebsräte zu erwarten ist, weil zum Zeitpunkt der Berichterstattung (September 2002) die Endergebnisse noch nicht vorlagen. Die o. g. Zahlen stellen die Ergebnisse aus 10 938 Betrieben dar. Die Zunahme der gewählten ausländischen BR-Mitglieder bekommt auch eine besondere Bedeutung, weil die neuen Ansatzpunkte, die die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes bietet, nun von mehreren ausländischen BR-Mitgliedern aktiv genutzt werden können, um die Förderung der Integration, die verstärkte Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Qualifikation der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb umzusetzen.

Qualifizierung in Sprache und Beruf

Bereits die 5. Ausländerkonferenz der IG Metall hatte im März 1999 unter dem Titel „Arbeit – Qualifizierung – Gleichberechtigung" das Thema Weiterqualifikation der Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Foren behandelt und Wege für die Zukunft dargelegt. Die IG Metall bereitete danach eine Handlungshilfe „Qualifikation ist Integration" vor, die einen breiten Absatz fand. Heute wissen wir, dass in vielen Betrieben entsprechende Qualifizierungsprojekte angestoßen und in die Praxis umgesetzt werden.

Darüber hinaus war dieses wichtige Thema immer wieder Gegenstand vieler Konferenzen und Fachtagungen auf allen Ebenen der IG Metall. In einer zentralen Fachtagung der IG Metall in Bad Kissingen vom 15. bis 17. März 2001 unter dem Titel „Qualifizierung in Sprache und Beruf", sind für eine Qualifizierungsoffensive im Organisationsbereich der IG Metall die Weichen gestellt worden. Diese Fachtagung, an der auch viele externe Fachleute teilnahmen, wurde dokumentiert.

Durch die Initiativen vieler Betriebsräte, Vertrauensleute und Ausländerausschüsse der IG Metall konnte im Berichtszeitraum erfreulicherweise festgestellt werden, dass in vielen Betrieben die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum festen Bestandteil der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit wird. Der Prozess der Qualifizierung ist heute in vollem Gang: Die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall initiieren, in Zusammenarbeit mit Geschäftsleitungen, ihren Gewerkschaften und entsprechenden Bündnispartnern (z. B. Pro Qualifizierung, Köln), in zahlreichen Betrieben weiterhin Qualifizierungsprojekte.

Ausbau von Partnerschaften in Europa und Osteuropa – Novi Most – Europa ist im Werden

Die Erweiterung der EU nach Osten ist mit vielen unterschiedlichen Herausforderungen, Schwierigkeiten und Möglichkeiten verbunden. Bei vielen Mitgliedern entsteht dabei meistens nur Angst vor Konkurrenz am Arbeitsplatz, vor Verlagerung der Industriestandorte und vor starker Zuwanderung. Positive Signale im gewerkschaftlichen Bereich, kultureller Austausch, neue Märkte, Hoffnung auf ein friedliches Zusammenleben, und stärkere Gründe für eine allgemeine wie gegenseitige Bereicherung werden kaum wahrgenommen.

Insbesondere mit Spanien ist inzwischen eine fruchtbare europäische, bilaterale gewerkschaftliche Zusammenarbeit aufgebaut worden. Die IG Metall hat dafür die entsprechende Human Ressource und die notwendige Kompetenz den damit verbundenen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt. Die jahrelangen Ergebnisse sind inzwischen reichlich dokumentiert und werden weiter ausgebaut. Sie stellen eine Quelle für Information und Wissen für die gesamte Organisation dar. In diese europäische Arbeit werden sämtliche Bereiche und Ebenen der Organisation mit einbezogen. Die Arbeit der IG Metall war schon immer europäisch und international. Ihre Grundlage wurde insbesondere geschaffen durch den Start und die Weiterentwicklung binationaler Seminare in und mit den Ländern Spanien, Türkei und Griechenland. Außerdem unterhielten wir eine Arbeitskooperation mit der CGT – Frankreich, mit UGT und C.C.O.O. – Spanien, mit dem ÖGB – Österreich.

Wir nahmen teil an Kongressen in Spanien, Brasilien und Griechenland, begleiteten Delegationen nach Lateinamerika und führten Seminare für den Textilbereich in Costa Rica und Ecuador durch. Mit Novi Most nahmen wir Einfluss auf den Aufbau von unabhängigen Gewerkschaften im ehemaligen Jugoslawien. Auf europäischer Ebene haben wir uns an verschiedenen Initiativen, Tagungen und Kongressen zum Bereich Einwanderung beteiligt.

Zuwanderungsgesetz

Die IG Metall war und ist überzeugt davon, dass die Zuwanderung nach Deutschland gesetzlich geregelt werden muss. Dabei sollten allerdings nicht ausschließlich die ökonomischen und demografischen Kriterien, sondern mindestens genauso die humanitären und sozialen Kriterien der Zuwanderung berücksichtigt werden. Außerdem sollte das neue Zuwanderungsgesetz nicht als ein Instrument verstanden werden, um den Aufenthalt der neuen und früheren Einwanderer streng zu reglementieren. Vielmehr sollte das Zuwanderungsgesetz den Einwanderern und ihren Familienangehörigen sichere Lebens- und Arbeitsbedingungen und zukunftsorientierte Perspektiven bieten.
Ein neues Zuwanderungsgesetz sollte zudem von humanen rechts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen flankiert werden.







Staatsangehörigkeitsgesetz – erleichterte Einbürgerung

Die IG Metall tritt auch entschlossen für erleichterte Einbürgerung der Zuwanderer und ihrer Familienmitglieder ein; sie hat hier nur ein Etappenziel erreicht: Durch die Änderung des deutschen Staatsangehörigkeitgesetzes wurde zwar die Einbürgerung der Zuwanderer erleichtert, doch die Forderung der IG Metall, „Doppelte Staatsbürgerschaft" rechtlich zu ermöglichen, blieb auf der Strecke.

Auf der Grundlage von bisherigen Beschlusslagen der Ausländerkonferenzen hatten nämlich viele Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall durch ein „Referendum Doppelte Staatsbürgerschaft" bundesweit über zwei Millionen Unterschriften gesammelt. Der Vorstand der IG Metall hatte sich in verschiedenen Rundschreiben an alle Verwaltungsstellen und Bezirke gewandt, diese Aktion massiv zu unterstützen.

Antidiskriminierungsgesetz

Die IG Metall wird sich weiterhin für rechtliche, politische und soziale Gleichstellung der Migrantinnen und Migranten einsetzen. Dazu gehört u. a. die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes (zurzeit wird über einen solchen Entwurf des Bundesjustizministeriums diskutiert). Auch die Einführung des kommunalen Wahlrechts, die Förderung des friedlichen Dialogs zwischen den verschiedenen Kulturen in Deutschland, finanziell abgesicherten Integrationsangeboten und nachhaltiger Bekämpfung von Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Rassismus stehen weiter auf der Tagesordnung.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit: eine ständige Aufgabe

Während in den ersten Jahrzehnten der Einwanderung die muttersprachlichen Grundlagenseminare (in sechs Sprachen) in Vordergrund standen, wurden im Berichtszeitraum die bestehenden Seminarkonzeptionen nach den Inhalten und Formen und in den gewerkschaftspolitisch notwendigen Bereichen, ständig erneuert und den aktuellen Erfordernissen angepasst. Auf der Grundlage des „Arbeitsprogramms 2000" und gemäß Beschlusslagen von zurückliegenden Ausländerkonferenzen wurden die bestehenden Seminarkonzeptionen überarbeitet bzw. neu gestaltet.

Binationale Seminare

Entsprechend neuer Tendenzen in der Globalisierung der Ökonomie wurde daher auch während des Berichtzeitraumes die internationale Bildungsarbeit der IG Metall weiterentwickelt. In diesen Seminaren steht in erster Linie das Kennen lernen der jeweiligen Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen sowie der politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen im Mittelpunkt.

6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision

6.1. Informationssysteme (IS)

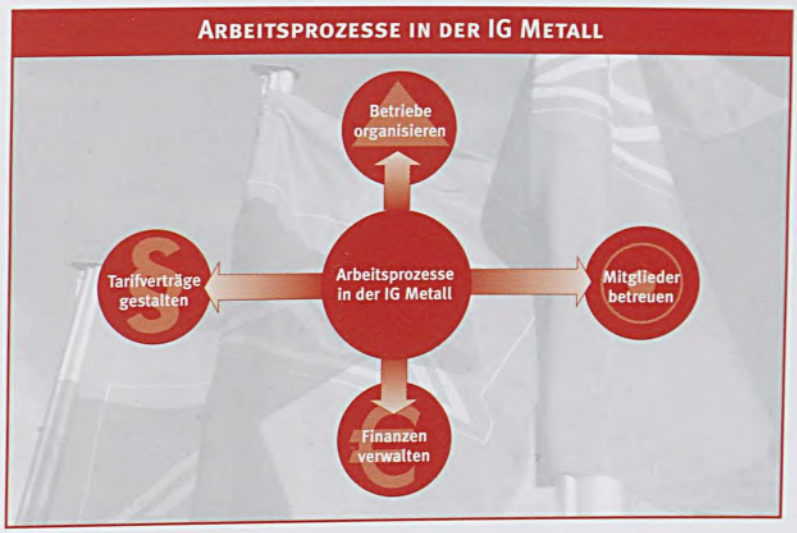
Qualität und Nutzwert von Informationen als auch die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall werden durch den Einsatz elektronischer Medien wesentlich verbessert.

Übersicht über Systeme und Anwendung

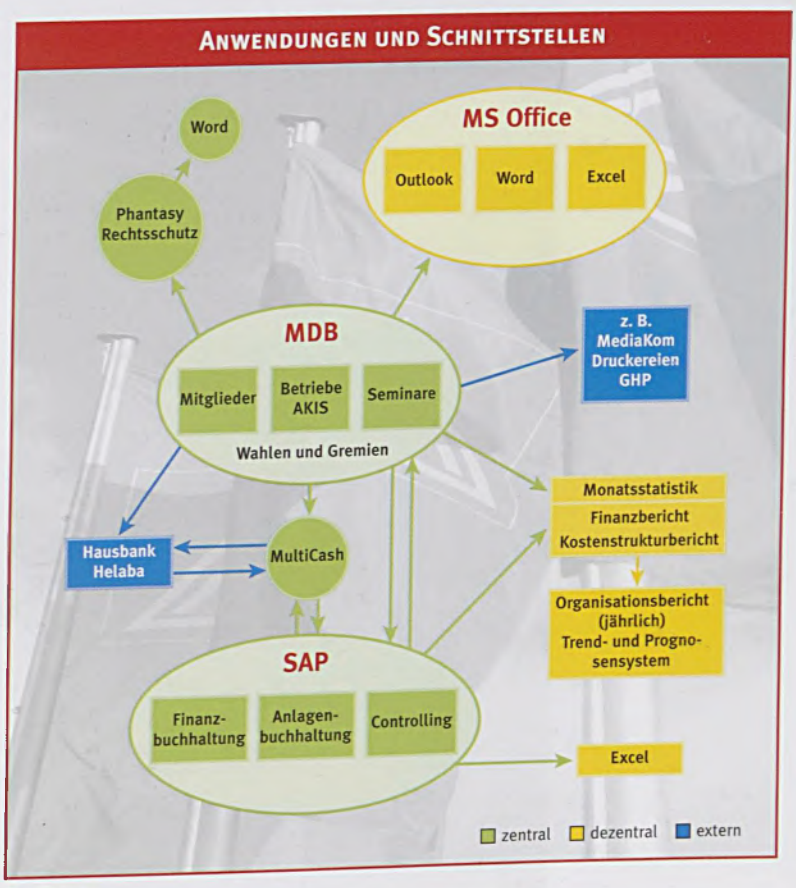
Grafiken 4.20 und 4.21:
Diese Übersichten zeigen die Anwendungen, ihre Zusammenhänge und die eingesetzten Systeme, die die wichtigsten IT-gestützten Prozesse in der IG Metall unterstützen. Mit der Einführung der Mitgliederdatenbank MDB im Jahr 2001 ist ein zentrales Instrument entstanden, das Doppelerfassung, Mehrfachpflege und manuelle Schnittstellenbedienung überflüssig macht.
Die gewerkschaftliche Mitgliederbetreuung, die Betriebe- und Wahlenverwaltung, die Seminarabwicklung sowie der Zeitungsversand wurden in eine einzige Anwendung integriert.

In allen Bereichen setzt die IG Metall an ihre Bedürfnisse angepasste Standardwerkzeuge ein. Anfang 2000 wurden die Finanzsysteme der IG Metall durch die Einführung von SAP vereinheitlicht. Die Daten aus MDB und SAP fließen automatisch in ein umfangreiches Berichtswesen, welches den Verwaltungsstellen regelmäßig zur Verfügung gestellt wird.

Sehr viele Informationen finden sich auch im Intranet, z. B. statistische Informationen zu Mitgliedern und Beiträgen. Zeitgleich mit der



Grafik 4.20



Grafik 4.21



Zusammenführung mehrerer Anwendungen wurden die vorhandenen unterschiedlichen Betriebssysteme durch Windows 2000 ersetzt. Die Officesysteme verschiedener Hersteller wurden durch Microsoft Office 2000 vereinheitlicht. Mit Outlook 2000 werden sowohl die elektronischen Mails verschickt als auch Termine und Aufgaben verwaltet.

In MDB, der wichtigsten Anwendung, in der alle gewerkschaftlichen Geschäftsprozesse rund um das Mitglied herum hinterlegt sind, werden alle wichtigen Arbeitsbereiche abgebildet:

Betriebe, AKIS, Wahlen, Gremien

Betriebsdaten sowie Arbeitskampfinformationen (AKIS) stehen komplett im Modul Betriebe zur Verfügung. Hier werden u.a. Daten zu Branchen, Betriebsgrößen und Beschäftigtenzahlen und Lieferverflechtungen gepflegt.

Die Ergebnisse der Wahlen werden im Modul Betriebe (Gremien, Funktionen, Wahlen) direkt erfasst. Die damit verbundenen betrieblichen Funktionen werden den gewählten Mitgliedern automatisch zugeordnet.

Mitgliederbetreuung

Mitgliederstammdaten und Kassierungsdaten werden im Modul Mitglieder gepflegt. Die Buchungen der Beiträge werden täglich in SAP (Buchhaltung) automatisiert gebucht, umgekehrt fließen die Daten aus SAP nach MDB. Die Rückläuferdaten werden dem Vorstand von der Bank zur Verfügung gestellt und dort in MDB eingelesen.

Im Mitgliedermodul ist darüber hinaus die gesamte Logistik, die für eine Tarifrunde erforderlich ist, abgebildet. Von der Urabstimmungsliste bis zur Auszahlung der Streikunterstützung, wahlweise bar oder unbar, werden standardisierte oder flexible Streikkonzepte von der EDV unterstützt.

Publikationen

Der gesamte Zeitungsversand wird über MDB abgewickelt.

Satzungsgemäße Leistungen

Satzungsgemäße Leistungen werden im Modul Mitglieder erfasst und gebucht. Die Zahlung der Leistungen wird über den automatischen Zahlungsverkehr in MDB bzw. in SAP unter Nutzung des elektronischen Datenaustausches MultiCash veranlasst.

Rechtsschutzleistungen werden in MDB erfasst, der Rechtsschutz selbst in Phantasy verwaltet. Phantasy nutzt die notwendigen Daten aus MDB. Der Datenabgleich von Phantasy nach MDB ist geplant.

Bildungsarbeit

Seminare sowie alle weiteren für die Seminarabwicklung benötigten Daten werden sowohl in den Verwaltungsstellen als auch in den Bezirken, Bildungsstätten und in der Vorstandsverwaltung in MDB angelegt und gepflegt. Die Buchungen der Abrechnung (Hotelkosten, Reisekosten, Teilnehmer) erfolgen in SAP. Von MDB werden die notwendigen Seminardaten automatisch an SAP übergeben.

Informationssysteme, Auswertungen

Alle für Auswertungen notwendigen Daten der Betriebe, Mitglieder, Funktionäre und Seminare können nach umfangreichen Kriterien abgefragt und direkt nach Word, Excel oder Outlook übergeben werden. Darüber hinaus stehen viele feste Berichte für häufig benötigte Auswertungen zur Verfügung.

Zentral

MDB, Phantasy in Verbindung mit MS Word, SAP und MultiCash liegen wie das Intranet und Mailsystem (Exchange 2000) auf (über 50) zentralen Servern. Damit ist es jederzeit und an jedem Ort in der IG Metall möglich, einen Mitgliedsstammsatz schnell zu finden. Durch die Zentralisierung kann die EDV der IG Metall heute sehr viel schneller und effektiver auf politische oder äußere Einflüsse reagieren.

Dezentral

In den Verwaltungsstellen werden die MS Office Programme auf dem Citrix Terminal Server eingesetzt. Sie sind zusätzlich auf den Windows 2000 Clients installiert, um auch lokales Arbeiten zu ermöglichen.

Verbindung

Der Datenaustausch zwischen Verwaltungsstellen und Vorstandsverwaltung findet zur Zeit über ISDN Frame Relay-Leitungen bzw. DSL-Anbindungen statt. Dies bedeutet für diese Standorte eine Vervierfachung der Bandbreiten. Seit Ende 2002 ist zur Erhöhung der Dialoggeschwindigkeit vor allem in den wichtigsten Anwendungen die so genannte 2-Kanal-Technik eingeführt worden. Durch die Einhaltung von Standards und das Setzen von klaren Planungsgrundlagen wird ein hoher Nutzwert und eine hohe Verfügbarkeit der EDV-Systeme erreicht. Große Anstrengungen werden ebenso auf die Qualifizierung und Betreuung sowie auf eine Verbesserung des Benutzerservices gelegt. Drei Auszubildende wurden erfolgreich als Fachinformatiker ausgebildet.

6.2 Innenservice

Wichtigste Aufgabe ist, den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen von der Kostenseite her zu optimieren.

Im Innenservice werden die kaufmännischen Dienste für alle Gliederungen der IG Metall erbracht. Das sind der Einkauf von Gütern und Dienstleistungen (Fuhrpark, Reisebüro, Versicherungen, Telekommunikation, Informatiossysteme) und die Bündelung der Nachfrage der IG Metall die sich im Abschluss von Rahmenverträgen ausdrückt. Im Jahr 2001 wurde als konsequente Fortsetzung des 1996 begonnenen Wegs der DV-Einkauf in den Innenservice integriert. Zu den spezifischen Dienstleistungen des Innenservice, die auch Wirkung über die IG Metall hinaus haben, gehört die Bündelung der Nachfragemacht der Gewerkschaften (europaweit) in Zusammenarbeit mit dem DGB und EMB.



Darüber hinaus werden im Innenservice die Infrastrukturdienste für die Häuser in der Lyoner Straße und die spezifischen Dienstleistungen für die Vorstandsverwaltung (z. B. Kantine, Sitzungsservice, Fahrbereitschaft) erbracht. In diesem Bereich wurde im Rahmen des Sitzungsservice ein Raumreservierungssystem entwickelt das die internen Abläufe optimiert und das Interesse anderer Unternehmen geweckt hat. Der Kantinenbetrieb der IG Metall wurde auf bargeldlose Zahlung umgestellt. Der Auszug aus der Lyoner Straße 19 sowie die Integration der Bibliothek in die Räumlichkeiten der Lyoner Straße 32 prägten die Arbeit dieses Bereichs im letzten Berichtsjahr.

Im Jahr 2003 wird der Vertrieb in den Innenservice integriert. Die Personal- und Sachkosten reduzieren sich von 12,55 Mio. Euro auf 11,47 Mio. Euro.

6.3 Interne Revision/Datenschutz

Die interne Revision hat die Aufgabe, die Ordnungsmäßigkeit, die Funktionalität und die Wirtschaftlichkeit von Arbeitsabläufen in der IG Metall sicherzustellen.

Die Interne Revision der IG Metall besteht als Abteilung beim Ersten Vorsitzenden seit 1987 und ist dort seit dem 1. Mai 2002 als „Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz" angesiedelt.

Sie prüft die Ordnungsmäßigkeit (Einhaltung gesetzlicher und interner Regeln), die Funktionalität (Sicherstellung der Leistungsfähigkeit), die Wirtschaftlichkeit (verantwortungsvolle Verwendung von Mitgliedsbeiträgen) sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit von Daten und Abläufen innerhalb der IG Metall. Die Aufgabe der Internen Revision besteht in der Feststellung von Abweichungen zwischen dem durch Satzung, Richtlinien, Beschlüssen u. ä. definierten Soll-Zustand und dem vorgefundenen Ist-Zustand. Dadurch wird die Vornahme von Korrekturen ermöglicht.

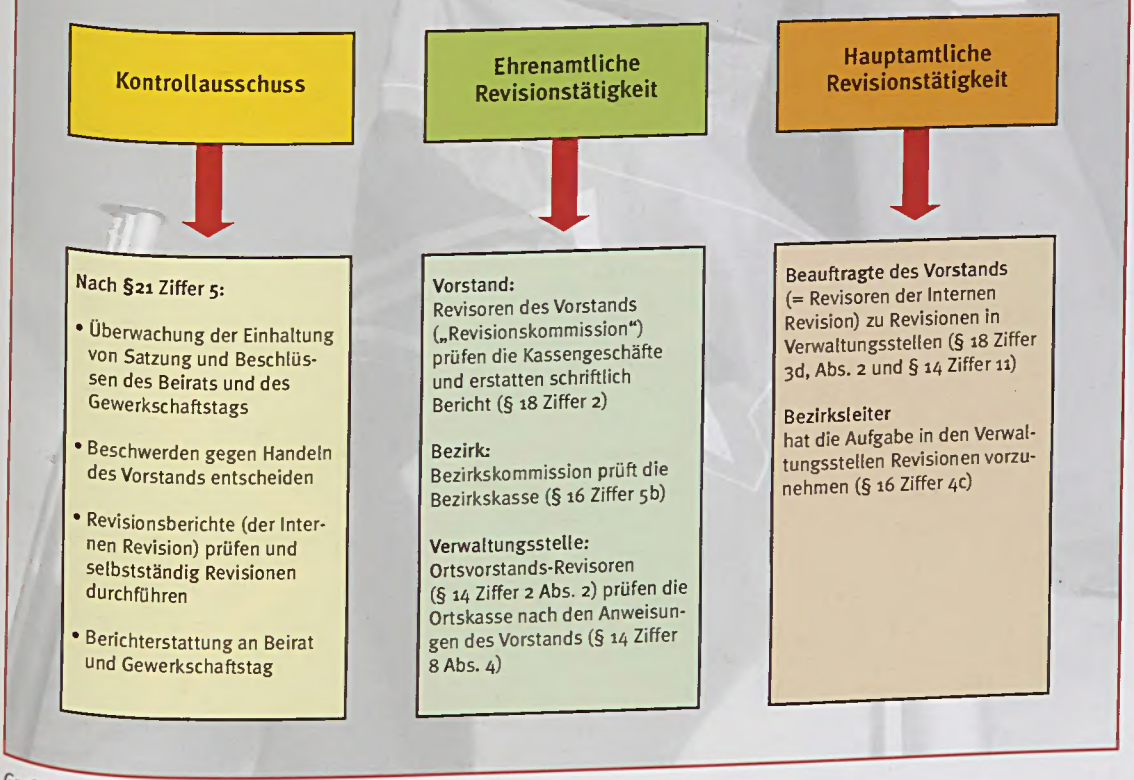
Vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2002 wurden mit insgesamt 336 Prüfungen alle Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und regionale Verwaltungszentren mindestens einmal geprüft und hierüber jeweils ein Bericht erstellt. Darüber hinaus berichtete der Leiter der Internen Revision einmal jährlich dem Vorstand. Insgesamt 278 Prüfungen fanden in Verwaltungsstellen statt, acht in Bezirksleitungen und sieben in Regionalen Verwaltungszentren (RVZ).

Nach Absprach mit der für die ehrenamtliche Prüfung dort zuständigen „Revisionskommmission" des Vorstandes und dem Kontrollausschuss werden die Bildungsstätten, einschließlich dem Jugendheim Schliersee, seit 1999 mindestens alle zwei Jahre von der Internen Revision geprüft. Im Berichtszeitraum fanden daher elf Prüfungen dort statt. Seit dem Jahr 2000 wird erstmals auch die Vorstandsverwaltung in die regelmäßigen Prüfungen der Internen Revision einbezogen; seitdem fanden dort 13 Prüfungen statt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Weiterentwicklung des Seminarkonzeptes für die Qualifizierung ehrenamtlicher Revisorinnen und Revisoren sowie die Planung und Durchführung von insgesamt 19 Seminaren. In diesen Seminaren wird die jeweils spezifische Funktion der ehrenamtlichen und der hauptamtlichen Revision zur Vermeidung von politischem und materiellem Schaden für die Organisation vermittelt. Zahlreiche Beratungen und Prüfungen im Bereich Datensicherheit und Datenschutz, so z. B. des SAP-Berechtigungskonzepts der IG Metall, wurden im Berichtszeitraum durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie einen entsprechend qualifizierten Prüfer der Abteilung/Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz durchgeführt.

Zum 1. Januar 2001 beschloss der Vorstand die Mitgliedschaft im Deutschen Institut für Interne Revision e.V. Damit gelten die internationalen Prüfungsstandards („Standards for the Professional Practice of Internal Auditing“) und die Berufsethik („Code of Ethics“) auch für die Interne Revision der IG Metall und deren sechs Revisoren und eine Revisorin.

1. Revisionsinstanzen nach Satzung (gültig ab 1. Januar 2000)



Grafik 4.22

5

Die Finanzen und das Vermögen

Die Einnahmen der IG Metall kommen im wesentlichen aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Der sich hieraus ergebenden besonderen Verantwortung bei der Verwaltung ihrer Finanzen und ihres Vermögens wurde mit einer soliden Finanzpolitik Rechnung getragen. Dank gemeinsamer Anstrengungen konnten die Ausgaben den Einnahmen weiter angepasst werden, gleichzeitig wurden die Rücklagen für Leistungen nach der Satzung in vollem Umfang gebildet. Die IG Metall ist finanziell gesund, leistungsstark und politisch handlungsfähig.

5

1. Eine Übersicht

Die Handlungsfähigkeit jeder Gewerkschaft beruht im wesentlichen auf ihrer Mitgliederstärke und ihrer Finanzkraft. Neben der Stabilisierung der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrads, also des Anteils der im Betrieb beschäftigten Mitglieder der IG Metall, ist deshalb die finanzielle Stärkung der Organisation eine zentrale Aufgabe.

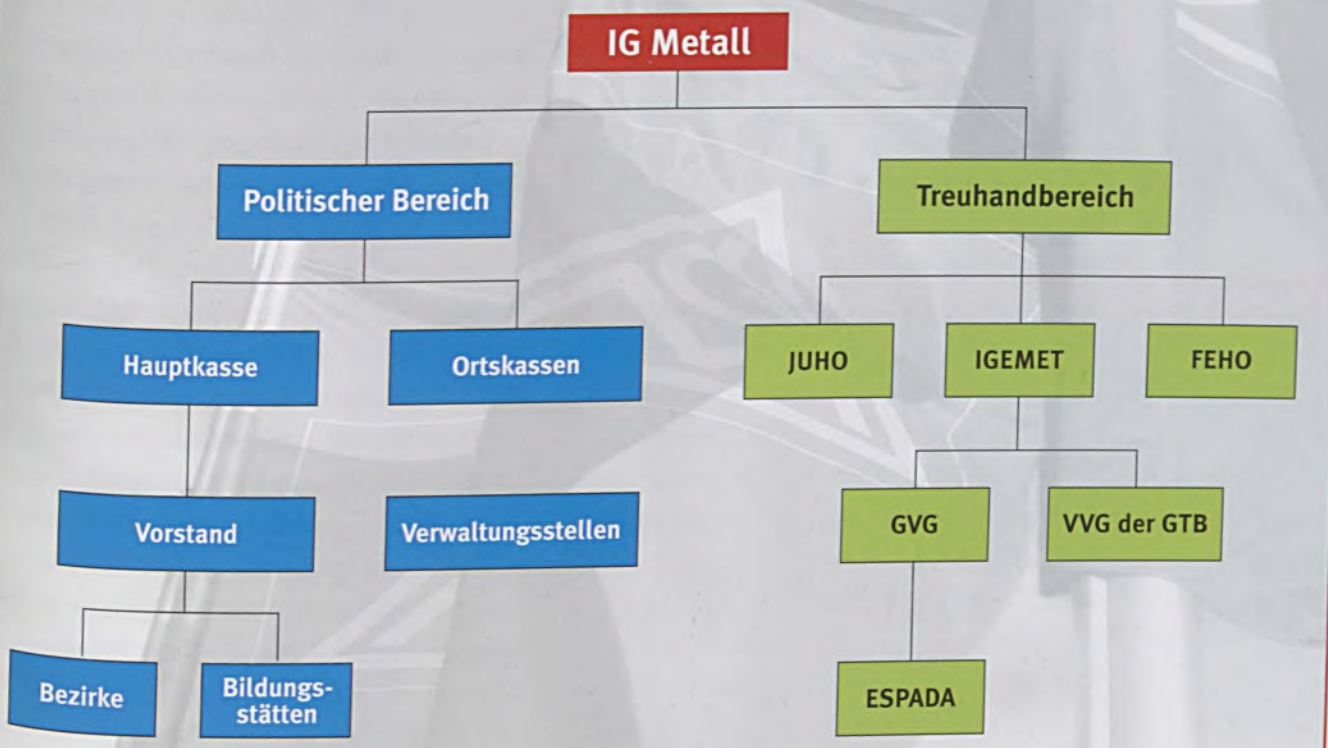


Die IG Metall hat bereits in der letzten Berichtsperiode das Vermögen konsolidiert und die Verwaltung ihrer Finanzen auf eine neue Grundlage gestellt. Diesen Weg hat sie in ihrer Finanzpolitik konsequent weiterverfolgt. Zielsetzung war es hierbei, den Umgang mit den Finanzen auf allen Ebenen zu systematisieren, zu modernisieren und ihn noch professioneller zu machen. Darüber hinaus wurde den Verwaltungsstellen mehr Spielraum für ihre politische Aufgaben gegeben, indem sie von rein verwaltenden Tätigkeiten entlastet wurden. So wurde zum Beispiel ein umfangreiches Statistiksystem entwickelt (siehe Abschnitt 1.3). Die Finanz- und Immobilienverwaltung wurde weiter modernisiert. Verstärkte Transparenz, mehr Professionalität und verbesserte Kontrolle dienen dazu, das Vertrauen der Mitglieder zu stärken. Als Ergebnis der eingeleiteten Maßnahmen lässt sich sagen: Die IG Metall ist eine finanziell gesunde und leistungsstarke Organisation.

Die IG Metall lässt sich unter finanziellen Gesichtspunkten in zwei voneinander getrennt zu betrachtende Bereiche aufteilen (Grafik 5.1). Der politische Bereich umfasst die IG Metall als politischen Verband mit ihren einzelnen Organisationsbereichen. Hierbei werden in der Hauptkasse die Bereiche Vorstand, die Bezirksleitungen sowie die Bildungsstätten der IG Metall zusammengefasst, die Ortskassen umfassen die 171 (Stand Ende 2002) Verwaltungsstellen.

Neben diesem politischen Bereich steht der Treuhandbereich der IG Metall, in dem das Ver-

Die Finanzen der IG Metall



IGEMET: Treuhandverwaltung IGEMET GmbH
JUHO: Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall
FEHO: Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH
GVG: Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH
ESPADA: Espada Belegging b.V.
VVG der GTB: Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil und Bekleidung mbH

Grafik 5.1

mögen treuhänderisch verwaltet wird (siehe Abschnitt 3). Im Einzelnen umfasst der Treuhandbereich die Immobiliengesellschaften IGEMET, GVG (Grundstücksverwaltungsgesellschaft) und ESPADA, die Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Textil und Bekleidung, die gemeinnützige Gesellschaft JUHO (Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall) sowie die Vermögensverwaltungsgesellschaft FEHO, in der die Finanzanlagen der IG Metall verwaltet werden. Die IGEMET hält die Unternehmensbeteiligungen der IG Metall (siehe Abschnitt 4).

2. Hauptkasse

Die Einnahmen der IG Metall kommen zu rund 98 Prozent aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Die Finanzsituation der IG Metall ist daher wesentlich durch die Mitgliederentwicklung geprägt.

Die bislang höchsten Einnahmen konnte die IG Metall mit 473,8 Millionen Euro im Jahr 1992 erwirtschaften, danach war bis 1997 ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Im ersten Jahr der Berichtsperiode betrugen die Einnahmen nunmehr 435,9 Millionen Euro. Die im Jahr 2000 umgesetzte Integration der Gewerkschaft Holz/Kunststoff und eine positive Beitragsentwicklung ließen die Einnahmen bis 2001 ansteigen. Im letzten Jahr des Berichtszeitraums war jedoch wiederum ein leichter Rückgang auf 457,4 Millionen Euro zu verzeichnen. Maßgeblich hierfür war, dass der Mitgliederverlust erstmals nicht durch Beitragssteigerungen ausgeglichen werden konnte (Grafik 5.2).

Die IG Metall handelt nach dem Grundsatz, ihre politischen Aufgaben aus den Beitragseinnahmen zu finanzieren. Dies gilt sowohl für die Hauptkasse (Vorstand) wie auch die Ortskassen (Verwaltungsstellen). Dem in 1998 formulierten Ziel, in der Berichtsperiode ein ausgeglichenes Ergebnis auszuweisen, ist die IG Metall erheblich näher gekommen. Dennoch schloss die IG Metall-Hauptkasse von 1999 bis 2002 jeweils mit einem negativen Ergebnis ab. Während es im ersten Jahr der Vorperiode noch 33,4 Millionen Euro betrug, konnte es von 1999 bis 2002 von 18 Millionen Euro auf 8,4 Millionen Euro reduziert werden (Grafik 5.3).

Gleichzeitig wurden in diesen Jahren die Rückstellungen für Leistungen nach Satzung im vollen Umfang von 15 Prozent der Beitragseinnahmen oder durchschnittlich 66,3 Millionen Euro gebildet.

Wichtig und politisch gewollt war es, durch gezieltes Sparen Mittel zu gewinnen, die für strategische Investitionen zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit verwendet werden können. Dies gilt insbesondere für die Mitgliederwerbung, die Zukunftsdebatte, für Qualifizierung und Personalstrukturmaßnahmen. Hier wurden erhebliche Mittel aus dem Vermögen zur Verfügung gestellt.

2.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung

Die IG Metall ist dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses einen großen Schritt näher gekommen. Erreicht wurde dies durch gemeinsames verantwortungsbewusstes Handeln. Das Zusammenspiel von Controlling, politischer Planung und Budgetierung hat sich bewährt und etabliert. Das Kostenbewusstsein ist auf allen Ebenen der Organisation gewachsen.

Vor dem Hintergrund knapper Finanzmittel bleibt es oberstes Ziel, die Ausgaben der IG Metall aus den Beitragseinnahmen zu finanzieren. Um dies

zu erreichen, wurde gespart wo es möglich war, ohne dass die politische Arbeit deshalb zu kurz kam. Daher gilt es, pauschale undifferenzierte Kürzungen zu vermeiden.

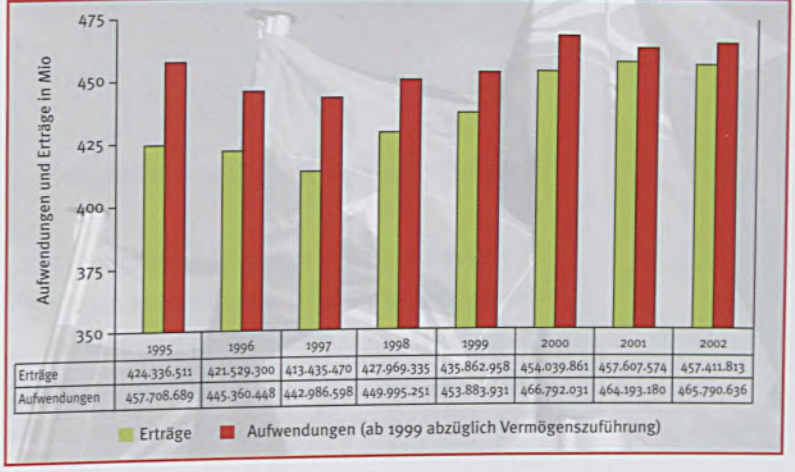
Aufgabe des Controlling ist die Planung und Steuerung sowie die Bereitstellung der für die Finanzplanung erforderlichen Daten. Der 1996 begonnene Aufbau eines wirkungsvollen Controllings und die Budgetierung der Aktivitäten und Aufgaben wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Nunmehr sind der Vorstand, die Bezirksleitungen und die Schulen in den Budgetierungsprozess eingebunden und ein dreistufiger Planungs- und Budgetierungsprozess ist etabliert.

Ausgangspunkt für die Budgetierung der Ausgaben ist die „Politische Planung" des Vorstands der IG Metall. Auf Grundlage der politischen Schwerpunktsetzung durch den Vorstand werden alle Aktivitäten der Vorstandsverwaltung für das laufende Jahr unter Berücksichtigung ihrer Kosten und Ziele festgelegt.

Die politische Planung wiederum muss in ihren Entscheidungsprozessen die jeweiligen finanziellen Auswirkungen einbeziehen. Das Zusammenspiel zwischen dem politischen Planungsprozess und der Finanzplanung wird in Grafik 5.4 schematisch dargestellt.

Basis für das Zusammenspiel im Planungsprozess war die Controlling-Konzeption mit den drei Bausteinen

Aufwendungen und Erträge (1995 – 2002)



	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Erträge	424.336.511	421.529.300	413.435.470	427.969.335	435.862.958	454.039.861	457.607.574	457.411.813
Aufwendungen	457.708.689	445.360.448	442.986.598	449.995.251	453.883.931	466.792.031	464.193.180	465.790.636

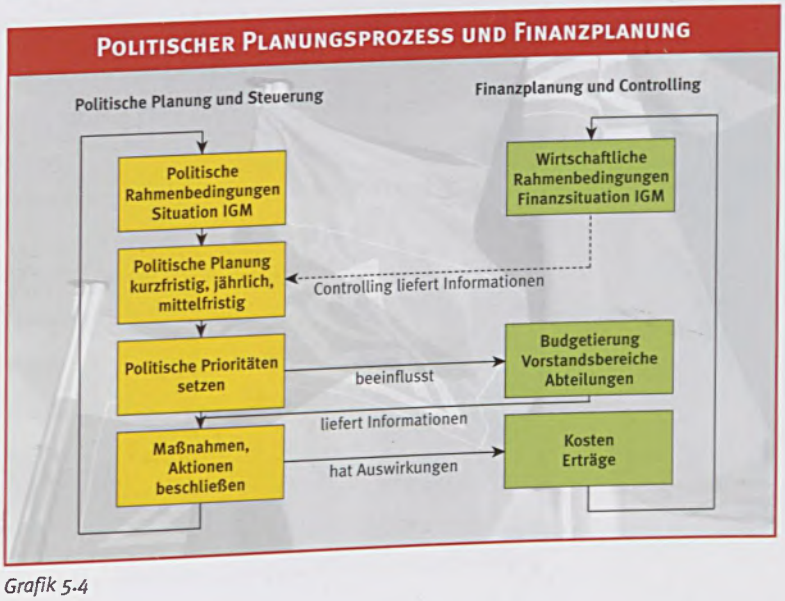
Grafik 5.2

Jahresergebnisse der IG Metall-Hauptkasse (1995 – 2002)



Grafik 5.3

Politischer Planungsprozess und Finanzplanung

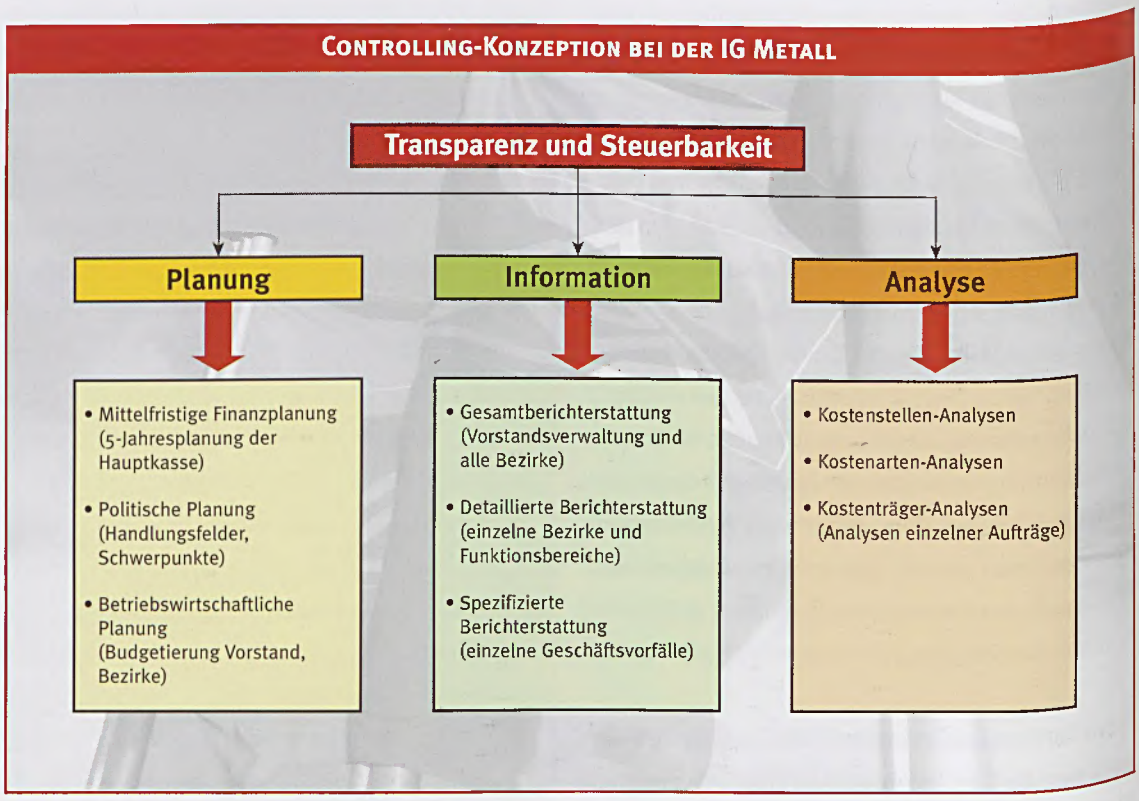


Grafik 5.4

- Planung (Maßnahmenplanung und Budgetierung),
- Information (Finanzberichterstattung),
- Analyse (Abweichungs- und Ursachenanalyse).

(Grafik 5.5)

Für jeden dieser Bausteine wurden Instrumente entwickelt und Schulungen mit den Kolleginnen und Kollegen durchgeführt. Die Anwendung der Instrumente für Planung, Information und Analyse als Regelkreis ermöglichen einen permanenten Erkenntnisfortschritt, da Informationen über Abweichungen und Ursachenanalysen in die aktuelle Budgetsteuerung ebenso wie in zukünftige Planungsperioden einfließen. Im Jahr 2000 wurde als neues Planungswerkzeug das sogenannte Planungstool entwickelt, das nicht nur den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen, sondern auch politischen Notwendigkeiten Rechnung trägt. Mit Hilfe dieses Instruments werden die einzelnen Arbeitsvorhaben beziehungsweise Aufträge des Vorstands und der Bezirke elektronisch unterstützt geplant. Es wird also festgelegt, welche Ziele durch ein Arbeitsvorhaben in welcher Zeit mit welchen Mitteln erreicht werden sollen. Gleichzeitig erfolgt die Zuordnung zu den Handlungsfeldern (zum Beispiel Tarifpolitik, Betriebspolitik etc. oder Querschnittsaufgaben) und den jährlichen politischen Schwerpunkten (zum Beispiel Mitgliederentwicklung, Zukunftsdebatte,



Grafik 5.5

Bündnis für Arbeit etc.). Das Planungstool schafft somit die gewünschte Transparenz über die zirka 800 Aufträge (Arbeitsvorhaben) der Vorstandsverwaltung und der zirka 600 Arbeitsvorhaben der Bezirksleitungen.

Zum Jahresabschluss 2001 wurde im Controlling der Baustein Information umstrukturiert und den technischen Möglichkeiten angepasst. Die unübersichtlichen Ist-Plan-Vergleiche des SAP-Systems wurden in gut aufbereitete Excel-Tabellen umgewandelt, die per E-Mail zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Mit diesem Controllingbericht erhalten der Vorstand und die Bereichsleitungen einen Status über ihren aktuellen Budgetverbrauch und die noch in der Planungsperiode zur Verfügung stehenden Finanzmittel.

Ergänzend zu diesem Controllingbericht, der jeweils „nur" über einen Bezirk oder Funktionsbereich informiert, wurde ab April 2002 mit dem Finanzbericht eine standardisierte monatliche Gesamtberichterstattung installiert. Mit ihm können einzelne Aufträge kontextbezogen und im Hinblick auf ihren Gesamtbeitrag für Mitglieder und Funktionäre beurteilt werden. Für die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder und die Bereichsleiter ist er ein wichtiges unterstützendes Hilfsmittel zur Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung für die IG Metall. Analog dem Controllingbericht wurde auch dieser Finanzbericht zum Jahresabschluss 2002 für die Bezirksleitungen generiert.

2.2. Aufwands- und Ertragsrechnung

Die Aufwands- und Ertragsrechnung der Jahre 1999 bis 2002 gibt einen detaillierten Überblick zur Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben der IG Metall Hauptkasse. Im folgenden wird auf wenige spezifische Entwicklungen und Besonderheiten hingewiesen (Tabelle 5.6).

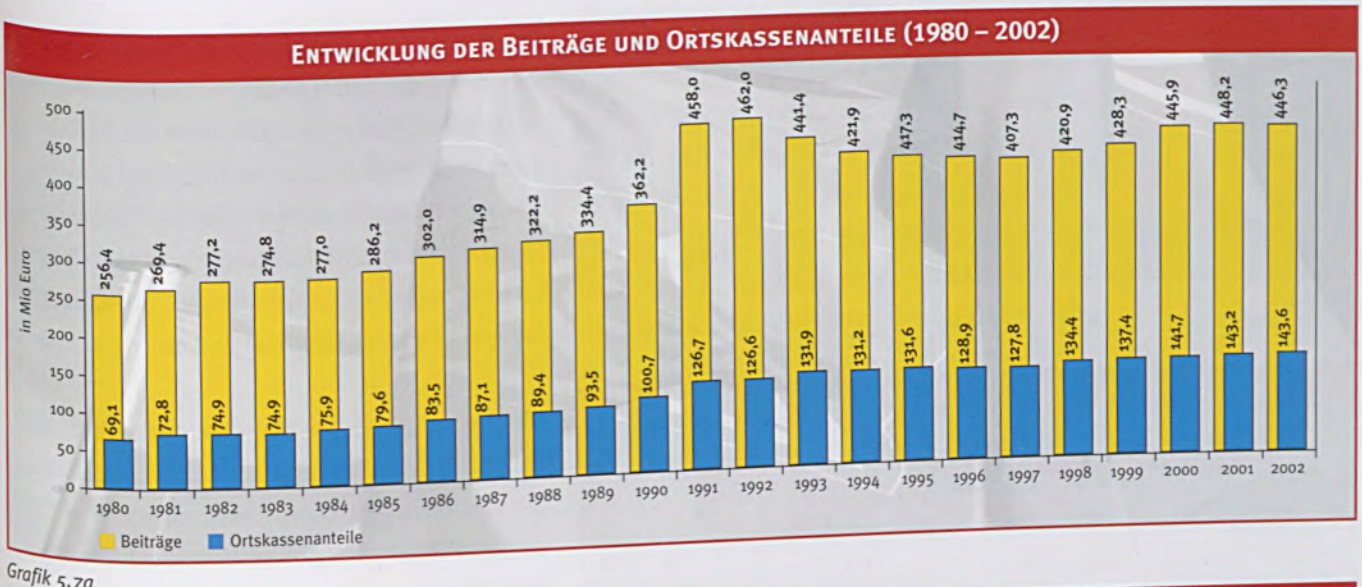
Die Erträge sind im Berichtszeitraum von 436 Millionen Euro in 1999 um 22 Millionen Euro (4,9 Prozent) auf 457 Millionen Euro in 2002 gestiegen. Maßgeblich hierfür sind im Wesentlichen die von 428 Millionen Euro in 1999 um 18 Millionen Euro auf 446 Millionen Euro in 2002 gestiegene Beitragseinnahmen. Neben den erfolgreichen Beitragsanpassungen dieser Jahre spiegelt sich hier auch die Integration der GHK wider.

Die Verwaltungsstellen erhalten zur Durchführung ihrer Aufgaben einen prozentualen Anteil ihrer Beitragseinnahmen sowie einen festen Sockelbetrag. Diese Ortskassenanteile beliefen sich in 2002 auf 144 Millionen Euro, gegenüber dem ersten Jahr des Berichtszeitraums ist dies ein Plus von 6,3 Millionen Euro (rund 5 Prozent). Neben den Ortskassenanteilen erhielten die Verwaltungsstellen Zuschüsse in Zusammenhang mit der Integration der Gewerkschaften GHK und GTB sowie zur Unterstützung für strukturelle Maßnahmen. Im Jahr 2002 beliefen sich diese zusätzlichen Mittel für die Verwaltungsstellen auf 13,2 Millionen Euro. Die Summe der Ortskassenanteile und Zuschüsse erhöhte sich

Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall Hauptkasse (1999 – 2002) in Euro

	1999	2000	2001	2002	in % an Ausgaben	Abweichung in % 02 – 01	Abweichung in % 00 – 99
EINNAHMEN							
Beiträge	428 315 326,72	445 862 198,32	448 151 924,56	446 347 810,23		-0,40	4,10
Zinsen und ähnliche Erträge	1 690 154,19	1 133 060,13	1 464 234,54	1 433 829,29		-2,08	-32,96
Sonstige Erträge	5 857 477,24	7 044 603,13	7 991 415,10	9 630 173,60		20,51	20,27
Summe Einnahmen	**435 862 958,15**	**454 039 861,57**	**457 607 574,20**	**457 411 813,12**		-0,04	4,17
AUSGABEN							
ORTSKASSEN							
– Anteile	137 353 404,75	141 734 979,63	143 183 121,53	143 641 581,62	29,08	0,32	3,19
– Zuschüsse	11 029 199,31	14 585 548,32	10 070 245,69	13 231 918,47	2,68	31,40	32,24
	148 382 604,07	**156 320 527,95**	**153 253 367,22**	**156 873 500,09**	**31,76**	**2,36**	5,35
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN							
– Streik und Aussperrung	116 152,01	173 090,53	92 639,00	11 918 718,47	2,41	12.765,77	49,02
– Maßregelung	24 241,33	-4 817,57	49 291,73	5 386,47	0,00	-89,07	-119,87
– Rentnerunterstützung	16 133 785,34	15 957 458,94	14 355 832,55	12 391 506,88	2,51	-13,68	-1,09
– Todesfälle	9 505 352,88	9 925 618,26	9 877 133,09	10 499 794,99	2,13	6,30	4,42
– Notlageunterstützung	233 925,76	157 943,60	192 012,79	1 252 989,66	0,25	552,56	-32,48
– Rechtsschutz	2 082 541,15	1 889 196,05	1 803 420,68	1 708 727,22	0,35	-5,25	-9,28
– Freizeitunfallversicherung	5 953 107,64	5 672 778,91	5 484 396,91	6 110 826,01	1,24	11,42	-4,71
	34 049 106,12	**33 771 268,72**	**31 854 726,75**	**43 887 949,70**	**8,88**	**37,78**	-0,82
RÜCKSTELLUNGEN für Leistungen nach der Satzung	**64 247 299,01**	**66 879 329,75**	**67 222 788,68**	**66 952 171,53**	**13,55**	**-0,40**	4,10
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN							
– DGB	53 099 949,91	55 235 309,71	55 507 161,91	55 195 334,12	11,17	-0,56	4,02
– IMB	1 379 310,34	1 416 248,23	1 430 336,13	1 507 675,69	0,31	5,41	2,68
– EMB	453 025,41	488 896,60	442 489,94	442 510,00	0,09	0,00	7,92
– ITBLAV	200 145,79	202 531,17	194 870,44	181 501,69	0,04	-6,86	1,19
– EFBH/IBBH	0,00	206 711,61	206 849,90	199 902,95	0,04	-3,36	-
	55 132 431,45	**57 549 697,33**	**57 781 708,32**	**57 526 924,45**	**11,65**	**-0,44**	4,38
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN							
– Zuschüsse an Bildungsstätten	20 469 473,00	20 901 496,52	20 875 382,21	21 189 091,04	4,29	1,50	2,11
– Seminarkosten	10 157 547,32	10 754 890,08	10 814 819,16	9 990 491,39	2,02	-7,62	5,88
– Bücher für Seminarteilnehmer	27 400 36	25 883,87	30 601,24	20 033,05	0,00	-34,54	-5,53
– Reisekosten	6 922 135,11	8 559 885,80	7 508 482,44	8 786 950,09	1,78	17,03	23,66
– Informationsmaterial	925 981,54	767 560,62	1 109 431,82	991 062,83	0,20	-10,67	-17,11
– Druckkosten	10 004 224,90	10 000 613,40	8 932 633,12	10 198 882,47	2,06	14,18	-0,04
– Versandkosten METALL u.a	6 091 450,14	5 792 698,11	5 294 393,93	5 816 141,41	1,18	9,85	-4,90
– Sonstige Umlagen,Mitgliedschaften	973 714,13	1 340 347,23	1 414 881,80	1 675 988,56	0,34	18,45	37,65
– Jubiläumsgabe	119 309,96	94 639,62	73 006,53	69 812,78	0,01	-4,37	-20,68
– Agitationskosten	3 862 881,55	3 494 364,25	3 977 224,75	2 333 823,66	0,47	-41,32	-9,54
	59 554 118,01	**61 732 379,49**	**60 030 857,00**	**61 072 277,28**	**12,36**	**1,73**	3,66
VERWALTUNGSKOSTEN							
– Personalkosten	62 727 104,55	68 023 609,91	67 768 288,61	69 673 036,55	14,10	2,81	8,44
– Fremde Dienstleistungen	3 038 996,28	1 344 881,67	1 686 548,14	2 167 869,45	0,44	28,54	-55,75
– Honorare, Beratungskosten	6 407 895,11	7 250 900,50	10 259 167,58	8 924 581,58	1,81	-13,01	13,16
– Steuern, Abgaben, Versicherungen	331 901,88	371 874,36	444 857,45	362 593,62	0,07	-18,49	12,04
– DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	901 084,61	801 099,46	1 056 989,05	904 018,88	0,18	-14,47	-11,10
– Energiekosten	880 114,44	895 537,06	843 768,19	1 004 265,15	0,20	19,02	1,75
– Reparaturkosten	1 025 508,67	1 546 291,77	1 773 691,70	1 942 014,34	0,39	9,49	50,78
– Mieten	8 918 815,00	8 992 332,03	9 080 626,24	8 651 479,85	1,75	-4,73	0,82
– Postgebühren u.a.	2 346 624,23	3 168 188,52	2 938 466,71	3 302 578,75	0,67	12,39	35,01
– Sonstige Verwaltungskosten	2 711 578,73	4 146 586,79	5 141 992,24	5 717 125,01	1,16	11,19	52,92
– Abschreibung auf Anlagevermögen	4 693 382,10	5 103 808,32	5 457 742,11	5 009 643,13	1,01	-8,21	8,74
	93 983 005,61	**101 645 110,40**	**106 452 138,02**	**107 659 206,31**	**21,79**	**1,13**	8,15
Summe Ausgaben	455 348 564,26	477 898 313,64	476 595 585,99	493 972 029,36	100,00	3,65	4,95
Finanzierung aus Vermögen	**1 464 633,22**	**11 106 282,24**	**12 402 405,71**	**28 181 393,16**			
Ergebnis	**-18 020 972,88**	**-12 752 169,82**	**-6 585 606,08**	**-8 378 823,08**		**27,23**	-29,24

Tabelle 5.6



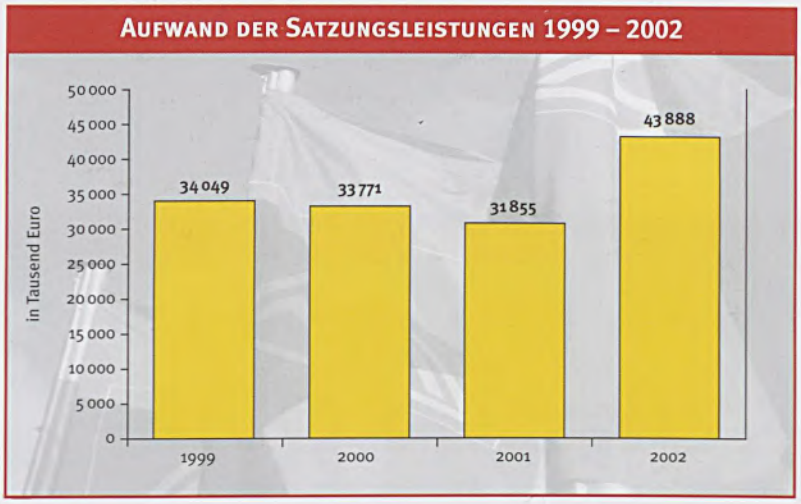
Grafik 5.7a



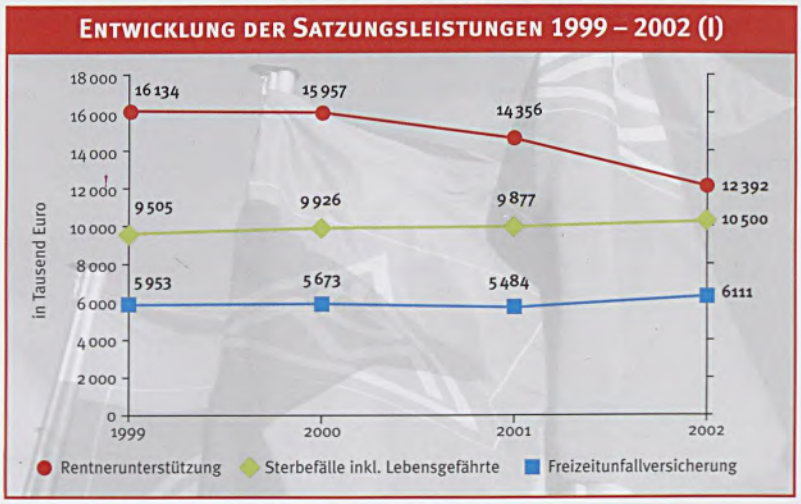
Grafik 5.7b

damit im Berichtszeitraum von 148 Millionen Euro (34,6 Prozent der Beitragseinnahmen) auf 157 Millionen Euro (35,2 Prozent) in 2002. Die langfristige Entwicklung der Ortskassenanteile und Zuschüsse zeigen die Grafiken 5.7a und 5.7b.

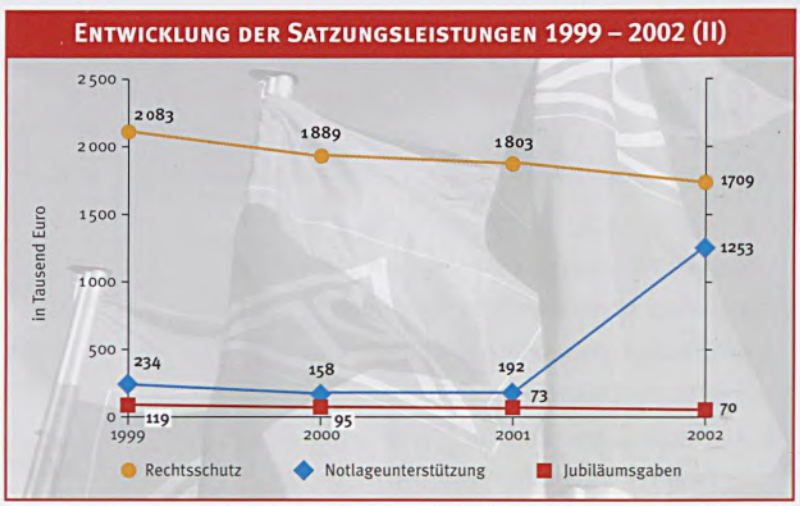
Die Satzungsleistungen verdeutlichen den Solidargedanken der IG Metall. In den Jahren 1999 bis 2002 wurde insgesamt 144 Millionen Euro Unterstützungsleistungen nach der Satzung an die Mitglieder ausgezahlt. Im Schnitt waren dies jährlich rund 8 Prozent der Beitragseinnahmen (Grafik 5.8).



Grafik 5.8



Grafik 5.9



Grafik 5.10

Die Streikunterstützung ist die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. In Zusammenhang mit den Arbeitskampfmaßnahmen der Tarifrunde 2002 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, Berlin sowie Brandenburg fielen hier zirka 12 Millionen Euro für Streikunterstützung sowie Aufwendungen für Urabstimmungs- und Streiknebenkosten an.

Die Unterstützung bei Maßregelung schützt diejenigen Mitglieder, die sich für die IG Metall und die von ihr angestrebten Ziele einsetzen und deshalb entlassen oder arbeitslos werden. Der Wert für das Jahr 2000 erklärt sich aus Geldern, die an die IG Metall zurückgeflossen sind, als die damit verbundenen Rechtsstreitigkeiten gegen die Betriebe gewonnen wurden.

Die Beitragsrückerstattungen an Rentner betrugen im Berichtszeitraum 58,8 Millionen Euro. Sie verminderten sich kontinuierlich von 16,1 Millionen Euro in 1999 auf 12,4 Millionen Euro in 2002 (Grafik 5.9). Ebenfalls von wesentlichem Umfang ist die Unterstützung im Todesfall. Insgesamt wurden an Hinterbliebene Sterbegelder in Höhe von 39,8 Millionen Euro gezahlt, also rund 10 Millionen Euro jährlich.

Durchschnittlich 5,8 Millionen Euro erhielten die Mitglieder aus der Freizeitunfallversicherung. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum mit durchschnittlich 6,9 Millionen Euro zeigt sich die ausgabensenkende Wirkung der strengeren Auslegung der Versicherungsbedingungen.

Die zielgerichtete Unterstützung für Mitglieder in außerordentlichen Notfällen erhöhte sich zur Vorperiode um rund eine Millionen Euro auf 1,8 Millionen Euro im Berichtszeitraum (Grafik 5.10). Grund hierfür ist insbesondere die in Zusammenhang mit der Hochwasserkatastrophe im August 2002 gezahlte Soforthilfe für Mitglieder. Hierfür wurden insgesamt 1,1 Millionen Euro aufgewendet.

Die Rechtsschutzaufwendungen beliefen sich auf durchschnittlich 1,9 Millionen Euro oder insgesamt 7,5 Millionen Euro. Hiervon entfielen 3,5 Millionen Euro auf die Familienrechtsschutzversicherung für ehemalige GTB-Mitglieder.

Die IG Metall würdigt langjährige Mitgliedschaften mit einem Präsent. Für diese Jubiläumsgaben wurden im Berichtszeitraum 357 000 Euro aufgewandt.

Die IG Metall ist im DGB und in verschiedenen europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen Mitglied. Für die jeweiligen Beitragsverpflichtungen wurden im Berichtszeitraum durchschnittlich 57 Millionen Euro abgeführt.

An den DGB führt die IG Metall 12 Prozent ihrer Beitragseinnahmen ab. Im Jahr 2002 waren dies 53,6 Millionen Euro, hinzu kommt ein Solidaritätsbeitrag je Mitglied. Weitere Beiträge sind für die Mitgliedschaften der IG Metall im Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) und im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) zu entrichten. Im Zuge der Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) in 1998 und der Gewerkschaft Holz/Kunststoff (GHK) in 2000 leistet die IG Metall zudem Beiträge für die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), für den Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH) sowie die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH).

Die Ausgaben für gewerkschaftliche Aufgaben betrugen im Zeitraum 1999 bis 2002 242,4 Millionen Euro. Gegenüber der Vorperiode ist dies ein Rückgang von 14,8 Millionen Euro. Dies spiegelt nicht eine verminderte gewerkschaftliche Aktivität der IG Metall wider, sondern vielmehr bewusste und zielgerichtete Einsparungen. Im Einzelnen erhöhten sich die Agitationskosten zum Vorberichtszeitraum um 2,5 Millionen Euro auf 13,7 Millionen Euro, während die Druckkosten um 11,7 Millionen Euro, die Versandkosten für Druckerzeugnisse um 1,5 Millionen Euro und die Zuschüsse an Bildungsstätten um 3,9 Millionen Euro zurückgingen. Letzterem stehen im Vergleich zur Vorperiode erhöhte Erträge an Bildungsstätten gegenüber, so dass Umfang und Ausgaben für die Bildungsarbeit insgesamt gestiegen sind.

Die Verwaltungskosten sind im Berichtszeitraum um 32,4 Millionen Euro gegenüber der Vorperiode gestiegen. Einsparungen konnten bei den Mieten in Höhe von 3,8 Millionen Euro, bei den Sonstigen Verwaltungskosten von 2,7 Millionen Euro und bei den fremden Dienstleistungen von

3,6 Millionen Euro erzielt werden. Mehr Geld wurde für Beratungskosten (+ 8,2 Millionen Euro) und insbesondere für Personalkosten (+ 31,9 Millionen Euro) aufgewandt. Dieser Anstieg der Personalkosten resultiert unter anderem aus der Übernahme von Beschäftigten der in 1998 beziehungsweise 2000 integrierten Gewerkschaften GTB und GHK, den jeweiligen Tarifsteigerungen und der Einführung der neuen Struktur der Altersversorgung.

2.3 Statistik und Service

Grundlage für die mittelfristige Finanzplanung der IG Metall ist die prognostizierte Mitgliederentwicklung und damit die voraussichtlichen Beitragseinnahmen als wesentliche Einnahmequelle der IG Metall. Die grundlegenden Daten liefert hierfür die Mitglieder- und Beitragsstatistik.

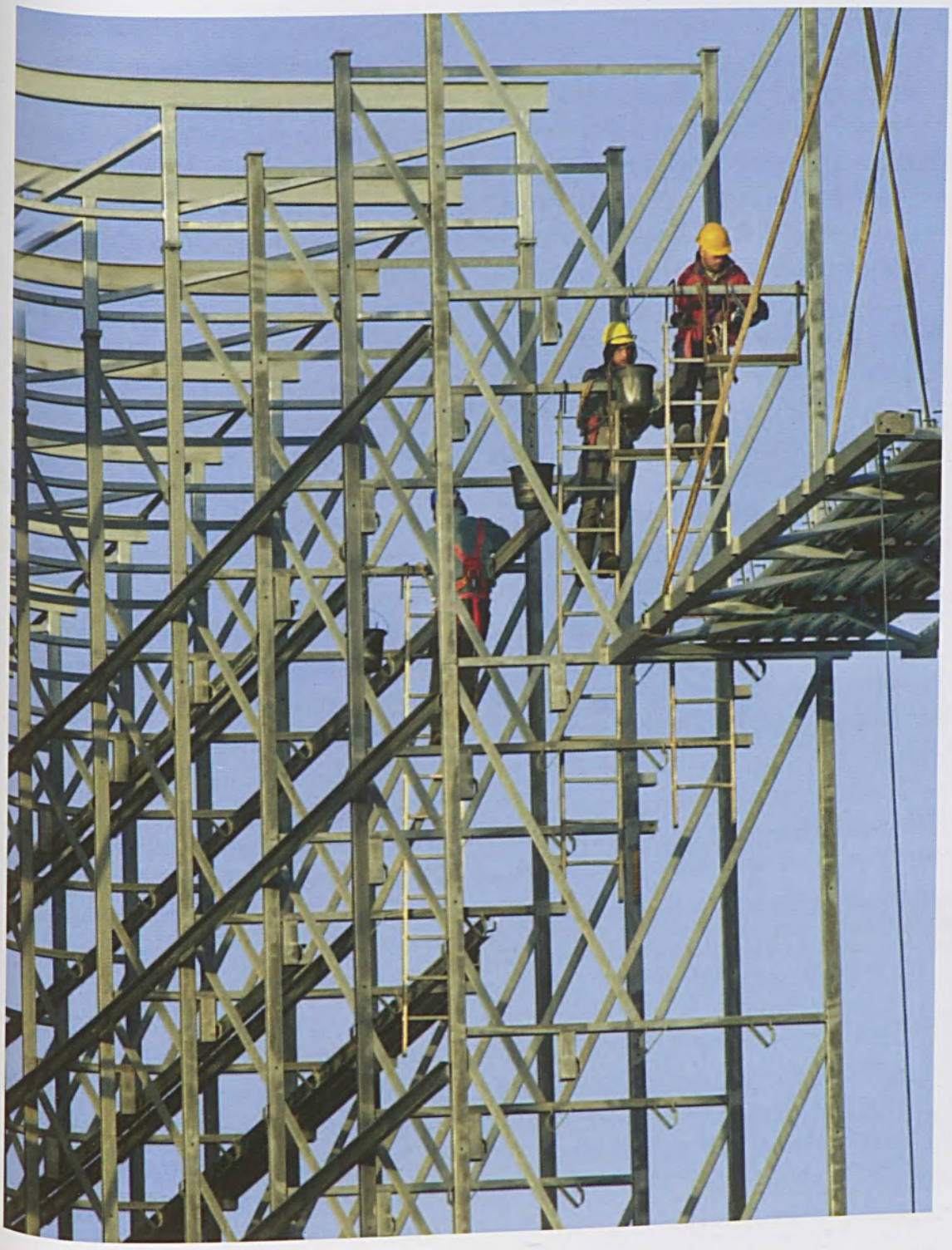
Diese ist seit dem letzten Gewerkschaftstag im Jahr 1999 grundlegend weiterentwickelt worden. Die Merkmale des neuen Berichtswesens sind die Einheitlichkeit des Aufbaus und der Messkonzepte, das hohe Maß an Verständlichkeit sowie die Aktualität der Berichtserstattung. Diese stellen den Entscheidungsträgern alle relevanten Informationen monatlich zur Verfügung.

Anschauliche Grafiken lassen differenzierte Einblicke in die verschiedenen Organisationsbereiche der IG Metall zu.

Monatsberichte zur Bundes-, Bezirks- und Verwaltungsstellenebene zeichnen ein detailliertes Bild der Organisation bis auf die Ebene der einzelnen Betriebe. Dazu zählt auch der Finanzbericht, der einen monatlichen Überblick über die finanzielle Situation der Verwaltungsstellen bietet. Monatsberichte über die Bereiche Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff runden das Bild ab.

Neben den Monatsberichten geben die Organisationsberichte der Verwaltungsstellen eine mehrjährige Übersicht zu den Themen Mitglieder, Finanzen und Betriebe. Differenzierte Angaben und Kennziffern zeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Mit dem integrierten Modul „Trend und Prognose“ steht zudem ein Instrument zur Zukunftsprognose auf der Ebene der Verwaltungsstellen zur Verfügung.

Um die gewerkschaftliche Betreuung in den Konzernen zu unterstützen, wurde als neues Instrument der Konzernbericht geschaffen. Er zeigt erstmals die Beschäftigten-, Mitglieder- und Beitragsentwicklung für die Betriebe eines Konzerns.



3. Ortskassen

3.1 Entwicklung der Finanzen

Im Zeitraum 1999 bis 2002 sind die Vermögen der Verwaltungsstellen weiter angewachsen. Die Ortskassenbestände stiegen von 182,9 Millionen Euro am 31. Dezember 1999 um 25,7 Millionen Euro auf 209 Millionen Euro am 31. Dezember 2002 (Grafik 5.11).

Die Ortskassenbestände und die Ortskassenanteile sind im Berichtszeitraum insgesamt gestiegen. In der Gesamtbetrachtung ergibt sich somit ein positives Ergebnis. Allerdings zeigt sich in der Einzelbetrachtung, dass vor allem in den neuen Bundesländern die Verwaltungsstellen weiterhin Probleme haben, mit ihren Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen die Ausgaben zu decken. Aber auch in den alten Bundesländern werden die Verwaltungsstellen zunehmend vor die Herausforderung gestellt, auf die Einnahmenentwicklung zu reagieren und ihre Kosten zu senken.

Der 19. ordentliche Gewerkschaftstag 1999 hat eine Neuregelung der Ortskassenanteile beschlossen (§ 14 Absatz 6 der Satzung). Nunmehr erhalten alle Verwaltungsstellen 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen der Ein-Prozent-Zahler und mindestens 30 Prozent ihrer Beitragseinnahmen der Nicht-ein-Prozent-Zahler. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsstellen einen einheitlichen Sockelbetrag. Diese Kombination aus einem von der Mitgliederentwicklung abhängigen Anteil und einem stabilisierendem Sockelbetrag als Grundsicherung vor allem für kleine Verwaltungsstellen hat sich in der Praxis bewährt.

Entwicklung der Jahresergebnisse und Ortskassenbestände 1999 – 2002

in Euro	1999	2000	2001	2002
Ergebnisse Verwaltungsstellen West	10 249 102	8 722 395	10 975 926	3 837 285
Ergebnisse Verwaltungsstellen Ost	1 886 185	641 462	486 936	1 027 998
Ergebnisse Verwaltungsstellen gesamt	12 135 287	9 363 858	11 462 863	4 865 283
Ortskassenbestände Verwaltungsstellen	182 917 234	192 281 092	203 743 954	208 609 237

Tabelle 5.11

3.2. Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens

Nachdem mit der Einführung des Buchhaltungssystems KHK ein wichtiger Schritt zu einer eigenständigen Buchhaltung in den Verwaltungsstellen erfolgt war, wurde in diesem Berichtszeitraum die Modernisierung fortgeführt.

Wie viele große Unternehmen hat sich die IG Metall für SAP entschieden und zum 1. Januar 2000 eingeführt. Zeitgleich mit der Einführung von SAP wurde der Jahrtausendwechsel in allen Systemen problemlos vollzogen.

Durch die zentrale Datenhaltung kann sich der Vorstand einen schnellen Gesamtüberblick über das Rechnungswesen der gesamten IG Metall verschaffen. SAP bietet den Vorteil, dass alle relevanten Daten jederzeit aktuell für alle Berechtigten verfügbar sind. Gleichzeitig können

über Schnittstellen Buchungen wie Gehalt, MDB-Buchungen oder Abschreibungs-Buchungen zentral unterstützt und automatisiert werden, so dass die Verwaltungsstellen in ihrer Arbeit entlastet sind.
Zudem bietet sich mit SAP aufgrund der zentralen Datenhaltung für die Verwaltungsstellen die Möglichkeit, ihre Buchhaltung an ein Regionales Verwaltungszentrum (RVZ) abzugeben. (siehe Kap 4.1.3)
Für die Entscheidungsträger vor Ort bietet SAP Budgetierungsbausteine, die speziell an den Bedürfnissen der Verwaltungsstellen ausgerichtet sind.

Seit März 2001 werden monatlich Finanzberichte erstellt. Das komplette Berichtswesen für die Verwaltungsstellen wurde in einem erheblichen Umfang ausgebaut und modernisiert. Die Daten aus der Mitgliederdatenbank MDB und aus SAP fließen automatisch in ein umfangreiches Berichtswesen mit präsentationsfähigen Statistiken und Berichten ein, das den Verwaltungsstellen regelmäßig zur Verfügung gestellt wird und in den örtlichen Gremien verwendet werden kann.

Im Mai 2001 wurde das Buchhaltungssystem SAP erfolgreich auf EURO umgestellt. Die Währungsumstellung war der Auslöser für die Ablösung der im letzten Berichtszeitraum eingeführten Mitgliederbuchhaltung GMB. Die Neue Mitgliederdatenbank MDB wurde innerhalb von 16 Monaten entwickelt und eingeführt. Dieser Kraftakt hat alle Beteiligten sehr stark belastet.

Gerade auch für die Arbeit der Verwaltungsstellen ergaben sich drastische Veränderungen. Für die Verwaltung von Mitgliedern, Betrieben, Wahlen, Rechtsschutz und Bildung gab es vor MDB jeweils eigenständige Programme mit eigenständigem Aufbau und der Notwendigkeit, jeweils eigene Daten zu pflegen. Mit der neuen Mitgliederdatenbank MDB wurde im August 2001 eine einheitliche, zukunfts- und eurofähige Anwendung zur integrierten Bearbeitung der Mitglieder-, Betriebe- und der Seminardaten eingeführt. Diese können nach umfangreichen Kriterien abgefragt, ausgewertet und direkt nach Word, Excel oder Outlook übergeben werden. Darüber hinaus stehen in MDB viele standardisierte Berichte zur Verfügung.

Seit Januar 2002 steht den Verwaltungsstellen ein überarbeitetes und modernisiertes Formularwesen für die Buchhaltung elektronisch im Intranet zur Verfügung. Mit der Einführung von SAP und MDB wurde auch das Angebot an Buchhaltungsseminaren, an Seminaren zur Mitgliederbetreuung- und -beratung sowie zu satzungsgemäßen Beiträgen und Leistungen und an Workshops für Kassierer/innen stark ausgebaut.

Ab dem 1. Februar 2002 wurde in den Verwaltungsstellen flächendeckend Cash-Pooling eingeführt. Durch die Bündelung der Liquiditätsbestände aller Verwaltungsstellen konnte eine höhere Verzinsung erreicht werden. Ein positiver Nutzenaspekt ist dabei, dass die Verwaltungsstellen die Disposition ihrer finanziellen Reserven nun nicht mehr selbst vornehmen müssen.

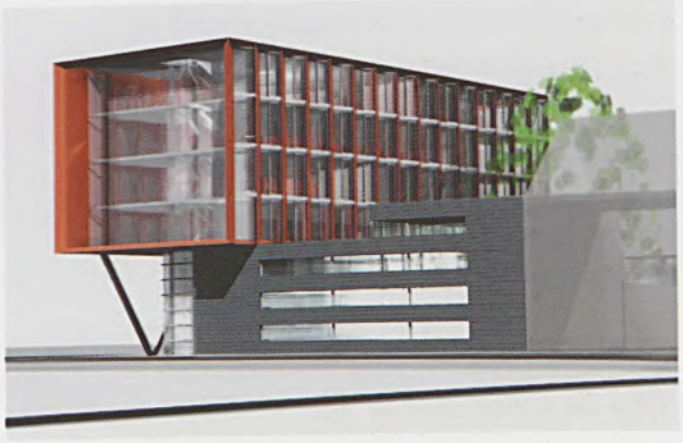
4. Gesellschaften



Planung für das Gewerkschaftshaus in Hannover



Planung für das Gewerkschaftshaus in Braunschweig



Planung für das Gewerkschaftshaus in Wolfsburg

4.1 IGEMET

Die Immobilien der IG Metall werden von den drei immobilienverwaltenden Gesellschaften IGEMET, GVG und Espada verwaltet. Insgesamt handelt es sich um 120 Immobilien und 850 Mietverträge. Der Immobilienbereich der IG Metall ist 1996 neu gegliedert worden.

Gesellschafter der IGEMET sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand der IG Metall eingesetzt. Er wurde im Anschluss an den 19. ordentlichen Gewerkschaftstag 1999 neu gebildet. Entscheidungen jenseits des engen Bereichs, in dem die Geschäftsführung selbst zuständig ist, werden durch den Aufsichtsrat getroffen. Größere Entscheidungen über 5,11 Millionen Euro bedürfen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung (siehe auch Kap. 1.7).

Der Zweck der Immobilienverwaltungsgesellschaften bestand bei deren Gründung zunächst darin, den Gliederungen der IG Metall Immobilien zur Verfügung zu stellen. Inzwischen sind weitere Aufgaben dazugekommen und prägen die Tätigkeit der Immobilienverwaltung: So gilt es

- das Immobilenvermögen werthaltig weiter zu entwickeln,
- bestehende Immobilien zu verwalten,
- bestehende Immobilien zu sanieren und zu renovieren,
- neue Projekte zu planen, zu bauen oder zu kaufen,

- die Gliederungen der IG Metall bei Mietangelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Die Arbeit im Berichtszeitraum war im wesentlichen geprägt von den beabsichtigten und schon begonnenen Neubauvorhaben.

Ein weiterer Schwerpunkt bestand darin, den bestehenden Sanierungsstau abzuarbeiten. Ein wesentlicher Teil der Mieteinnahmen der IGEMET wurde weit über den marktüblichen Durchschnitt hinaus für Sanierungsaufwendungen verwendet. Im Vordergrund standen dabei vor allem die Schulen, die in einer großen Anstrengung modernisiert und saniert worden sind. Die einzelnen Jahresergebnisse wurden wesentlich auch durch die vorgenommenen Bewertungen der einzelnen Immobilien beeinflusst.

Die wesentlichen Projektmaßnahmen im Zeitraum 1999 – 2002 waren der Neubau MainForum in Frankfurt am Main (zirka 142 Millionen Euro) sowie die Planung beziehungsweise der Beginn der Arbeiten für die Gewerkschaftshäuser in Bochum (zirka 19 Millionen Euro), Wolfsburg (zirka 10,2 Millionen Euro), Hannover (zirka 7,3 Millionen Euro), Braunschweig (zirka 6,6 Millionen Euro) und Würzburg (zirka 2,4 Millionen Euro). Das Neubauvorhaben Hannover nahm konkrete Formen an. Im Jahr 2000 sind erste Herrichtungsarbeiten auf dem dortigen Gelände durchgeführt worden. Die Neubauvorhaben Hannover und Braunschweig sind in 2002 begonnen worden. Für die weiteren Neubauprojekte Bochum, Wolfsburg und Würzburg ist der Baubeginn für 2003 geplant.

Darüber hinaus wurden die Gewerkschaftshäuser Salzgitter, Velbert und Siegen revitalisiert.

Weitere Neubautätigkeiten waren die Liegenschaften Berlin, Alte-Jakob-Straße 146/147 mit 26 Wohneinheiten (Fertigstellung 1999) sowie die Jugendbildungsstätte Schliersee (Fertigstellung 2000). Im Rahmen der Geschäftsbesorgung für Dritte wurde im Auftrag der VVG der GTB die Immobilie in Düsseldorf, Roßstraße 94 saniert und modernisiert und im Januar 1999 an den Nutzer übergeben.

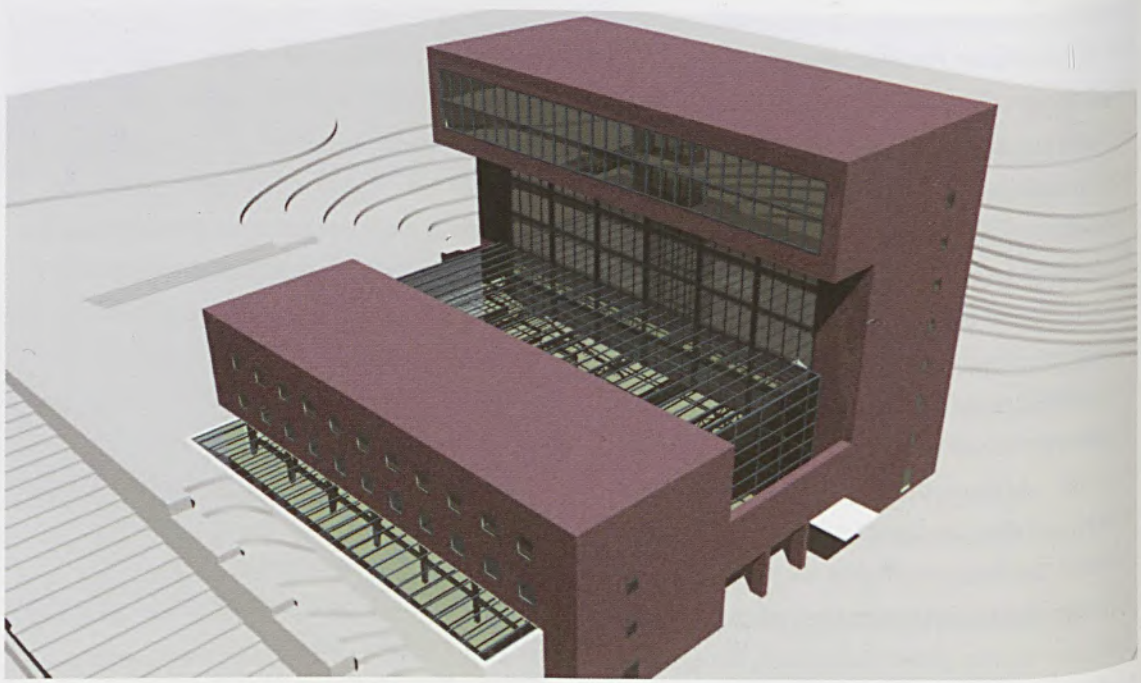
Im Frühjahr 2001 begannen die Bauarbeiten des Neubauprojekts MainForum in Frankfurt am Main. Erster wichtiger Eckpunkt war die Grundsteinlegung im Mai 2001, im November 2002 fand das Richtfest statt.

Der Berichtszeitraum ist darüber hinaus von wesentlichen Zugängen gekennzeichnet. Bereits 2000 wurde ein Gewerkschaftshaus in Schweinfurt, 2001 ein Haus in Stadthagen zugekauft, 2002 erfolgte der Ankauf einer Immobilie in Osnabrück. Für den Standort Osnabrück ist die Immobilie August-Bebel-Platz 1 angekauft worden. In diesem Haus finden alle Einzelgewerkschaften ein neues Zuhause. Der Einzug in dieses Gebäude ist für März 2003 geplant. In allen Immobilien ist die örtliche IG Metall der Hauptmieter.

Im Berichtszeitraum ist die zuvor mit der BGAG gehaltene GIMET GmbH aufgelöst worden. Zweck der GIMET war es, die restituierten Immo-



MainFarum (links) in Frankfurt am Main



Planung für das Gewerkschaftshaus in Bachum

bilien der ehemaligen IG Metall der DDR zu vermieten oder zu verkaufen. Von den ehemaligen GIMET-Objekten hat die IGEMET Immobilien in Gera, Halle, Leipzig, Rostock und Stralsund in ihren Bestand übernommen.
Aus der Fusion der IG Metall mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff sind folgende Zugänge zu verzeichnen:

- Ferienhäuser Asendorf (Übergang in 2003),
- Berlin, Am Köllnischen Park (Übergang in 2003),
- Düsseldorf, Erich-Klausner-Straße,
- Düsseldorf, Sonnenstraße,
- zwei Objekte der Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in Hamburg.

Die Abgänge im Berichtszeitraum betreffen die Liegenschaften Heinrich-Mann-Straße in Altenburg (Verkauf Juni 2000), Dortmund-Lücklemberg (Verkauf Gebäude 1999, Verkauf Grundstück Mai 2000), Scheerenberger Straße in Osterode (Verkauf Oktober 1999) sowie in Frankfurt am Main die Liegenschaften Wilhelm-Leuschner-Straße 86 – 88 (Verkauf 1999) und Wilhelm-Leuschner-Straße 90 – 92 (Verkauf 1999).

Zur Abrechnung der rückständigen Heiz- und Betriebskosten wurden ab 1999 externe Dienstleister eingeschaltet, um die Rückstände in diesem Bereich aufzuholen. Die Rückstände sind inzwischen vollständig abgearbeitet worden. Künftige Abrechnungen werden nun wieder zeitgerecht im Folgejahr erstellt.
Mit der Immobiliensoftware SAP-RE wurde eine immobilienwirtschaftliche Anwenderlösung eingeführt, die die Verwaltung der Immobilien der Gesellschaften künftig besser unterstützen wird.

Der Jahresabschluss der Immobilienverwaltenden Gesellschaften wird jährlich von Wirtschaftsprüfergesellschaften geprüft. Im Berichtszeitraum sind für alle Gesellschaften jeweils uneingeschränkte Testate vergeben worden. Die wirtschaftliche Entwicklung der IGEMET ist in Tabelle 5.12 dargestellt.

Bericht zum Geschäftsjahr 1999

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten sind geringfügig gesunken. Dies war im wesentlichen durch getätigte Verkäufe und Mietausfälle wegen Modernisierungs- und Umbauarbeiten verursacht.

Die Objektaufwendungen sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 14 Prozent gestiegen. Ursachen hierfür waren im wesentlichen gestiegene Kosten in den Bereichen Instandhaltung und sonstiger Aufwendungen für die Objektverwaltung entlang des formulierten Ziels, den Sanierungsstau zu beheben.

Die sonstigen Aufwendungen waren insbesondere durch die Projektierungskosten für verkaufte Grundstücke (rund 432 000 DM) und Honorare und Beratungskosten für die Neubauprojektierung MainForum in Frankfurt geprägt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Geschäftsjahr war die Veräußerung von Grund-

Ertragsüberhang und Aufwandsüberhang der IGEMET 1999 bis 2002

	1999		2000		2001		2002	
	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent
Treuhandvermögen								
Miet- und Pachterträge	10074	87,4	10189	86,0	13457	91,3	16994	137,0
Bestandsveränderung Unfertige Leistungen	1367	11,9	1584	13,4	−425	−2,9	−4491	−36,2
Bestandsveränderung Grundstücke	0	0,0	0	0,0	−213	−1,4	−309	−2,5
Sonstige Erträge aus Objektverwaltung	83	0,7	79	0,6	1922	13,0	208	1,7
Objekterträge	**11524**	**100,0**	**11852**	**100,0**	**14741**	**100,0**	**12402**	**100,0**
Instandhaltungsaufwendungen	−1988	−17,3	−4144	−35,0	−4123	−28,0	−10366	−83,5
Betriebs- und Heizkosten	−3156	−27,4	−3150	−26,6	−3355	−22,8	−3535	−28,5
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	−4186	−36,3	−4244	−35,8	−4562	−30,9	−4386	−35,4
Sonstige Aufwendungen aus der Objektverwaltung	−721	−6,2	−757	−6,4	−2170	−14,7	−3766	−30,4
Nicht umlagefähige Steuern	−87	−0,8	−78	−0,7	−80	−0,5	64	0,5
Objektaufwendungen	**−10138**	**−88,0**	**−12373**	**−104,5**	**−14290**	**−96,9**	**−21989**	**−177,3**
Objektergebnis aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	**1386**	**12,0**	**−521**	**−4,5**	**451**	**3,1**	**−9587**	**−77,3**
Ergebnis aus der Veräußerung von Grundstücken des Anlage- und Umlaufvermögens	4923	42,7	−139	−1,2	0	0,0	0	0,0
Außerplanmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und Umlaufvermögen	0	0,0	−511	−4,3	−24257	−164,6	−15497	−124,9
Objektergebnis Gesamt	**6309**	**54,7**	**−1171**	**−10,0**	**−23806**	**−161,5**	**−25084**	**−202,2**
Übernommener Ertragsüberhang des Gesellschaftsvermögens	3	0,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0
Sonstige Erträge aus Vermögensverwaltung	306	2,7	196	1,7	25	0,2	39	0,3
Sonstige Aufwendungen aus Vermögensverwaltung	−1415	−12,3	−31	−0,3	0	0,0	0	0,0
Beteiligungsergebnis	−2680	−23,3	692	5,8	2996	20,3	4594	37,0
Zinsergebnis	6026	52,3	6719	56,7	7527	51,1	6825	55,0
Außerordentliche Aufwendungen	−40	−0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	−4	0,0	−270	−2,3	−388	−2,6	−4	0,0
Treuhandergebnis	**8505**	**73,8**	**6139**	**51,6**	**−13646**	**−92,5**	**−13630**	**−109,9**
Verwaltung des Treuhänders								
Personalaufwand	−883	−7,6	−1112	−9,4	−1162	−7,9	−1399	−11,3
Nicht umlagefähige Betriebskosten	−7	−0,1	−17	−0,1	−22	−0,1	−170	−1,4
Instandhaltung	−30	−0,3	−1	0,0	−1	0,0	0	0,0
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	−34	−0,3	−45	−0,4	−49	−0,3	−226	−1,8
Sonstige Verwaltungsaufwendungen und gewinnunabhängige Steuern	−335	−2,9	−317	−2,7	−632	−4,3	−833	−6,7
Verwaltungsergebnis des Treuhänders	**−1289**	**−11,2**	**−1492**	**−12,6**	**−1866**	**−12,6**	**−2628**	**−21,2**
Ertragsüberhang / Aufwandsüberhang (−)	**7216**	**62,6**	**4647**	**39,0**	**−15512**	**−105,1**	**−16258**	**−131,1**

Tabelle 5.12

stücken des Anlage- und Umlaufvermögen. Im einzelnen waren das die Liegenschaften

- Berlin, Linienstraße 83 – 85
- Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 86 – 88 und 90 – 92 sowie
- Dortmund, Kirchhörder Straße 29 – 41

Bericht zum Geschäftsjahr 2000

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten konnten geringfügig erhöht werden. Die Veräußerung von Grundstücken des Anlage- und Umlaufvermögens sind in 2000 mit einem Veräußerungsgewinn in Höhe von 145 000 DM nur sehr gering ausgefallen und haben somit auch die Erträge aus Miet- und Pachteinnahmen nicht wesentlich beeinflusst.

Die wiederum vermehrten Sanierungs-, Modernisierungs- und Umbauprojekten haben demgegenüber zu Mietausfällen geführt, die das Ergebnis belasteten.

Die Zunahme der Objektaufwendungen von rund 22 Prozent gehen im wesentlichen auf den Schwerpunkt Instandhaltungsaufwendungen zurück. Diese wurden im Vergleich zum Geschäftsjahr 1999 mehr als verdoppelt. Die Schwerpunkte der Instandhaltungsarbeiten im Kalenderjahr 2000 lagen in den IG Metall Bildungsstätten Bad Orb, Berlin und Lohr. Zudem waren im Rahmen von Neuvermietungen (Jüdisches Museum in der Immobilie Alte Jakobstraße in Berlin) umfangreiche Herrichtungsarbeiten der Mietflächen notwendig.

Bericht zum Geschäftsjahr 2001

Die Erträge aus Mieten und Pachten ohne Betriebskosten-Abrechnung konnten um rund 11 Prozent verbessert werden, im wesentlichen aufgrund erstmals angefallener Erträge aus der Vermietung der Bildungsstätte Schliersee, der Bezirksleitung Düsseldorf und der Verwaltungsstelle Ostoberfranken. Die ebenfalls gestiegenen sonstigen Erträge aus Objektverwaltung waren in erster Linie auf die Auflösung der im Vorjahr gebildeten Rückstellungen zurück zu führen.

Die Instandhaltungsaufwendungen blieben auf dem hohen Niveau des Vorjahrs. Die sonstigen Aufwendungen aus der Objektverwaltung sind erheblich gestiegen und haben ihre Ursache im wesentlichen auf erstmalig angefallene Werbeaufwendungen für das MainForum sowie gestiegenen Anwalts- und Beratungskosten im Zuge der Neubauprojekte.

Im Geschäftsjahr 2001 wurden in größeren Umfang außerplanmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und Gegenstände des Umlaufvermögens vorgenommen. Diese außerplanmäßige Abschreibungen betrafen in erster Linie die Immobilien Berlin, Alte-Jakob-Straße 148 – 155 und Alte-Jakob-Straße 146 – 147 sowie Mannheim, Hans-Böckler-Straße 1 und Stralsund, Alter Markt. Im weiteren wurden außerplanmäßige Abschreibungen für zum Verkauf bestimmte Liegenschaften in Magdeburg, Buntenbock und Nienburg vorgenommen.

Schwerpunkte der Instandhaltungsmaßnahmen in 2001 waren die Bildungsstätten Bad Orb und Berlin sowie die Liegenschaften in Salzgitter, Nürnberg, Peine, Witten und Siegen.

Bericht zum Geschäftsjahr 2002

Den deutlich gestiegenen Miet- und Pachterträgen stehen bei den Objekterträgen negative Bestandsveränderungen unfertiger Leistungen gegenüber. Dies geht im wesentlichen auf die Abrechnung der Heiz- und Betriebskosten zurück. Hier konnten die Rückstände vollständig aufgeholt werden.

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten waren geringfügig (rund 1 Prozent) unter dem Niveau des Vorjahrs. Dies hatte seine Ursachen in notwendigen Anpassungen, vornehmlich in den neuen Bundesländern und durch Mietminderung wegen Umbau und Instandsetzungsarbeiten in mehreren Verwaltungsstellen bei weiter laufendem Betrieb.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Ausgaben bei den Instandhaltungen um rund 150 Prozent und sonstigen Aufwendungen aus Objektverwaltung um 75 Prozent gestiegen. Ursache für diese Steigerung ist die verstärkte Abarbeitung des bestehenden Instandhaltungsstaus. Weitere Kostenmehrungen gehen auf den in diesem Zusammenhang notwendigen Einsatz von Dienstleistern, Rechtsberatung und Projektsteuerungsleistungen zurück.

Das Objektergebnis aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit schließt mit einem Minusbetrag in Höhe von 9,6 Millionen Euro. Ursache hierfür sind die wesentlich höheren Aufwendungen für Instandhaltung. Wegen der im Vergleich zum Vorjahr geringeren Wertberichtigungen verschlechterte sich das Objektergebnis gesamt nur um 1,3 Millionen Euro. Das Treuhandergebnis verbesserte sich im Vergleich zum Vorjahr durch ein gestiegenes Beteiligungsergebnis geringfügig.
Schwerpunkte der Instandhaltungsarbeiten im letzten Berichtsjahr waren wiederum die Bildungsstätten Bad Orb, Berlin und Sprockhövel sowie die Immobilien in Salzgitter, Villingen-Schwenningen, Velbert, Schliersee und Nürnberg.

4.2 GVG, Espada Belegging B.V. und VVG der GTB mbH

Die IGEMET hält sämtliche Gesellschaftsanteile an der Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main Theodor-Heuss-Allee 100 mbH. Frankfurt am Main (GVG), der Espada Belegging B.V. und der Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil und Bekleidung mbH. (VVG der GTB mbH).

Das Vermögen der GVG umfasste zum Beginn des Berichtszeitraums folgende Immobilien in Frankfurt am Main:

- ein Grundstück in der City West,
- Teileigentum Galvani Straße (City West),

- Teileigentum Voltastraße (City West)
- Teileigentum Klettenberg Straße,
- Wilhelm-Leuschner-Straße 93

Darüber hinaus hält die GVG 99,1 Prozent der Geschäftsanteile an der Espada Belegging B.V. Die Espada hält als ausschließliches Vermögen das Objekt Lyoner Straße 32 in Frankfurt.

Wesentliche Projektmaßnahmen im Zeitraum 1999 – 2002

In Frankfurt am Main hat im Spätsommer 2000 das Revitalisierungsvorhaben Wilhelm-Leuschner-Straße 93 begonnen. Die Baumaßnahme wurde im Frühjahr 2002 abgeschlossen. Die Wohnungen und Geschäftsräume konnten sofort vermietet werden.
Die Planung zur Revitalisierung des Objekts Lyoner Strasse 32 hat in 2000 mit einer grundlegenden Bestandsaufnahme begonnen. Einer der wesentlichen Schwerpunkte sind die Mängel im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes. Die Baugenehmigung für diese Maßnahme wird aller Voraussicht nach im Sommer 2003 erteilt werden.
Die Grundstücke City West und Lyoner Straße 19 in Frankfurt am Main konnten plangemäß in 2001 verkauft und damit der Frankfurter Immobilienbestand größtenteils bereinigt werden.

4.3 Jugendbildungsstätte Schliersee

Nach dem Um- und Erweiterungsbau hat die Jugendbildungsstätte im Oktober 2000 und damit sechs Monate später als geplant den Betrieb wieder aufgenommen.

Für den Umbau und teilweisen Neubau der Jugendbildungsstätte hat die IGEMET rund 3,2 Millionen Euro aufgewandt. Erhebliche zusätzliche Mittel konnten durch öffentliche Fördergelder des bayerischen Jugendrings und des Bundes gewonnen werden. Seit Wiedereröffnung der Jugendbildungsstätte haben rund 5000 Jugendliche in Schliersee Seminare besucht.

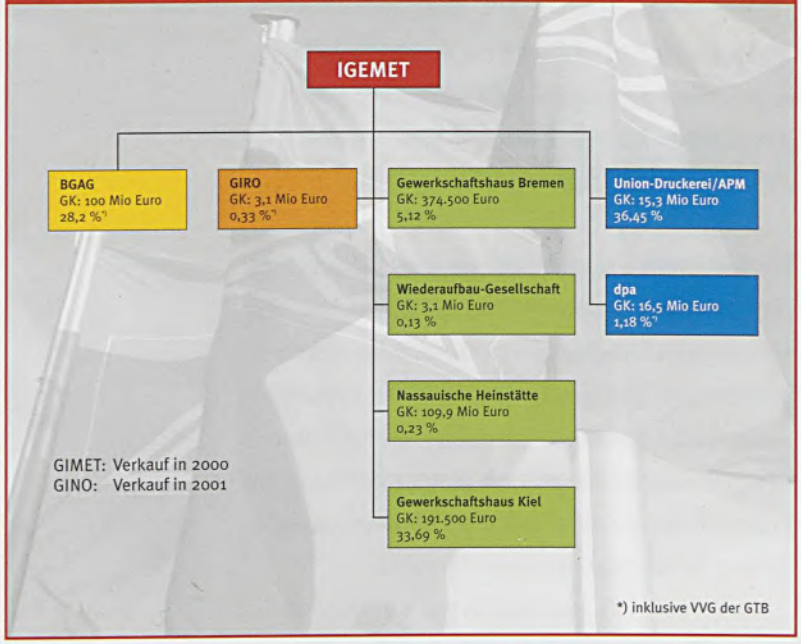
Die häufig verwendete Aussage, „Bildung ist eine Investition in die Zukunft", trifft für Schliersee und die Jugendbildungsarbeit in besonderem Maße zu. Die Jugendbildungsarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur gewerkschaftlichen Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen wie im hauptamtlichen Bereich.



Jugendbildungsstätte Schliersee

5. Beteiligungen

Die Beteiligungen der IG Metall (Stand 31. Dezember 2002)



Grafik 5.13

Beteiligungserträge in Euro

1999	2000	2001	2002	Summe
58785,00	2060679,07	3890724,59	4594287,83	10604476,49

Tabelle 5.14

Die Beteiligungen der IG Metall werden von der IGEMET gehalten. Sie lassen sich in drei Gruppen einteilen: Die Beteiligung an der BGAG (Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG), die Beteiligung an Immobiliengesellschaften und die Beteiligungen an sonstigen Unternehmen (Grafik 5.13).

Im Berichtszeitraum konnte insgesamt 10,6 Millionen Euro Beteiligungserträge erwirtschaftet werden (Tabelle 5.14). Gegenüber 2,97 Millionen Euro in der Vorperiode ist dies eine deutliche Steigerung. Maßgeblich für diese Steigerung sind die Erträge an der Beteiligung der GIRO und die erstmals ausgeschütteten Beteiligungserträge der BGAG. Negativ verlief im Berichtszeitraum die Beteiligung an der UNION-Druckerei.

5.1 BGAG: Wesentliche Entwicklungen in 1999 – 2002

Das Beteiligungsportfolio der BGAG veränderte sich im Berichtszeitraum insbesondere im Bereich Finanzdienstleistungen.

Die BGAG hat sich von den restlichen Anteilen an der BfG-Bank getrennt und weitere 21 Prozent ihrer Anteile an der Allgemeine Deutsche Direktbank (DiBa) an den holländischen Finanzdienstleister ING veräußert, wobei die Erlöse zu einem großen Teil für den Abbau von Bankverbindlichkeiten genutzt wurden. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs im Hypothekenbankensektor wurde die Rheinboden Hypothekenbank AG auf die Allgemeine HypothekenBank AG verschmolzen. Das fusionierte Institut, an dem die BGAG nach wie vor mit 50 Prozent beteiligt ist, firmiert nunmehr unter Allgemeine HypothekenBank Rheinboden AG.

Die organisatorischen Umstrukturierungen bei den Immobilienbeteiligungen sind beendet. Die Aktivitäten im Bereich Wohnimmobilien wurden in der BauBeCon-Gruppe zusammengeführt. An der Spitze des nach Sparten gegliederten Immobilienkonzerns steht die BauBeCon Holding AG –

das operative Geschäft wird von Tochtergesellschaften ausgeführt. Das Management der Gewerbeimmobilien liegt bei der GGI Gesellschaft für Gewerbeimmobilien mbH.

In 2001 hat die BGAG die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach ins Leben gerufen. Die Stiftung, die aus der ehemaligen Walter Hesselbach-Stiftung hervorgegangen ist, fördert vor allem Maßnahmen die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Jugend, Bildung und Völkerverständigung zugute kommen.
Insgesamt ist es gelungen, die Situation der BGAG im Berichtszeitraum maßgeblich zu verbessern. Das Ergebnis ist, dass die BGAG nunmehr in der Lage ist, Gewinne an die Anteilseigner auszuschütten.

5.2 UNION-Druckerei

Neben der BGAG ist die UNION-Druckerei ein Schwerpunkt der Beteiligungen der IGEMET. Der UNION-Druckerei war es nicht gelungen, ihren Platz im hart umkämpften Markt für Printmedien zu sichern.

Darüber hinaus hat die UNION auch unter den Mitgliederrückgängen bei den Gewerkschaften und den damit verbundenen geringeren Auflagen bei den Mitgliedszeitschriften gelitten. Im Ergebnis wurden in den letzten Jahren jeweils negative Ergebnisse erzielt und das Gesellschaftskapital nahezu aufgezehrt. In dieser Situation wurde zum Ende der Berichtsperiode gemeinsam mit



dem Betriebsrat um eine sozial verträgliche Auffanglösung gerungen. Ziel war es dabei, in einem neuen überlebensfähigen Unternehmen möglichst viele der ursprünglichen UNION-Arbeitsplätze zu sichern.

5.3 Immobiliengesellschaften

Die Immobilienbeteiligungen der IGEMET wurden entsprechend des Vorstandbeschlusses reduziert.

Das betraf die gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und der BGAG gehaltene GINO und die gemeinsam mit der BGAG gehaltene GIMET. Beide Gesellschaften waren zum Zweck der Restitution des Gewerkschaftsvermögens und der Gewerkschaftsimmobilien in Ostdeutschland gegründet worden.

Kleinere Immobilienbeteiligungen an den Gewerkschaftshäusern Bremen und Kiel, der Wiederaufbau-Gesellschaft in Schweinfurt sowie an der Nassauischen Heimstätte wurden unverändert gehalten.


6

Mitglieder

Mit der Zahl ihrer Mitglieder und den von diesen entrichteten Beiträgen steht und fällt die Bedeutung der IG Metall als durchsetzungsfähige Tarifvertragspartei und gesellschaftspolitische Reformbewegung. Deshalb müssen die guten Ansätze und Beispiele von Mitgliederwerbung und -bindung mit allem Nachdruck fortgesetzt und verbreitert werden.

6 1. Mitgliederentwicklung

1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags

Der letzte Gewerkschaftstag hat die Priorität der Mitgliederentwicklung für alle Handlungsfelder und Arbeitsgebiete der IG Metall zum verbindlichen Programm erklärt.

„Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung haben die oberste Priorität", entschied der 19. ordentliche Gewerkschaftstag mit der Entschließung sechs zur Mitglieder- und Organisationsentwicklung. Um nach den hohen Verlusten in den 90er-Jahren die Mitgliederzahlen wieder zu stabilisieren, sei „ein abgestimmtes Konzept der Organisations-, Finanz-, Mitglieder- und Personalentwicklung nötig, das durch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit unterstützt wird." Die Priorität Mitgliederentwicklung wurde für alle Ebenen und Arbeitsgebiete der Organisation zur Richtschnur erklärt: „Jede organisations-, tarif- und betriebspolitische Aktivität wird in Zukunft daran gemessen werden, welchen positiven Beitrag sie zur Mitgliederentwicklung leistet."

Der Entscheidung des Gewerkschaftstags lagen alarmierende Prognosen über die Mitglieder- und Beitragsentwicklung zu Grunde, die der Vorstand mit dem Zeithorizont „IG Metall 2003" erarbeitet hatte. In verschiedenen Szenarien wurde die Entwicklung der Beschäftigten- und Mitgliederzahlen vorgezeichnet. Im Szenario „status quo" – wenn alles bliebe wie bisher – zählte die IG Metall Ende 2002 noch 2,48 Millionen Mitglieder. Damit dies nicht eintrete, sollten in großem Umfang Mittel und personelle Ressourcen zugunsten der Mitgliederwerbung umgewidmet werden.



1.2. Zwischenbilanz

Die Mitgliederentwicklung ist wesentlich stärker in den Mittelpunkt der Arbeit auf allen Ebenen der Organisation gerückt. Dies wurde abgesichert durch die Gründung einer eigenen Abteilung Mitglieder, die im Jahr 2000 ihre Arbeit aufnahm.

Nachdem bis dahin nur eine kleine Abteilung Werbung und Kulturarbeit bestand, wurde in der Vorstandsverwaltung der IG Metall erstmals eine eigene Abteilung Mitglieder (später Funktionsbereich Mitglieder) aufgebaut, die ab Mitte 2000 ihre Arbeit beginnen konnte. Im April 2000 beschloss der Vorstand einen Finanzrahmen für die Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung für die Jahre 2000 bis 2003 in Höhe von 36,8 Millionen €. Darin eingeschlossen waren neben den Personalkosten in erheblichem Umfang auch bereits vorher beschlossene Arbeitsvorhaben, so dass an investiven Mitteln für vier Jahre 23,9 Millionen € bereit standen.

Mitglieder zu werben heißt, Menschen im direkten Gespräch für die IG Metall zu gewinnen. Mit diesem Selbstverständnis wurden rund 80 Prozent aller Mittel auf die Verwaltungsstellen konzentriert. Denn sie organisieren und qualifizieren die ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre in den Betrieben und außerhalb für die Mitgliederwerbung und -bindung.

Der Bereich sieht seine Hauptaufgabe darin, die Anforderungen aus Betrieben und Verwaltungsstellen auf Unterstützung, Beratung und Erfahrungsaustausch zu erfüllen. Daraus entstand eine Vielzahl von Arbeitshilfen, die auf den Ideen und Erfahrungen vor Ort aufbauten. Ein zweiter Schwerpunkt ist das Aufgreifen und Verbreiten guter Beispiele. Die IG Metall kann aus einem großen Reichtum an Ideen schöpfen, wie die verschiedensten Zielgruppen in den unterschiedlichen Betrieben, Branchen und Regionen erfolgreich geworben werden.

Nach zweieinhalb Jahren lässt sich als Zwischenbilanz festhalten, dass die Mitgliederentwicklung wieder stärker in den Mittelpunkt der Organisation gerückt ist. Die Zahl der Neuaufnahmen konnte erheblich auf 100 000 im Jahr gesteigert werden. Insbesondere bei Jugendlichen hat die IG Metall kräftig dazu gewonnen. Dies gelang trotz des starken Abbaus an Arbeits- und Ausbildungsplätzen seit September 2001. Die dramatischen Mitgliederverluste früherer Jahre konnten reduziert werden.

Das zeigt: Die eingeschlagene Richtung stimmt, und wir sind auf dem Weg ein großes Stück voran gekommen. Aber es bleibt noch viel zu tun, bis eine so große Organisation wie die IG Metall in allen ihren Teilen die Mitgliederentwicklung an die erste Stelle des Handelns rückt und mit allen ihren Handlungsfeldern verbindet.

2. Strategische Arbeitsvorhaben

2.1 Betriebliche Intensivwerbung

Eine Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Die Qualität der gewerkschaftlichen Betriebspolitik entscheidet nicht zuletzt über die Gewinnung neuer Mitglieder.

Mitglieder werden im Betrieb geworben und sie werden im persönlichen Gespräch geworben. Dieser Erfahrungswert gilt unverändert und ist der strategische Ansatzpunkt für alle Aktivitäten zur Mitgliederentwicklung in den Verwaltungsstellen. Das setzt voraus, dass die IG Metall im Betrieb präsent ist und dass ihre betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre qualifiziert und motiviert sind, Mitglieder zu werben und zu betreuen.

Die große Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Rund 150 000 Männer und Frauen leben als Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter oder in anderen ehrenamtlichen Funktionen die gewerkschaftlichen Ziele vor. Sie sind für die Mitglieder „die" IG Metall im Betrieb. Ihr Handeln und Werben ist entscheidend dafür, dass Unorganisierte gewonnen werden. Werbematerial und Argumentationshilfen können dieses ständige Gespräch im Betrieb begleiten, aber nicht ersetzen.

Rund die Hälfte aller Mittel zur Mitgliederwerbung wurde von den Verwaltungsstellen zur Qualifizierung der betrieblichen Werbeteams verwendet. Dabei wurde insbesondere die enge Verbindung von Betriebspolitik und Mitgliederwerbung herausgearbeitet.

2.2 Projekte der Verwaltungsstellen

Durch das Setzen definierter Ziele und in Zusammenarbeit mit Bezirken müssen jene Verwaltungsstellen ins Auge gefasst werden, die ein hohes Mitgliederpotenzial besitzen.

Für die Jahre 2001 und 2002 haben 136 beziehungsweise 148 Verwaltungsstellen Zuschüsse für zusätzliche Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung erhalten. Nach der vom Vorstand im Juli 2000 beschlossenen Vergabe-Richtlinie wurden diese Zuschüsse an zwei Voraussetzungen gebunden. 1. gilt die 50-Prozent-Finanzierung: Auf jeden Euro Zuschuss aus dem Fonds zur Mitgliederentwicklung kommt ein Euro aus der Ortskasse dazu. In begründeten Ausnahmefällen, die von Bezirkskommission und Vorstand zu beschließen waren, wurden auch 100 Prozent Zuschuss gegeben.
2. erstellen die Verwaltungsstellen Mitgliederentwicklungspläne, die die geplanten Maßnahmen, die Kosten und die erwarteten Ergebnisse bei Neuaufnahmen und bei der Reduzierung von Austritten und Streichungen darstellen. Eine Arbeitshilfe erleichterte den Verwaltungsstellen die transparente Darstellung ihrer Planungen zur Mitgliederwerbung.

Dieses Verfahren wurde erstmals im Jahr 2001 angewandt. Schwerpunkt der Maßnahmen in den Verwaltungsstellen war zunächst die Bele-



„Zeigen, wie es geht": Erster bundesweiter Erfahrungsaustausch der erfolgreichen Werberinnen und Werber

bung der betrieblichen Intensivwerbung in den wichtigsten Betrieben vor Ort.

2002 wurde diese Grund-Qualifizierung fortgesetzt. Hinzu kam nun auch die Bearbeitung wichtiger Zielgruppen wie Angestellte, IT-Betriebe, Klein- und Mittelbetriebe, Schwerpunkt-Betriebe im Handwerk. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz wurde in vielen Verwaltungsstellen zur Gründung neuer Betriebsräte genutzt, um die Strukturen für erfolgreiche Mitgliederwerbung aufzubauen. Auch wurden betriebliche Konflikte zum Beispiel um die Tarifbindung sehr mitgliederwirksam ausgetragen.

In den bereits für 2003 beschlossenen Maßnahmen werden die Bemühungen um schwierige Zielgruppen noch verstärkt. Als neuer Schwerpunkt kommt die Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern und eine bessere Mitgliederbindung hinzu, um Austritte zu vermeiden.

2.3 Projekte der Bezirke

Bei der Koordinierung betrieblicher Aktivitäten zur Mitgliederwerbung in den Verwaltungsstellen spielen die Bezirke eine wichtige Rolle. Sie sorgen für den Erfahrungsaustausch und fördern regionale Kooperationen.

In den Bezirken werden die Maßnahmen der Verwaltungsstellen zur Mitgliederentwicklung intensiv beraten und koordiniert. Diese wichtige Funktion wird auch in der Richtlinie zur Vergabe von Mitteln aus dem Mitgliederfonds unterstrichen. Danach werden die Anträge der Verwaltungsstellen in den Bezirkskommissionen beraten und beschlossen und als Gesamtantrag des Bezirks dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt.



Die Bezirke sorgen für den Erfahrungsaustausch und fördern Verwaltungsstellen übergreifende Projekte. Sie verständigen sich mit den Verwaltungsstellen auf Zielzahlen zur Mitgliederentwicklung und verfolgen laufend die Zielerreichung. Die Bezirke organisieren die Mitgliederentwicklung im Zusammenhang mit der Personal- und Organisationsentwicklung in den Verwaltungsstellen. Sie melden den Bedarf an Beratung und Qualifikation an und rufen ihn aus der Organisation oder bei externen Beratern ab.

Die Bezirke setzen über die Maßnahmen der Verwaltungsstellen hinaus eigene Schwerpunkte bei der Mitgliederentwicklung: bei der Jugendwerbung, in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit, bei der Erschließung von IT- und Ingenieur-Betrieben, bei Rückhol-Aktionen, bei der vernetzten Werbung in Konzern-Betrieben.

2.4 Jugend

In den vergangenen Jahren konnten die Neuaufnahmen gerade bei jungen Menschen unter 27 Jahren deutlich gesteigert werden. Die eingeleiteten Maßnahmen zur Gewinnung jugendlicher Mitglieder müssen konsequent fortgesetzt werden.

Der Mitgliederentwicklung bei Jugendlichen kommt eine besondere strategische Bedeutung zu. Fasst 45 Prozent aller jährlichen Neuaufnahmen sind Jugendliche.

Die IG Metall-Jugend kann auf vier erfolgreiche Jahre zurückblicken (siehe Kapitel 3.4). Zum ersten Mal seit 1990 gelang es, den dauerhaften Abwärtstrend bei den Neuaufnahmen von Jugendlichen zu durchbrechen. Lagen die Neuaufnahmenzahlen von Jugendlichen Mitte der 90er-Jahre bundesweit bei jährlich zirka 36 000 sind sie im Berichtszeitraum von zirka 40 000 (1999) auf bis zu 43 242 (2002) gestiegen.

Trotz des bundesweiten Erfolgs der Mitgliederwerbung sinkt der Mitgliederbestand bei Jugendlichen in einigen Regionen und Bundesländern weiterhin deutlich, vor allem aufgrund des Abbaus von Arbeitsplätzen in den Betrieben, in denen die IG Metall traditionell gut organisiert ist. Dies ist häufig mit einem tiefgreifenden Strukturwandel verbunden und trifft besonders auf viele Großstädte der Bundesrepublik zu.

Deshalb ergänzt der Vorstand der IG Metall die im Rahmen der Mitgliederentwicklungspläne der Verwaltungsstellen und Bezirkleitungen festgelegten Aktivitäten durch strategische Arbeitsvorhaben in Bereichen, in denen besonderer Handlungsbedarf besteht. In diesen Vorhaben arbeiten die Bereiche Mitglieder, Personal, Organisation und das Ressort Jugend zusammen.

Als strategische Schwerpunkte wurden Mitgliederentwicklungsprojekte im Bezirk Nordrhein-Westfalen, der Metropolenregion Hamburg sowie im strategisch bedeutsamen, vom Mitgliederanteil im Jugendbereich weit unterdurchschnittlich organisierten Siemens-Konzern aufgelegt. In einer weiteren Phase folgten die Projekte im Bezirk Berlin/Brandenburg-Sachsen und in Bremen.

Bundesweit gibt es zur Zeit acht junge Projektsekretärinnen und Projektsekretäre, die in Ergänzung zu den bereits bestehenden Netzen und Schwerpunkten folgende besondere Zielgruppen ansprechen: KFZ-Handwerk, IT-Branche, außerbetriebliche Ausbildungswerkstätten, kaufmännische Auszubildende, Holz- und Kunststoffbetriebe, kleine und mittelständische Betriebsstrukturen in Flächenverwaltungsstellen.

2.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Die Betreuung von Mitgliedern ist in vielen Regionen nur durch ehrenamtlichen Dienst in Wohngebieten und Nebenstellen zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung der Senioren und erwerbslosen IG-Metall-Mitglieder.

Mehr als die Hälfte aller Mitglieder ist nicht über die betrieblichen Organisationsstrukturen der IG Metall erreichbar. In einigen Regionen macht dieser Anteil bis zu drei Viertel aller Mitglieder aus. Sie arbeiten in Betrieben ohne Betriebsrat und Vertrauenskörper, leisten Wehr- oder Ersatzdienst, haben die Arbeit für ein Studium unterbrochen, sind erwerbslos oder in Vorruhestand und Rente.



Diese vielschichtigen Zielgruppen als Mitglieder zu werben, zu binden, zu betreuen und zu aktivieren, ist das Ziel der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Sie kann nur durch ein großes Engagement von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen geleistet werden, die die hauptamtlichen Strukturen in den Verwaltungsstellen ergänzen.



2.6 Qualifikation und Information

Die Qualifizierung der IG-Metall-Mitglieder und Funktionäre im Sinne einer effizienten Mitgliederwerbung ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall. Um eine optimale Verwendung der Ressourcen mit einer hohen Effizienz zu verbinden, müssen Schwerpunkte gesetzt und Ziele vorgegeben werden.

Die Qualifizierung und Professionalisierung der Mitgliederwerbung und -bindung ist die Dauer- und Zukunftsaufgabe der IG Metall. Dazu sind eine Vielzahl von Qualifizierungsbausteinen, Seminaren, Arbeitshilfen, Werbemitteln und Informationen entwickelt worden. Sie entstanden jeweils aus den Anforderungen der Betriebe, Verwaltungsstellen und Bezirke und nahmen ihre Erfahrungen auf.

Seit der Startphase im Sommer 2000 werden Mitglieder zahlreicher Verwaltungsstellen bei der Planung von Werbeaktionen in ausgewählten Zielbetrieben beraten. In Einzelfällen wurden auch betriebliche Pilotprojekte begleitet. Aus diesen Erfahrungen und unter Einbeziehung der vorherigen Kampagne „Ich gewinne Mitglieder" wurde als Arbeitshilfe die „Planungsmappe für Verwaltungsstellen" zur „Mitgliederwerbung im Betrieb" entwickelt. Sie gehört seit September 2000 zum Handwerkszeug der örtlichen Mitgliederentwicklung.

Die Kampagne „Ich gewinne Mitglieder", die noch bis September 2000 verlängert worden ist, hatte sich auf 80 Schwerpunkt-Betriebe in 20 Verwaltungsstellen konzentriert. Die gewollte Ausweitung der betrieblichen Intensivwerbung auf möglichst viele Betriebe in möglichst allen Verwaltungsstellen erzeugte einen großen Bedarf an Qualifizierung, der möglichst kurzfristig zu decken war. „Werben mit System" mit einem strukturierten gewerkschaftlichen Betriebsplan gehörte für viele Betriebsräte und Vertrauenskörper nicht mehr zum Erfahrungswissen, sondern musste mit ihnen neu erarbeitet werden. Für die große Zahl an Seminaren mit betrieblichen Werbeteams, die zusätzlich organisiert wurden, mussten die vielen haupt- und ehrenamtlichen Referenten mit Rüstzeug versehen werden. Das Arbeitsheft „Starttagung mit betrieblichen Werbeteams" wurde speziell für Multiplikatoren entwickelt und ist im September 2001 erschienen.

Zum Standard-Werbemittel für die Einzelwerbung ist „Meine persönliche Dialogmappe" geworden, die neu gestaltet im September 2000 erschien und seitdem in hohen Auflagen nachgedruckt wurde. Sie enthält sieben knappe Infor-

mationen über die IG Metall und Tipps zur Gesprächsführung. Ihr wichtigster Inhalt sind „Die Leistungen der IG Metall".

Aus mehreren Worksshops mit Verwaltungsstellen, die bereits seit Jahren und mit guten Erfolgen austrittswillige Mitglieder wieder in die IG Metall holen, ist der Arbeitsordner „Gemeinsam Mitglieder zurück gewinnen" entstanden, der seit Juni 2002 empfohlen wird. Er enthält alle nötigen Hilfen zur Strategie und Arbeitsorganisation von Rückhol-Aktionen bis hin zu Textbausteinen.

„Kommunikation im Betrieb" heißt eine Handlungshilfe zur betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit, die gemeinsam mit dem Funktionsbereich Betriebspolitik erarbeitet wurde. Sie ist im Dezember 2002 erschienen und gibt praktische Tipps für die mündliche, gedruckte und elektronische Kommunikation im Betrieb, um so Mitglieder zu werben und zu binden. In Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Betriebspolitik erschien im Dezember 2002 außerdem die Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute zur Mitgliederwerbung im Betrieb.



Über den kurzfristigen Bedarf an Qualifizierung hinaus wurden gemeinsam mit dem Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungspolitik zum Thema Mitgliederentwicklung Referenten-Bausteine für die zentralen Seminare der IG Metall und Werbe-Module für die örtliche Bildungsarbeit entwickelt. Workshops und Hauptamtlichen-Seminare wurden gemeinsam mit dem Ressort Aus- und Weiterbildung angeboten.

Seit Juli 2001 gehört das „Netzwerk der Werberinnen und Werber" zum Internet-Angebot der IG Metall. Hier können Erfahrungen und Ideen im „Dialog" ausgetauscht werden, gelungene Materialien und alle Argumentationshilfen und Werbemittel aus dem „Info-Pool" heruntergeladen werden.

Die Beilage „check-in", die mit „direkt" an alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre verschickt wird, ermuntert mit vielen Beispielen dazu, auch schwierige Zielgruppen für die IG Metall zu gewinnen. Themenschwerpunkte der bisher erschienen neun Ausgaben waren unter anderem die Werbung von Angestellten, befristet Beschäftigten und



Jugendlichen sowie die Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern. Mit „check-in" wurden jeweils auch Plakate zur Image-Werbung versandt („IG Metall: Das Wir-Gefühl"), die für die schwarzen Bretter in den Betrieben bestimmt sind.

2.7 Reporting und Controlling

Im Jahre 2000 wurde als Schaltstelle für die Steuerung der Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung die „AG Mitglieder" gebildet, die vier Mal im Jahr tagt.

Alle Aktivitäten zur Mitgliederentwicklung müssen sich an ihren Zielen und Ergebnissen messen lassen. Das erfordert aussagefähige Daten und Reports zur laufenden Entwicklung. Und das verlangt eine begleitende Beratung und Unterstützung, wenn die zu erwartenden Ergebnisse nicht erreicht werden. Reporting und beratendes Controlling sind also ein Austausch von Informationen und Unterstützung, die der gemeinsamen Zielerreichung dienen sollen.

Mit diesem Grundverständnis im Verhältnis Vorstand, Bezirke und Verwaltungsstellen wurde erreicht, dass alle Verwaltungsstellen, die Zuschüsse für Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung beantragt haben, Zielzahlen zur Mitgliederentwicklung vereinbart haben. Beginnend mit den Anträgen für das Jahr 2001 wurden jeweils die Zahlen der erwarteten Neuaufnahmen, die Reduzierung der Austritte und Streichungen auf eine bestimmte Zahl sowie der Mitgliederbestand zum Jahresende als Ziele bestimmt.

Die Funktionsbereiche Mitglieder und Organisation stimmen vorab alle Anträge der Verwaltungsstellen für Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung und für Zuschüsse aus dem Strukturfonds ab. So werden sinnvolle Bündelungen erreicht und Überschneidungen vermieden.

Als Schaltstelle für die Steuerung der Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung wurde die „AG Mitglieder" gebildet, die seit Mai 2000 vierteljährlich zusammenkommt. Ihr gehören die für die Mitgliederentwicklung verantwortlichen Bezirkssekretärinnen und -sekretäre, der Funktionsbereich Mitglieder sowie Vertreter der Vorstandsbereiche 01, 02 und 03 an. Die Arbeitsgruppe analysiert die jeweiligen Arbeitsstände in den Bezirken und auf Bundesebene, berät die Anträge der Verwaltungsstellen, benennt den Bedarf an Qualifikationsmaßnahmen und Arbeitshilfen und bereitet die Vorstandsentscheidungen zur Mitgliederentwicklung vor. So ist gewährleistet, dass die Erfahrungen der Verwaltungsstellen und Bezirke unmittelbar in die Entscheidungen einfließen.

Gute Erfahrungen haben viele Verwaltungsstellen mit sogenannten „Check-Ups" gemacht. Sie werden von externen, aber der IG Metall nahe stehenden Beratern nach einem umfangreichen Frageraster durchgeführt und liefern der Verwaltungsstelle ein Spiegelbild ihrer Arbeit. Dabei werden – immer aus der Sicht der Mitglieder –



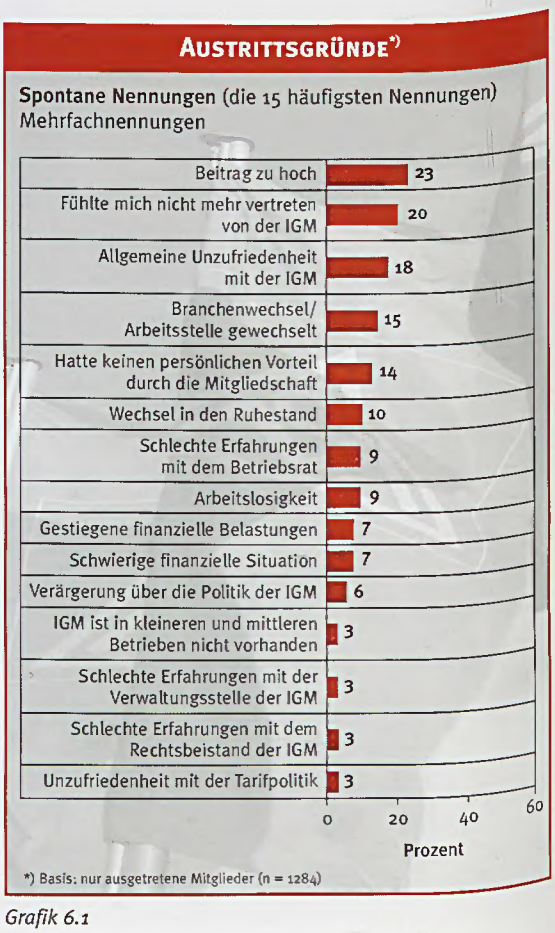
Arbeitsabläufe, Erscheinungsbild und Kundenfreundlichkeit der Verwaltungsstelle analysiert und Verbesserungsvorschläge gemacht.

2.8 Mitgliederbindung und Rückhol-Aktionen

Angesichts des Arbeitsplatzabbaus in der Metallindustrie, den strukturellen Krisenerscheinungen bei Textil und Holz und dem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit gewinnt die Mitgliederbindung und Mitgliederrückgewinnung zunehmende Bedeutung. Werkzeuge wie Qualitätsmanagement, Kommunikation und Marketing können diesen Prozess unterstützen.

Die Verhinderung von Austritten und Streichungen muss in der Priorität gleichgewichtig neben die Werbung neuer Mitglieder treten. Zwar ist die hohe Zahl der Mitgliederverluste in den 90er-Jahren erheblich zurückgegangen. Aber gegen Ende des Berichtszeitraums deutet sich ein erneuter Anstieg an, der mit einigen Monaten Verzögerung die beschäftigungspolitischen Entwicklungen nachvollzieht. Der Arbeitsplatzabbau in der Metallindustrie seit September 2001, die Strukturkrisen bei Textil und Holz und der steile Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit sind als äußere Ursachen zu nennen.

Aber es gibt auch hausgemachte Ursachen. Diese wurden mit einer repräsentativen Befragung von ehemaligen Mitgliedern ausgeleuchtet, die das Polis-Institut Anfang 2002 für die IG Metall durchführte. Die dort ermittelten Austrittsgründe zeigen die Schwachstellen in der Mitgliederbindung (Grafik 6.1). Insbesondere die Höhe des Beitrags muss immer wieder überzeugend durch die Leistungen der IG Metall begründet werden. Damit sind vor allem die im Betrieb erfahrene Beratung und Interessenvertretung gemeint und erst in zweiter Linie die Leistungen nach Satzung. Hohe Mitgliederverluste erleidet die IG Metall an Bruchstellen im Arbeitsleben: Wechsel in einen anderen Betrieb, Arbeitslosigkeit, Beginn der Rente. Auch hier muss im Betrieb vorbeugend informiert werden.



Grafik 6.1

Ausgetretene Mitglieder werden nicht über Nacht zur Gewerkschaftsgegnern. Sie bescheinigen der IG Metall weiterhin ein gutes Ansehen und hohe Kompetenz im Arbeitsleben. Deshalb bestehen gute Chancen, sie zurück zu gewinnen, wenn sie sofort angesprochen werden. Aber ein Viertel der ausgetretenen oder gestrichenen Mitglieder hört überhaupt nichts von der IG Metall, keinen Anruf, kein Gespräch, keinen Brief. Überraschend selten ist eine Reaktion im Betrieb, wie Polis ermittelte. Immerhin zwei Drittel der Abgänge erhalten einen Brief der Verwaltungsstelle. Allerdings werten nur 20 Prozent der ausgetretenen Mitglieder dies als einen ernsthaften Versuch, sie von einem Wiedereintritt zu überzeugen.

Etliche Verwaltungsstellen haben Pionierleistungen bei der Rückgewinnung von Mitgliedern vollbracht. Danach sind Erfolgsquoten von 30 Prozent auch auf Dauer zu erzielen, wenn die Arbeit systematisch angelegt wird. Genauso wichtig ist die nicht messbare vorbeugende Wirkung: Jedes Mitglied, das nach seinen Austrittsgründen gefragt wird, weist auf Schwächen in der Mitgliederbindung hin, die abgebaut werden können, ehe weitere Austritte folgen. Die positiven Erfahrungen dieser Verwaltungsstellen wurden in Workshops systematisch aufgenommen und zu dem Arbeitsordner „Gemeinsam Mitglieder zurück gewinnen" verdichtet, der seit Juni 2002 zur Verfügung steht. Rückhol-Aktionen sind ein Schwerpunkt in den von den Verwaltungsstellen für 2003 geplanten Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung.

2.9. Wertschätzung der Werberinnen und Werber

Mitglieder zu gewinnen, das ist der wichtigste Beitrag zur Stärkung und Zukunftssicherung der IG Metall. Die aktiven Werberinnen und Werber haben deshalb ein großes Dankeschön der Organisation verdient. Wertschätzung stärkt ihre Motivation und spornt sie an, die oft schwierige Mitgliederwerbung mit neuem Schwung anzugehen.

Wie diese Wertschätzung am besten ausgedrückt werden kann, war immer Gegenstand lebhafter Diskussionen. Mit der Kampagne „Ich



gewinne Mitglieder", die im vorigen Berichtszeitraum begann und zum 30. September 2000 auslief, waren Sachpreise für Einzelwerber und Prämien für betriebliche Werbefonds verbunden.

Mit seinem Beschluss vom 11. September 2000 hat der Vorstand der IG Metall die Entscheidung über die Form der Wertschätzung in die Verantwortung der Ortsvorstände gegeben. Sie wissen am besten, welches Dankeschön der IG Metall vor Ort am besten ankommt. Seitdem erhalten Verwaltungsstellen für jedes neu aufgenommene Mitglied einen Zuschuss von 10 Mark (nach der Euro-Umstellung erhöht auf 6 €) für Wertschätzung, wenn sie die gleiche Summe aus eigenen Mitteln dazu geben. Sie können damit Feste, gemeinsame Fahrten oder kulturelle Veranstaltungen in der Verwaltungsstelle oder in Betrieben finanzieren, Sach- oder Geldpreise für betriebliche Teams oder einzelne Werberinnen und Werber vergeben. Zur Wertschätzung zählt auch, dass auf den Geschäftsführerkonferenzen immer häufiger Verwaltungsstellen eingeladen werden, ihre guten Beispiele zur Mitgliederentwicklung im Bezirk zu präsentieren.

Bei zwei bundesweiten Treffen konnten „erfolgreiche Werberinnen und Werber aus den Verwaltungsstellen zeigen, wie es geht". Zu diesem offenen Erfahrungsaustausch untereinander und auch mit Klaus Zwickel hatte der Funktionsbereich Mitglieder eingeladen als Anerkennung für herausragende Werbeerfolge. Die zweitägigen Treffen wurden zu lebendigen Ideenbörsen, an denen die Profis ihre Werbestrategien austauschten. Ihre Beispiele wurden jeweils mit einem „check-in" an alle betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre weiter gegeben.

Ein Dankeschön zum Jahresende sind auch die Poster, die als Beilage von „direkt" an alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre versandt wurden. „Zukunft vor Ort" hieß 2001 die Panorama-Karte von Deutschland mit allen Verwaltungsstellen und Bezirken. Und „Made by IG Metall" zeigte 2002 die vielfältigen Bereiche, in denen die Menschen in der IG Metall arbeiten. Der Dank ist gut angekommen. Die Poster hängen zehntausendfach an den Arbeitsplätzen.

In den vergangenen vier Jahren konnte die Zahl der Neuaufnahmen von Jahr zu Jahr gesteigert werden. Besonders erfreulich ist, dass die Neuaufnahmen von Auszubildenden und Jugendlichen erheblich gesteigert werden konnten. Diese Leistung muss vor dem Hintergrund der negativen Beschäftigungslage von Jugendlichen gesehen werden.

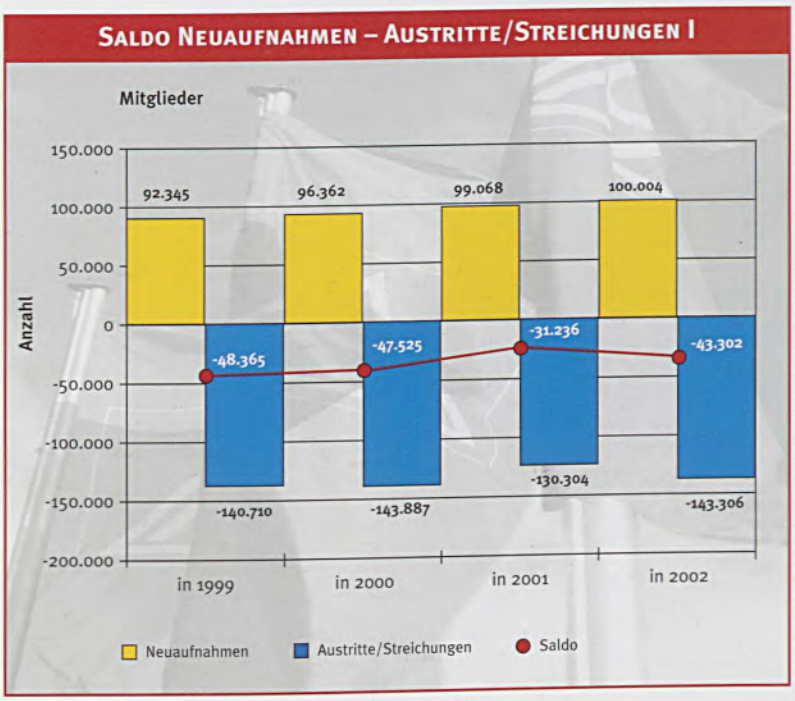
3. Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung

Steigende Neuaufnahmen trotz rückläufiger Beschäftigung sind ein Beleg dafür, dass die besonderen Anstrengungen zur Mitgliederentwicklung greifen.

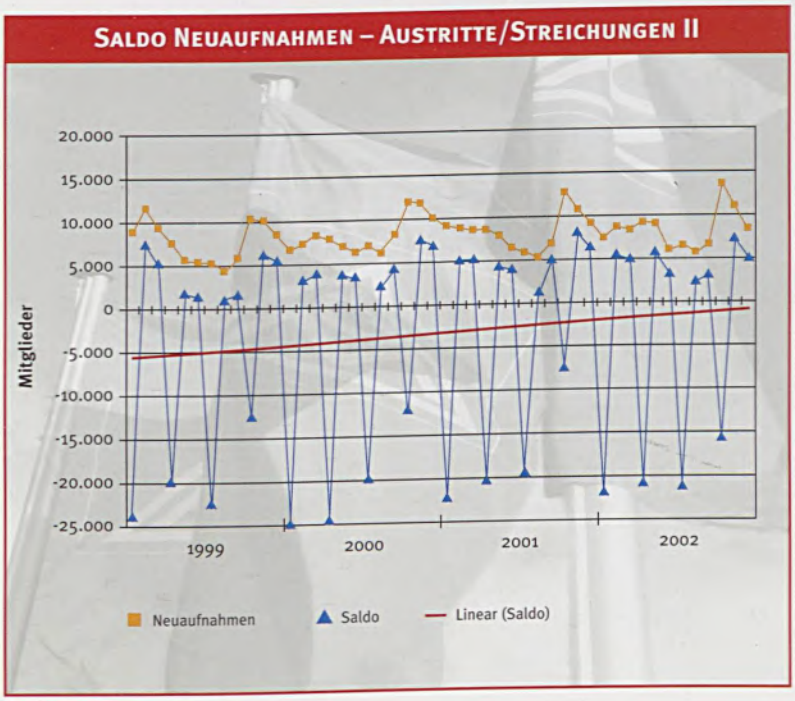
Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der Neuaufnahmen von Jahr zu Jahr gesteigert werden. In den Jahren 1999 und 2000 wurden die Werbeerfolge von einer leicht ansteigenden Beschäftigung in der Metallwirtschaft unterstützt. Umso bemerkenswerter sind die Zuwächse in den Jahren 2001 und 2002. Denn seit September 2001 erleben wir einen scharfen Konjunktureinbruch. In der Metallindustrie (Betriebe über 20 Beschäftigte) gingen innerhalb von zwölf Monaten rund 100 000 Arbeitsplätze verloren. Betroffen waren nahezu ausschließlich Arbeiter. Statistische Zahlen bis zum Ende des Berichtszeitraums lagen leider noch nicht vor.

Der Beschäftigungseinbruch ist die wesentliche Ursache für die wieder ansteigende Zahl der Austritte und Streichungen im Jahr 2002. Insbesondere befristet Beschäftigte, die als erste ihre Arbeit verloren haben, konnten nur zum geringen Teil in der IG Metall gehalten werden.

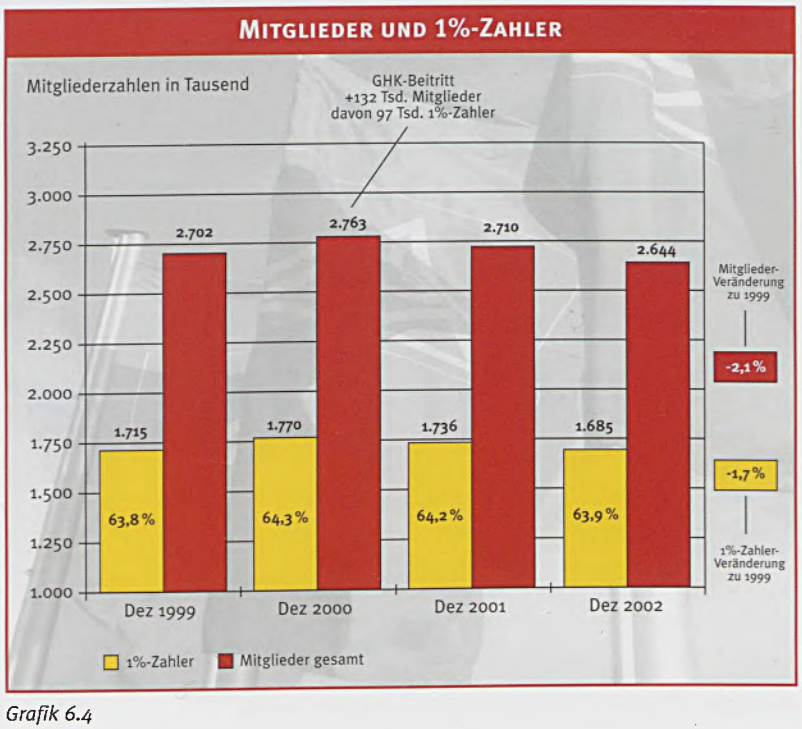
Im Jahresverlauf unterliegt die Zahl der Neuaufnahmen typischen Schwankungen. Der Tiefpunkt liegt immer im Ferienmonat August. Danach folgt ein steiler Anstieg in den Herbstmonaten, wenn die neuen Auszubildenden geworben werden. Austritte sind nach der Satzung der IG Metall nur zum Quartalsende möglich. Daher haben die Monate Januar, April, Juli und Oktober jeweils



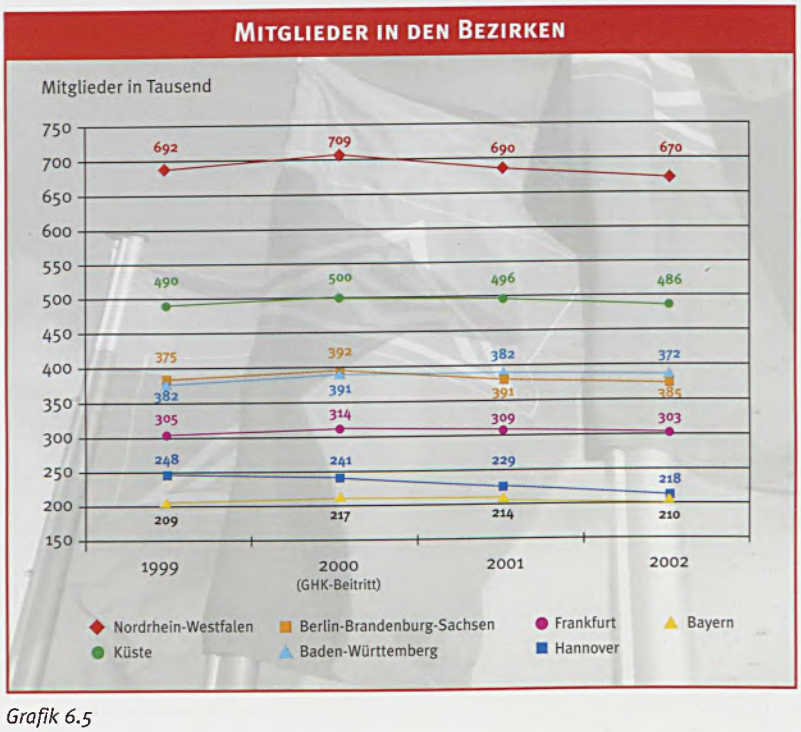
Grafik 6.2



Grafik 6.3



Grafik 6.4



Grafik 6.5

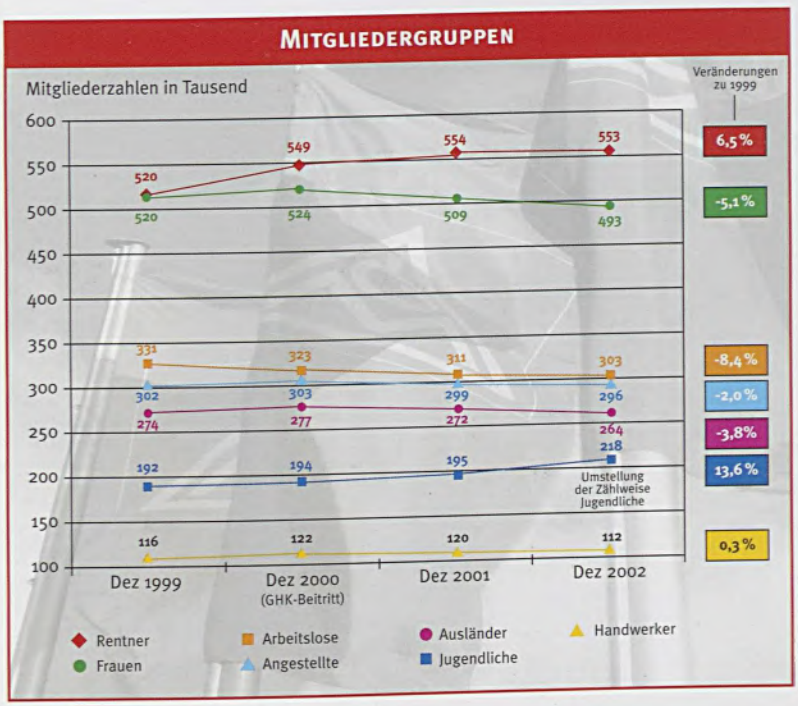
einen negativen Saldo. Der langfristige Trend der Mitgliederentwicklung wird besser sichtbar, wenn für den Berichtszeitraum ein Monatsdurchschnitt der Aufnahmen und Austritte errechnet wird. Dieser lineare Saldo zeigt deutlich aufwärts. Aber es bedarf noch weiterer großer Anstrengungen bis der Saldo ausgeglichen ist und ins Positive reicht.

Am Jahresanfang 2000 kamen 132 000 Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff zur IG Metall. Dadurch erreichte die Zahl der Mitglieder mit 2,763 Millionen in dem Jahr einen Höhepunkt. Das Verhältnis von betriebstätigen Mitgliedern (1-Prozent-Zahlern) zur Gesamtzahl der Mitglieder schwankt nur geringfügig. Knapp zwei Drittel sind im Beruf oder in der Ausbildung. Gut ein Drittel sind im Vorruhestand oder Rente, sind arbeitslos oder zeitweilig als Studenten oder Wehr- und Zivildienstleistende nicht im Arbeitsleben.

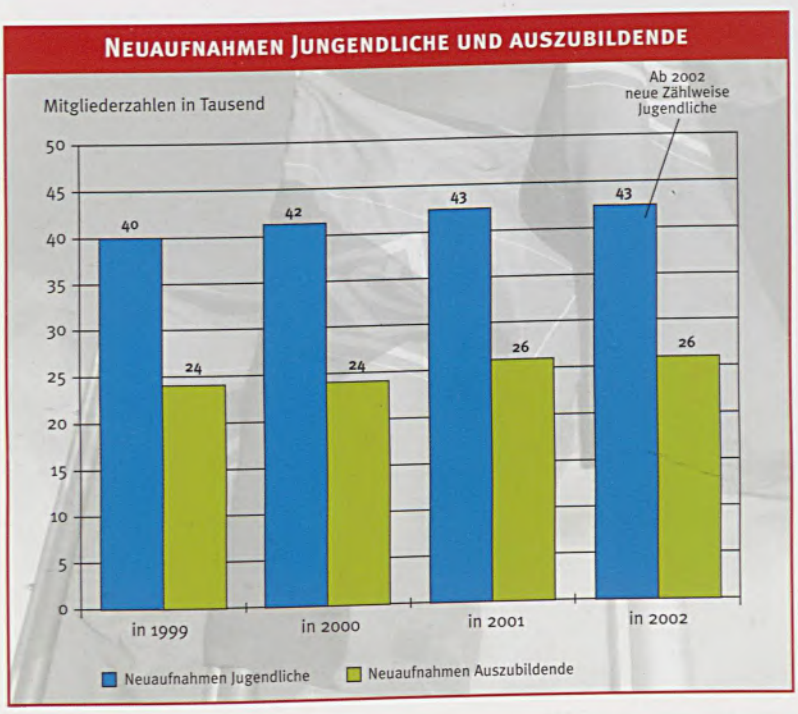
Der Organisationsgrad – das Verhältnis von betriebstätigen Mitgliedern (1-Prozent-Zahler) zur Gesamtzahl der Beschäftigten – ist im Berichtszeitraum leicht gesunken, wenn auch weniger als in den vier Jahren zuvor. Dieser Rückgang bedeutet eine Einbuße an Handlungsmöglichkeiten, Finanzmacht und Gestaltungskraft. Ursache ist vor allem die wachsende Zahl von Kleinstbetrieben, die von der IG Metall nur schwer zu betreuen sind. Beschäftigtenzahlen für 2002 liegen noch nicht vor.

Die Mitgliederentwicklung in den sieben Bezirken weicht zum Teil erheblich vom bundesweiten Durchschnitt ab. Sie ist ein Spiegelbild der Anstrengungen zur Mitgliederwerbung und -bindung, aber auch der wirtschaftlichen Situation in den Bezirken. Noch immer hält der massive Beschäftigungsabbau in den östlichen Bundesländern an, der insbesondere im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen erhebliche Mitgliederverluste auslöste. Auch in NRW führen Beschäftigungsverluste in strukturbestimmenden Betrieben zu starken Einbußen. Nahezu ausgeglichen ist die Mitgliederbilanz im Bezirk Küste und in den südlichen Bezirken Bayern und Baden-Württemberg. Dort half die gute Autokonjunktur, Beschäftigungs- und Mitgliederverluste in anderen Branchen auszugleichen. Der Anstieg im Jahr 2000 ist bedingt durch den Beitritt der GHK-Mitglieder.

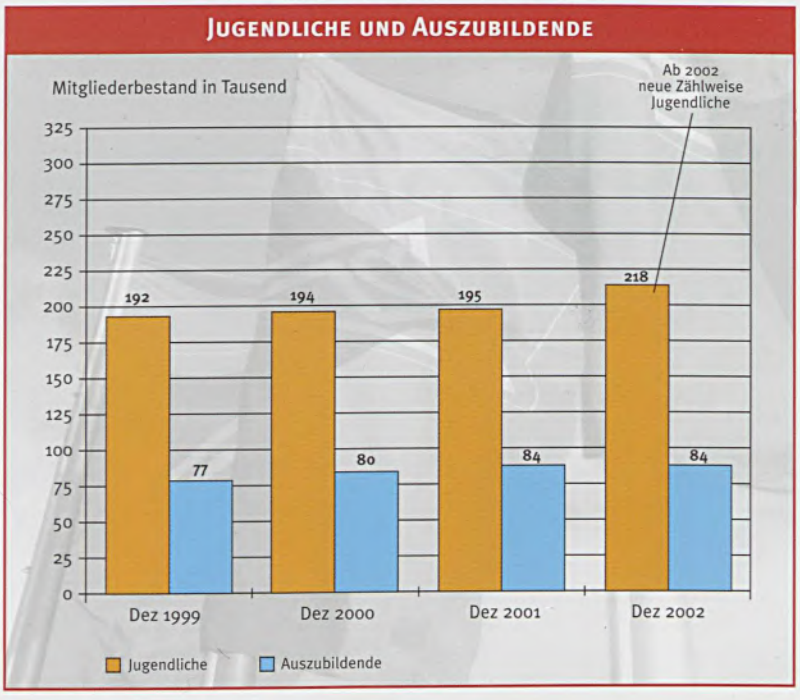
Bei den verschiedenen Mitgliedergruppen gibt es einige Abweichungen vom Durchschnitt. Die Zahl der Rentner nahm mit dem Beitritt der GHK-Mitglieder im Jahr 2000 kräftig zu und ist seitdem noch leicht gestiegen. Für den Rückgang der weiblichen Mitglieder ist vor allem die Krise in den Branchen Textil/Bekleidung verantwortlich, die zu drei Viertel Frauen beschäftigen. Die Zahl der Angestellten sinkt nur geringfügig, bleibt aber weit hinter der Beschäftigungsentwicklung zurück. Bemerkenswert ist der vergleichsweise kleine Verlust bei den ausländischen Kolleginnen und Kollegen, obwohl sie weit überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind.



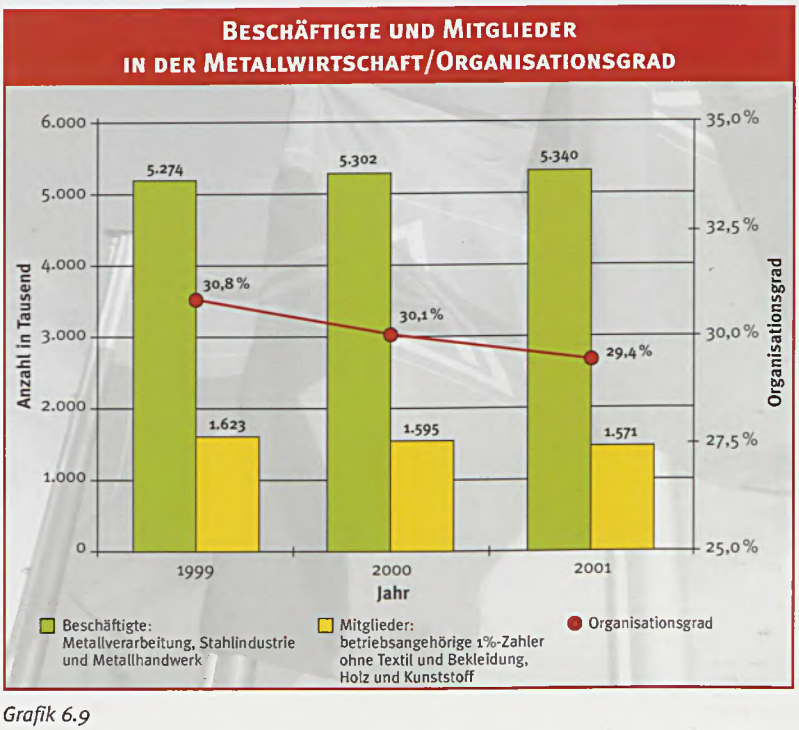
Grafik 6.6



Grafik 6.7



Grafik 6.8



Grafik 6.9

Die Neuaufnahmen von Auszubildenden und Jugendlichen insgesamt konnten im Berichtszeitraum erfreulich gesteigert werden. Diese Leistung ist vor dem Hintergrund der stark negativen Beschäftigungssituation von Jugendlichen besonders hervorzuheben. So stieg die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen bis Oktober 2002 gegenüber dem Vorjahresmonat um 8,4 Prozent, bei einem Gesamtanstieg der Arbeitslosigkeit von 5,4 Prozent. Auch die Zahl der Ausbildungsplätze wurde 2002 erheblich reduziert.

Die im Jahr 2002 vorgenommene Veränderung der Altersgrenze von Jugendlichen vom vollendeten 25. auf das 27. Lebensjahr fällt bei den Neuaufnahmen kaum ins Gewicht. Denn bisher wurden schon die 25-Jährigen irrtümlich beim Jugendbestand mitgezählt, so dass statistisch nur ein Jahrgang hinzukommt. Da die Werbung der jungen Mitglieder meist beim Eintritt in den Betrieb erfolgt, fallen die 26-Jährigen bei den Neuaufnahmen kaum ins Gewicht.

Der Mitgliederbestand bei Jugendlichen und besonders bei Auszubildenden ist in den vergangenen vier Jahren gestiegen. Die verstärkte Mitgliederwerbung, aber auch ein deutlicher Rückgang der Austritte und Streichungen haben dieses positive Ergebnis bewirkt. Im Jahr 2002 war nur noch ein leichter Aufbau im Bestand an jungen Mitgliedern möglich. Angesichts der verschlechterten Beschäftigung von Jugendlichen und Auszubildenden zeichnet sich ab, dass ein Halten dieses Spitzenwerts schon ein guter Erfolg wäre.

4. Beiträge und Beitragspolitik

4.1 Beitragsentwicklung

Es ist für die IG Metall eine Überlebensfrage, die Einnahmen zu stabilisieren und dauerhaft zu sichern. Es gilt vor allem, mehr Mitglieder zu gewinnen und dauerhaft satzungsgemäße Beiträge durchzusetzen.

Der durchschnittliche 1-Prozent-Beitrag ist zwischen 1999 und 2002 um 6,7 Prozent gestiegen, sowohl bei den Arbeiterinnen und Arbeitern wie auch bei den Angestellten. Der durchschnittliche Gesamtbeitrag erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 6,8 Prozent.

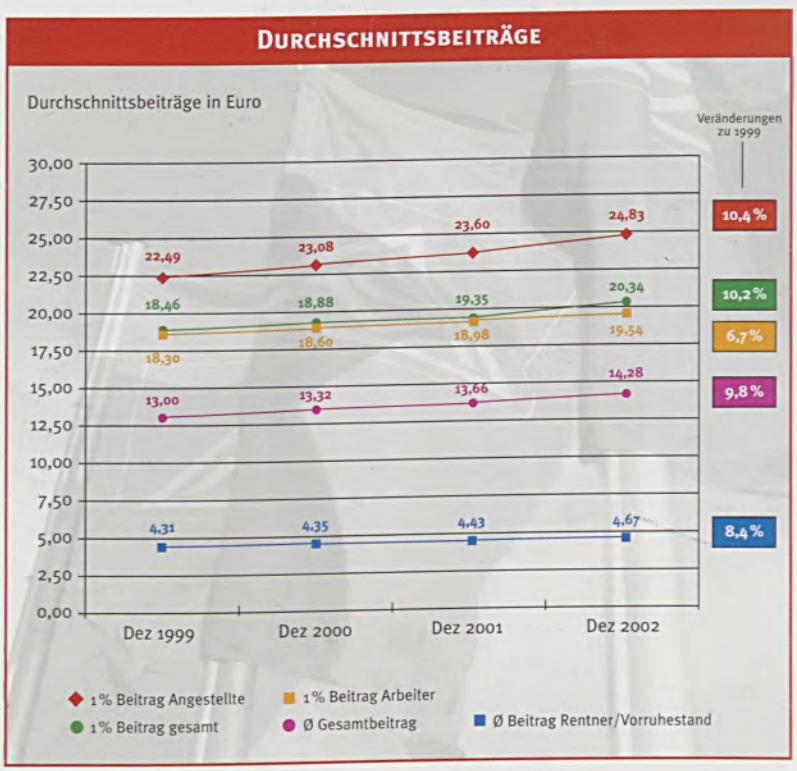
Im Berichtszeitraum konnte der 1-Prozent-Beitrag von 19,06 € auf 20,34 € gesteigert werden, der durchschnittliche Nicht-1-Prozent-Beitrag ist seit Januar 1999 von 3,36 auf 3,55 € gestiegen.

4.2 Beitragspolitik

Grundsätzlich müssen die Aufgaben der IG Metall aus den Beitragseinnahmen finanziert werden. Das gilt sowohl für die Hauptkasse als auch für die Ortskassen in den Verwaltungsstellen. Der Gewerkschaftsbeitrag ist und bleibt die entscheidende Grundlage, um die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu sichern und zu optimieren.

Voraussetzung der Beitragsehrlichkeit ist es, dass die Mitglieder ihren Gewerkschaftsbeitrag als eine Zukunftsinvestition begreifen. Mit ihrem Beitrag finanzieren sie nicht nur eine der größten Einzelgewerkschaften der Welt, sondern auch ein einzigartiges Netzwerk gewerkschaftlicher Interessenvertretung mit 171 regionalen Verwaltungsstellen und vielen Tausend ehren- und hauptamtlichen Expertinnen und Experten, die insgesamt die Leistungskraft und Kampfkraft der IG Metall darstellen.

So ist der Beitrag die entscheidende Grundlage, um die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu erhalten und zu optimieren. Neben der politischen Arbeit der IG Metall in ihren vielfältigen Aufgaben und Handlungsfeldern, muss den Mitgliedern auch die mit ihrem Beitrag verbundene Leistungspalette der IG Metall vermittelt werden.



Grafik 6.10



Dabei muss der persönliche Nutzen für jedes Mitglied immer wieder sichtbar gemacht werden.

Der Vorstand unterstützt hierbei die IG Metall-Funktionäre vor Ort. Für Auswahlbetriebe in konkreten Verwaltungsstellen wurden Workshops zur Beitragsanpassung angeboten und durchgeführt. Ausgehend von betrieblichen Beitragsanalysen und dem Aufzeigen eventuell vorhandener Beitragslücken, wurden gemeinsam mit den betrieblichen Funktionären entsprechend abgestimmte Strategien zur Beitragsanpassung erarbeitet. Erreicht wurde eine hohe Akzeptanz der von Beitragskorrekturen betroffenen Mitglieder.

Als Unterstützung örtlicher und betrieblicher Maßnahmen zur Steigerung der Beitragsehrlichkeit wurden vom Vorstand weitere Hilfsmittel angeboten. Die CD-Rom „1 Prozent Beitrag für 100 Prozent Leistung" war hierbei vor allem für den betrieblichen Einsatz konzipiert und fand breiten Einsatz bei der betrieblichen Gremienarbeit, zum Beispiel bei der Aufnahme von Auszubildenden sowie in Werbeaktionen für Zielgruppen in den Betrieben. Auch die Broschüre „Volltreffer" informierte über die wesentlichen Argumente für einen satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag. Sie bot den Verwaltungsstellen zudem Gelegenheit, sich mit ihrem Kompetenzteam sowie ihren eigenen örtlichen Leistungen zu präsentieren.



5. Einzelne Aktivitäten

5.1 Beteiligung an Messen

Die IG Metall tritt mit eigenen Ständen bei einigen wichtigen bundesweiten Messen auf. Regelmäßig vertreten ist die IG Metall auf der Deutschen Handwerksmesse in München, der IT-Messe „Systems" in München, der CeBIT und Industrie-Messe in Hannover.

Damit ist ein beachtlicher Image-Gewinn bei den Fachbesuchern der Branchen verbunden, insbesondere auch bei jugendlichen Messe-Besuchern, die sich in der Berufsorientierung befinden. Daher übernimmt die IG Metall Zuschüsse für Werbemittel und die Mietkosten für die Messestände. Die inhaltliche und organisatorische Arbeit wird von den Bezirksleitungen München und Hannover in Verbindung mit den Fachbereichen und Projekten beim Vorstand geleistet.

5.2 „Job-Navigator"

Unter dem Namen „Job-Navigator" werden in einem Pilotprojekt neue Leistungspakete zur beruflichen Zukunftsberatung für unsere Mitglieder entwickelt.

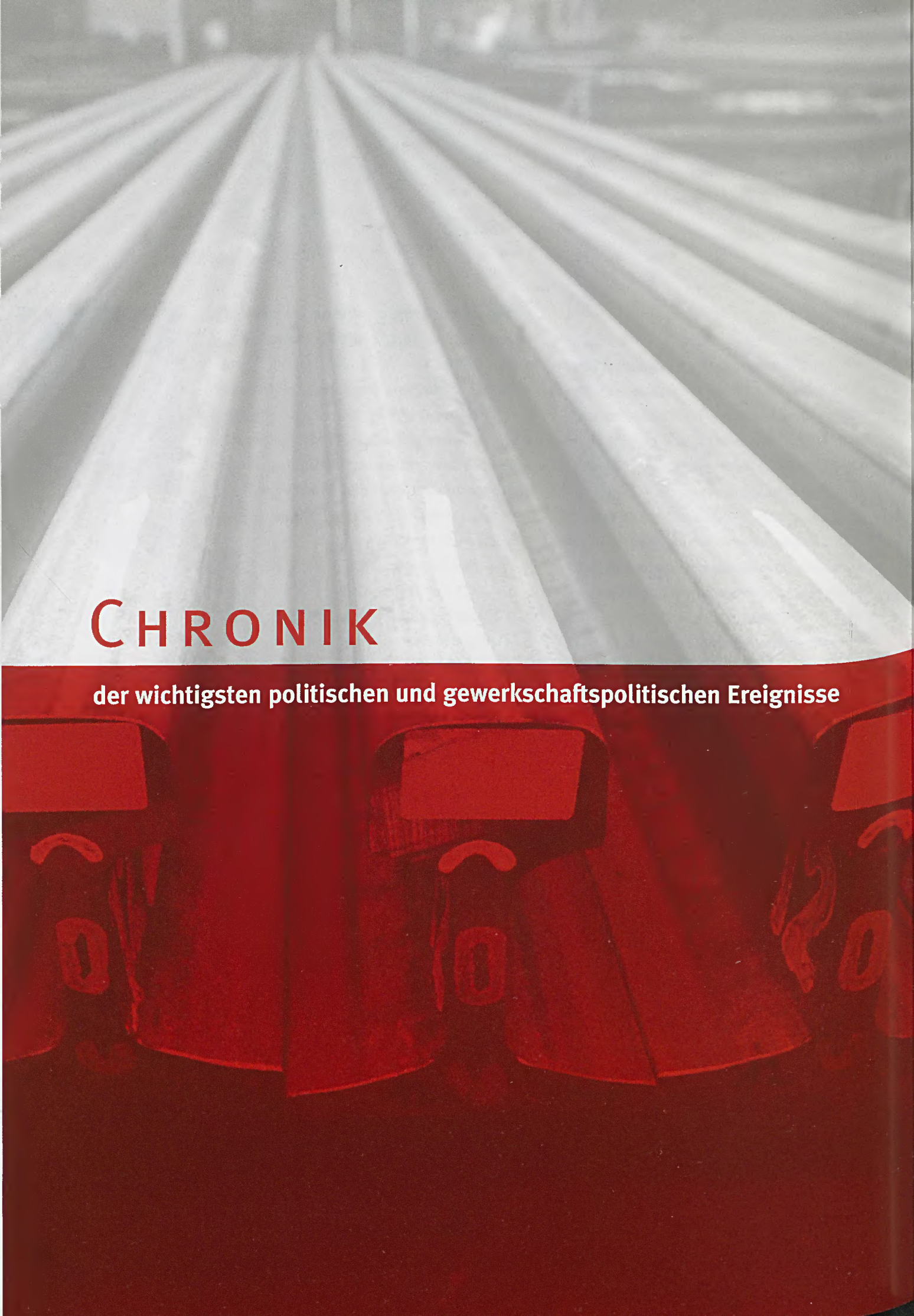
Acht Verwaltungsstellen beteiligen sich seit 2001 an diesem Vorhaben der Bereiche Beiträge und Leistungen und Berufsbildung. Unter Beratung namhafter Wissenschaftler wurde ein Kompetenzhandbuch erarbeitet, das die persönlichen beruflichen Möglichkeiten darstellt. In Kooperation mit einem Partnerinstitut wurde eine computergestützte Analyse der beruflichen Potenziale und künftigen Tätigkeitsfelder entwickelt. Es gibt außerdem eine Weiterbildungs-Checkliste sowie ein Beratungskonzept zur beruflichen Orientierung. In dem Projekt erfahren unsere Mitglieder, dass die Verwaltungsstelle sich um ihre berufliche Zukunft kümmert und wichtige Tipps zum Thema Arbeit und Beruf geben kann. So unterstreicht die IG Metall ihre „Kompetenz in Arbeit".



5.3 Marktforschung

Im Berichtszeitraum wurden zwei repräsentative Umfragen mit Hilfe des Münchner Polis-Instituts realisiert. Anfang 2002 wurden Mitglieder, die ausgetreten sind oder gestrichen wurden, nach ihren Gründen gefragt und die Chancen ermittelt, sie zurück zu gewinnen .

Als erste Gewerkschaft überhaupt hat die IG Metall im Juni 2002 nach „Motivlagen, Arbeitsbedingungen und Mitgliederbetreuung ehrenamtlicher Funktionäre der IG Metall" gefragt. Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter beurteilen die Unterstützung und Kompetenz der Verwaltungsstellen außergewöhnlich positiv. Sie fühlen sich auch insgesamt von der IG Metall sehr gut anerkannt und unterstützt. Beim Thema Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung werden unter dem Druck der vielfältigen Aufgaben allerdings auch Defizite in der betrieblichen Arbeit deutlich.



Chronik

der wichtigsten politischen und gewerkschaftspolitischen Ereignisse

1999

1. Januar
Aufgrund der Bundestagsbeschlüsse vom 10. Dezember 1998 werden die unter Helmut Kohl vorgenommenen Einschränkungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und beim Kündigungsschutz rückgängig gemacht. Gleichzeitig tritt ein Sofortprogramm gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Kraft.

18. Februar
In einem Schlichtungsverfahren für die baden-württembergische Metallindustrie einigen sich die Tarifparteien auf eine Erhöhung der Entgelte um 3,2 Prozent zuzüglich einer Pauschalzahlung für Januar und Februar von 350 DM und eines Einmalbetrags in Höhe von 1 Prozent des Jahresentgelts.

11. März
Oskar Lafontaine tritt nach heftiger Kritik aus Industrie und Wirtschaft von allen politischen Ämtern zurück.

24. März
Beginn der militärischen Operationen der NATO gegen Jugoslawien. Die Bundesrepublik beteiligt sich aufgrund des am 16.10.1998 in namentlicher Abstimmung gefassten Bundestagsbeschlusses.

23.Juni
Mit dem als „Zukunftsprogramm 2000" bezeichneten Finanzrahmen („Sparpaket") setzt sich die Bundesregierung das Ziel, die Nettokreditaufnahme bis 2002 auf 30 Mrd. DM zu senken und bis 2006 einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen.

6. Juli
Im Rahmen einer Sitzung des am 7. Dezember 1998 konstituierten „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" versprechen die Arbeitgeber die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen, den Abbau von Überstunden und die Vermehrung der Altersteilzeitplätze.

3. bis 9. Oktober
19. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Hamburg. Er beschließt ein Zehn-Punkte-Programm für 1999 bis 2003 und eine neue Zukunftsdebatte.

2000

1. Januar:
135 000 Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen Gewerkschaft GHK treten der IG Metall bei.

28. März
Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen wird ein Verhandlungsergebnis erzielt, das unter anderem eine Erhöhung der Löhne und Gehälter ab dem 1. Mai 2000 um 3 Prozent und ab dem 1. Mai 2001 (bis 28. Februar 2002) um weitere 2,1 Prozent vorsieht. Die Ausbildungsvergütung wird um 3 Prozent erhöht, außerdem wird eine zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende vereinbart. Weitere Bestandteile des Ergebnisses sind

Verträge zur Altersteilzeit und zur „Beschäftigungsbrücke“ für Arbeitnehmer ab dem 57. Lebensjahr.

18. Mai
Verabschiedung der Steuerreform durch den Bundestag. Am 14. Juli 2000 stimmt auch der Bundesrat zu. Weitreichende Vergünstigungen für Unternehmen führen in der Folge zu erheblichen Einnahmeausfällen.

17. Juli
Berliner Erklärung über die Entschädigung von NS-Zwangsarbeitern. Der bei KZ-Haft geltende Höchstsatz beträgt 15 000 DM. Die Gesamtsumme ist auf 10 Mrd. DM begrenzt.

1.August
Die Green-Card-Verordnung der Bunderegierung ermöglicht es, bis zu 20 000 IT-Spezialisten aus Nicht-EU-Staaten bis zu fünf Jahre lang arbeiten zu lassen.

29. September
Aktionsfestival der Gewerkschaftsjugend in Berlin.

2001

31. Januar
Die Bundesregierung reicht beim Bundesverfassungsgericht einen Antrag auf Verbot der NPD ein.

19. März
In Berlin konstituiert sich aus ÖTV, DPG, HBV, DAG und IG Medien die „Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di). Mit 2,9 Mio. Mitgliedern ist sie die größte Einzelgewerkschaft im DGB. Den Vorsitz übernimmt der bisherige ÖTV-Vorsitzende Frank Bsirske.

11. Mai
Als Bestandteil einer umfassenden Rentenreform beschließt der Bundestag die Einführung einer kapitalgedeckten Zusatzrente.

19. Juni
Abschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung und Beteiligung für Baden-Württemberg.

4. September
Die Vorstände von IG Metall und Gesamtmetall schließen einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung ab. Gleichzeitig wird ein gemeinsamer Träger unter dem Namen „MetallRente“ geschaffen.

11. September
Terroristische Anschläge auf Ziele in den USA lösen weltweit großes Entsetzen und tiefe Abscheu aus.

3. Oktober
Zehn Jahre nach der Vereinigung gibt es in Ostdeutschland noch immer keinen selbsttragenden Aufschwung. Die „wirtschaftliche und soziale Lage steht auf der Kippe“ (Wolfgang Thierse).

7. Oktober
Beginn des Afghanistankriegs.

16. November 2001:
Der Deutsche Bundestag stimmt dem Antrag der Bundesregierung zur Bereitstellung deutscher Streitkräfte im Kampf gegen den internationalen Terrorismus zu. Bundeskanzler Schröder verbindet die Abstimmung mit der Vertrauensfrage.

4. Dezember
Das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin stellt die im Auftrag der OECD erstellte sogenannte PISA-Studie vor. Sie begründet erhebliche Zweifel an der Effizienz des deutschen Bildungssystems.

2002

1. Januar
Einführung des Euro in zwölf europäischen Ländern. Damit ist Euro-Land die zweitgrößte Wirtschaftszone der Welt mit 300 Millionen Menschen.
US-Präsident Georg W. Bush erklärt den Irak, den Iran und Nordkorea als „Achse des Bösen“ zum Hauptfeind der „zivilisierten Welt“.

28. Januar
Nach einer fast zweijährigen „Atempause“ signalisiert der Vorstand der IG Metall ein „Ende der Bescheidenheit“. Als wichtigste Forderungen werden die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent und der Abschluss eines Entgeltrahmentarifvertrags festgelegt.

22. Februar
Nach Aufdeckung massiv geschönter Zahlen über die Arbeitsvermittlungen durch die Bundesanstalt für Arbeit legt die Bundesregierung ein arbeitsmarktpolitisches Sofortprogramm vor.

21. März
Beginnend mit der Philip Holzmann AG wird für eine Reihe von Großunternehmen das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 2. April folgt die Fairchild Dornier GmbH , am 8. April die Kirch Gruppe und am 4. Juli Babcock Borsig.

23. April
Der IG-Metall-Vorstand beschließt Urabstimmung über Streik in Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg.

6. Mai
Beginn der auf jeweils einen Tag befristeten Wechselstreiks in Baden-Württemberg und ab 13. Mai auch in Berlin-Brandenburg. An den Streiks, die bis 18. Mai andauern, beteiligen sich insgesamt 217 000 Kolleginnen und Kollegen in 217 Betrieben. An Warnstreiks und Solidaritätsaktionen nehmen 1,3 Millionen teil.

15. Mai
Die Tarifparteien in Baden-Württemberg einigen sich auf eine Erhöhung der Einkommen ab 1. Juni 2002 um 4 Prozent und ab 1. Juni 2003 um 3,1 Prozent. Eckpunkte des Entgeltrahmentarifvertrages werden vereinbart. Die Vergütungstarifverträge laufen bis 31. Dezember 2003. In der zweiten Urabstimmung in Baden-Württemberg sprechen sich 56,5 Prozent für Annahme des Verhandlungsergebnisses aus.

25. bis 31. Mai
17. ordentlicher Bundeskongress des DGB in Berlin. Er wählt Michael Sommer zum neuen Vorsitzenden.

13. bis 15. Juni
Zukunftskongress der IG Metall in Leipzig. 900 Teilnehmer diskutieren den Entwurf für ein Zukunftsmanifest der IG Metall.

August
Der Bundeskanzler stellt am 16. August die Ergebnisse einer Sachverständigenkommission zur Reform der Personalvermittlung unter der Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz vor. Unter anderem ist vorgesehen, dass die Arbeitsämter Arbeitslose nach einem speziellen Tarif befristet an Unternehmen ausleihen.
Ein Hochwasser der Elbe und ihrer Zuflüsse verursacht Schäden in bisher nicht gekanntem Ausmaß. Zur Finanzierung des Wiederaufbaus wird die zweite Stufe der Steuerreform um ein Jahr verschoben. Der IG Metall-Vorstand unterstützt betroffene Verwaltungsstellen.
Die Bundesregierung schließt eine Beteiligung deutscher Truppen an einem Angriffskrieg gegen den Irak kategorisch aus.

14. September
Gemeinsamer Aktionstag von Gewerkschaftsjugend und Attac in Köln unter der Losung „Her mit dem schönen Leben – eine andere Welt ist möglich!“ Starke Beteiligung der Metalljugend.

22. September
In der Wahl zum 15. Deutschen Bundestag siegt der amtierende Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) knapp über seinen Herausforderer Edmund Stoiber (CSU).

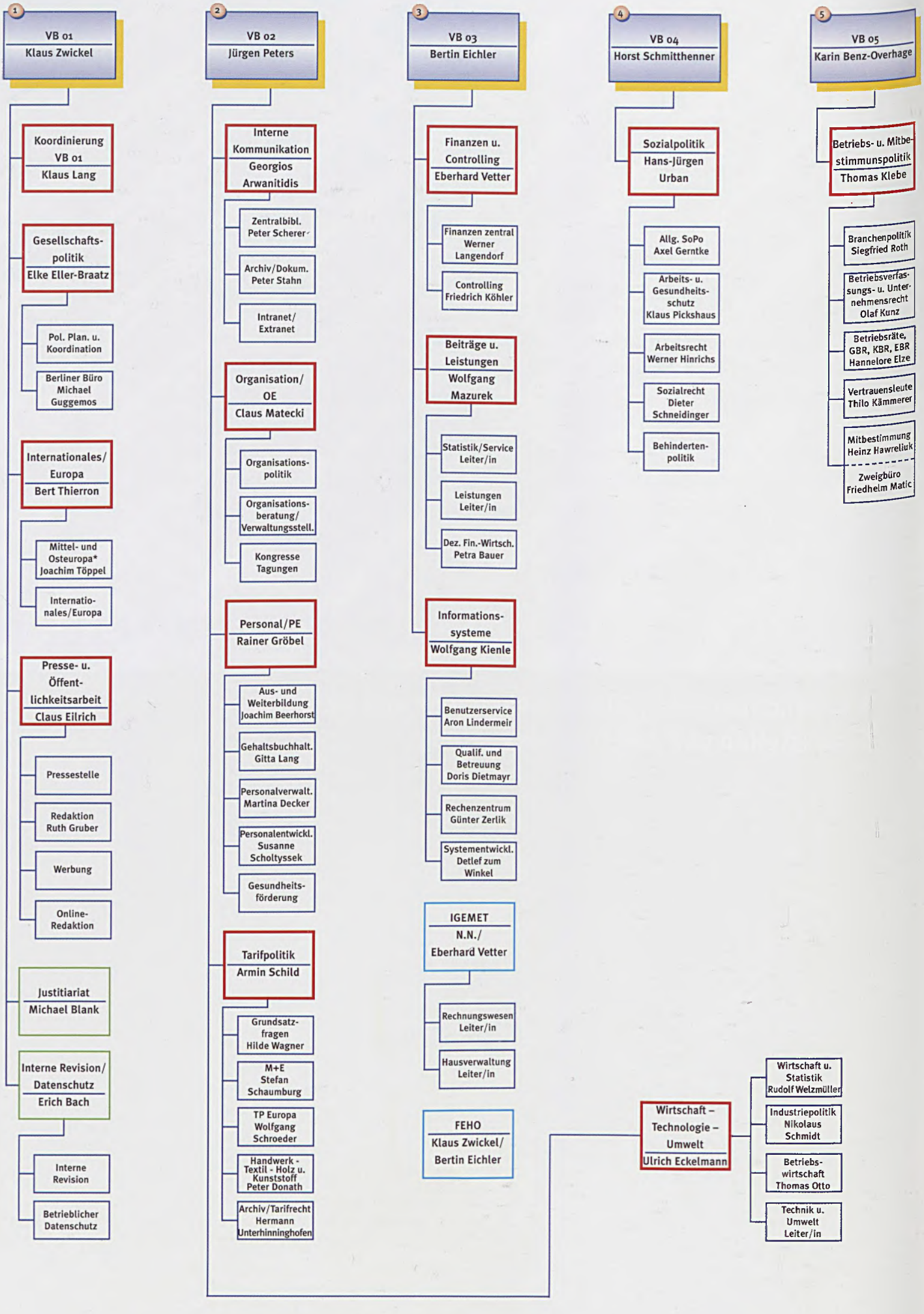
23. bis 25. Oktober
Arbeitzeitkonferenz der IG Metall in Mannheim. Die Tarifbestimmungen zur Arbeitszeit sind im gesamten Bundesgebiet zum 31. April 2003 kündbar.

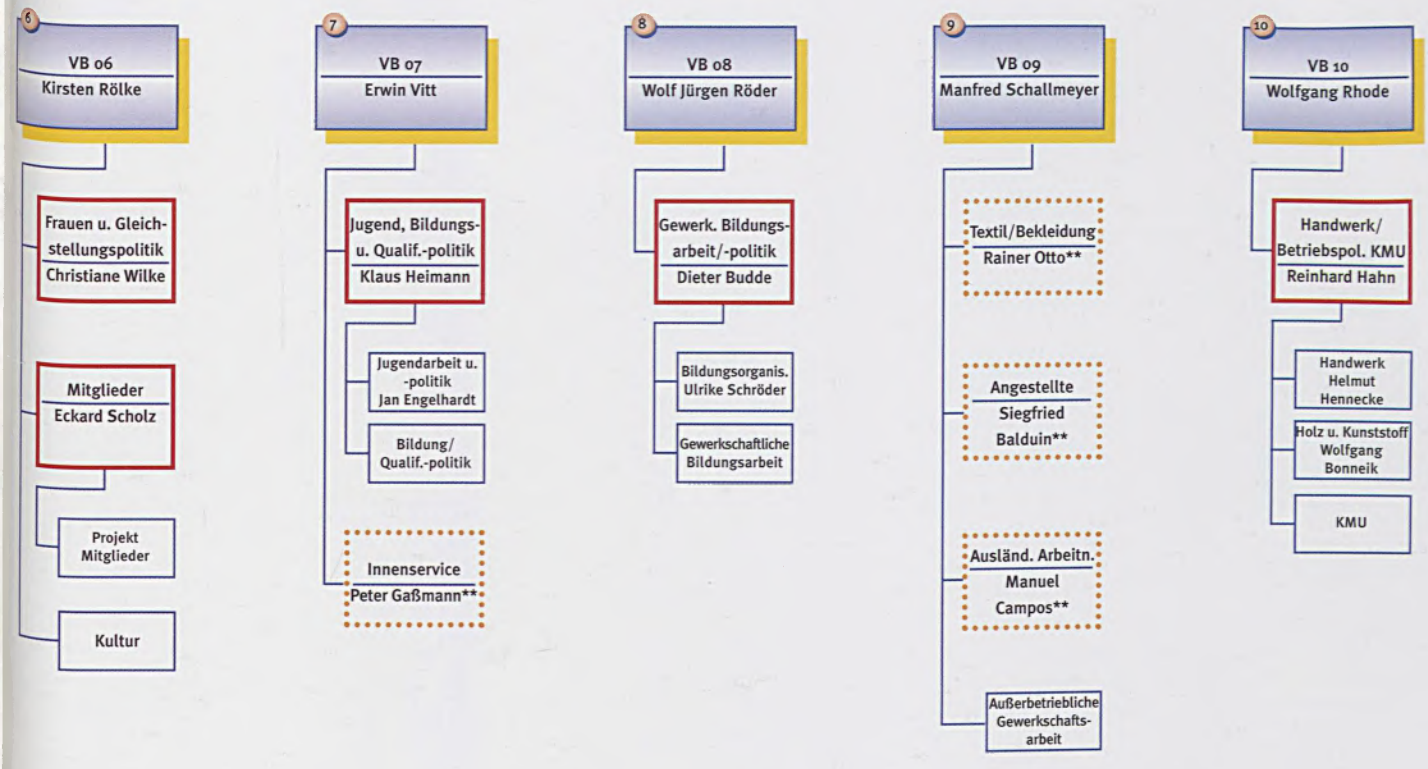
26. Oktober
Weltweite Proteste gegen die Vorbereitungen der Bush-Administration für einen Angriffskrieg gegen den Irak. In Washington demonstrieren weit über 100 000 Menschen.

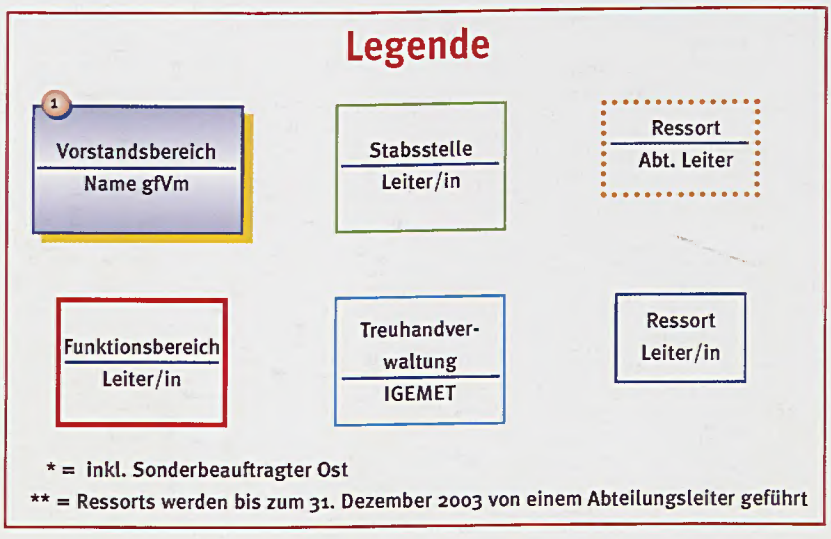
21. November
Nach zweieinhalb Jahren intensiver Diskussion innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft beschließt der IG-Metall-Vorstand das Zukunftsmanifest „Offensive 2010“. Das Manifest formuliert die Anforderungen der IG Metall an die Politik und stellt neue Ziele gemeinschaftlichen Handelns zur Diskussion.

Die Aufbaustruktur der IG Metall-Vorstandsverwaltung

Vorstandsbereiche, Funktionsbereiche und Ressorts, Stabsstellen und Treuhandverwaltung


1
VB 01
Klaus Zwickel
Koordinierung VB 01
Klaus Lang
Gesellschafts-politik
Elke Eller-Braatz
Pol. Plan. u. Koordination
Berliner Büro Michael Guggemos
Internationales/ Europa
Bert Thierron
Mittel- und Osteuropa*
Joachim Töppel
Internationales/Europa
Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit
Claus Eilrich
Pressestelle
Redaktion Ruth Gruber
Werbung
Online-Redaktion
Justitiariat
Michael Blank
Interne Revision/ Datenschutz
Erich Bach
Interne Revision
Betrieblicher Datenschutz
2
VB 02
Jürgen Peters
Interne Kommunikation
Georgios Arwanitidis
Zentralbibl. Peter Scherer
Archiv/Dokum. Peter Stahn
Intranet/ Extranet
Organisation/ OE
Claus Matecki
Organisations-politik
Organisations-beratung/ Verwaltungsstell.
Kongresse Tagungen
Personal/PE
Rainer Gröbel
Aus- und Weiterbildung Joachim Beerhorst
Gehaltsbuchhalt. Gitta Lang
Personalverwalt. Martina Decker
Personalentwickl. Susanne Scholtyssek
Gesundheits-förderung
Tarifpolitik
Armin Schild
Grundsatz-fragen Hilde Wagner
M+E Stefan Schaumburg
TP Europa Wolfgang Schroeder
Handwerk - Textil - Holz u. Kunststoff Peter Donath
Archiv/Tarifrecht Hermann Unterhinninghofen
3
VB 03
Bertin Eichler
Finanzen u. Controlling
Eberhard Vetter
Finanzen zentral Werner Langendorf
Controlling Friedrich Köhler
Beiträge u. Leistungen
Wolfgang Mazurek
Statistik/Service Leiter/in
Leistungen Leiter/in
Dez. Fin.-Wirtsch. Petra Bauer
Informations-systeme
Wolfgang Kienle
Benutzerservice Aron Lindermeir
Qualif. und Betreuung Doris Dietmayr
Rechenzentrum Günter Zerlik
Systementwickl. Detlef zum Winkel
IGEMET
N.N./
Eberhard Vetter
Rechnungswesen Leiter/in
Hausverwaltung Leiter/in
FEHO
Klaus Zwickel/
Bertin Eichler
4
VB 04
Horst Schmitthenner
Sozialpolitik
Hans-Jürgen Urban
Allg. SoPo Axel Gerntke
Arbeits- u. Gesundheits-schutz Klaus Pickshaus
Arbeitsrecht Werner Hinrichs
Sozialrecht Dieter Schneidinger
Behinderten-politik
5
VB 05
Karin Benz-Overhage
Betriebs- u. Mitbestimmunspolitik
Thomas Klebe
Branchenpolitik Siegfried Roth
Betriebsverfassungs- u. Unternehmensrecht Olaf Kunz
Betriebsräte, GBR, KBR, EBR Hannelore Elze
Vertrauensleute Thilo Kämmerer
Mitbestimmung Heinz Hawreliuk
Zweigbüro Friedhelm Matic
Wirtschaft – Technologie – Umwelt
Ulrich Eckelmann
Wirtschaft u. Statistik Rudolf Welzmüller
Industriepolitik Nikolaus Schmidt
Betriebs-wirtschaft Thomas Otto
Technik u. Umwelt Leiter/in


6
VB 06
Kirsten Rölke
Frauen u. Gleich-stellungspolitik
Christiane Wilke
Mitglieder
Eckard Scholz
Projekt Mitglieder
Kultur
7
VB 07
Erwin Vitt
Jugend, Bildungs- u. Qualif.-politik
Klaus Heimann
Jugendarbeit u. -politik
Jan Engelhardt
Bildung/ Qualif.-politik
Innenservice
Peter Gaßmann**
8
VB 08
Wolf Jürgen Röder
Gewerk. Bildungs-arbeit/-politik
Dieter Budde
Bildungsorganis.
Ulrike Schröder
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
9
VB 09
Manfred Schallmeyer
Textil/Bekleidung
Rainer Otto**
Angestellte
Siegfried Balduin**
Ausländ. Arbeitn.
Manuel Campos**
Außerbetriebliche Gewerkschafts-arbeit
10
VB 10
Wolfgang Rhode
Handwerk/ Betriebspol. KMU
Reinhard Hahn
Handwerk
Helmut Hennecke
Holz u. Kunststoff
Wolfgang Bonneik
KMU


Legende
1
Vorstandsbereich
Name gfVm
Stabsstelle
Leiter/in
Ressort
Abt. Leiter
Funktionsbereich
Leiter/in
Treuhandver-waltung
IGEMET
Ressort
Leiter/in
* = inkl. Sonderbeauftragter Ost
** = Ressorts werden bis zum 31. Dezember 2003 von einem Abteilungsleiter geführt

Herausgeber
Industriegewerkschaft Metall
Varstand
Lyaner Straße 32
6a528 Frankfurt am Main

Kaardinatian und Redaktian
Varstandsbereich a1, Funktiansbereich Gesellschaftspalitik,
Dr. Peter Schaaf, Herta Müller,
Bianka Huber, Ressart Kultur

Kanzeptian und Gestaltung
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck
alpha print medien AG Eppelheim,
Niederlassung Frankfurt am Main

Fatas
Werner Bachmeier, Heiner Blum,
Sven Däring/VISUM, dpa, IG Metall,
Labes/images.de, Walter Mehrl,
Hans Günther Öd/varia-press,
Christian van Palentz/transit-berlin,
Marka Priske/transit-berlin, Järg Sarbach,
Jürgen Seidel, Carinna Smalka, transit Leipzig,
Maria Vedder/picture NEWS, Manfred Vallmer,
Werbeagentur Zimmermann

Mit freundlicher Unterstützung van Ivar Bahn (Gedicht)
und Erich Rauschenbach (Karrikaturen)

ISSN 1434-159X

© IG Metall, Frankfurt am Main 2aa3


Azubis
lassen nicht
Mes mit sich
Machen.
Wir Streiken
Mit!!!








br
Z.



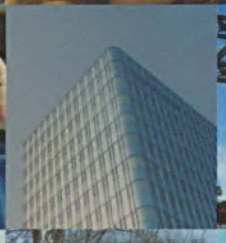


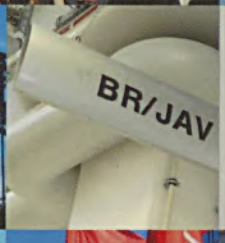











BR/JAV


Bildungsbedarf
ermittlung












STOP


P








Geschäftsbericht 1999 – 2002

| Vorstand

Vielfalt

solidarisch gestalten



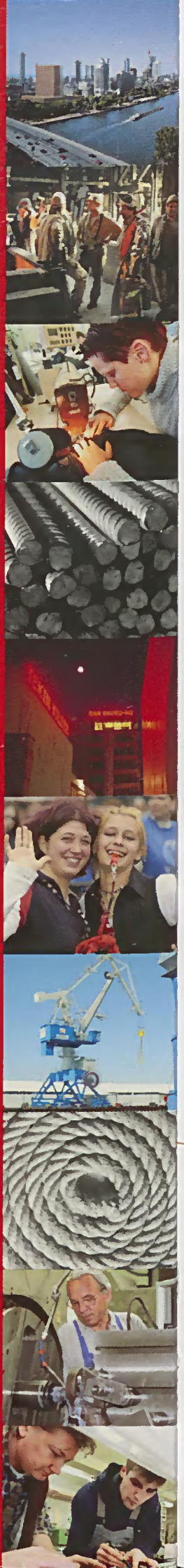
Geschäftsbericht 1999 – 2002


Azubis
lassen nicht
alles mit sich
Machen
Wir streiken
Mit
STOP
Bildungsbedarf
ermittlung
IG Metall:
Zukunft. In Arbeit!
Juge
brauch
Zukun.
Internet
IG Metall
BR/JAV

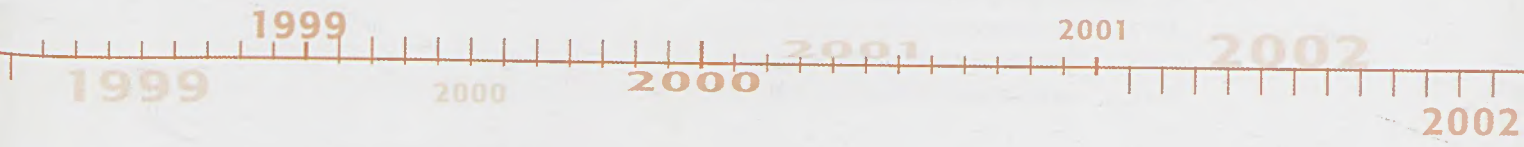
Vom Wesentlichen

Das möcht ich sehen
am Ende allen Strebens
Ein Werk
befreit vom lästigen Detail
klar erkannt sein Kern
und im bescheidenen Rahmen
So hebt es sich
in Form und Sinn
vom Mittelmaße ab
und lenkt
das Auge des Betrachters
durch unnütz Schnörkelei
nicht weg
vom Zentrum seiner Kraft
Auf das
des Schöpfers Haltung
sichtbar werde
unter der Mühe
seiner Hände
dem Hirn
und seinem Herzen

Ivar Bahn



Geschäftsbericht 1999 – 2002



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Beschlussfassende Organe und Gliederungen der IG Metall 6

1. **Gewerkschaftstag** 8
2. **Beirat** 9
3. **Vorstand** 13
   Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder 16
   Geschäftsführende Vorstandsmitglieder 17
4. **Kontrollausschuss** 27
5. **Bezirke** 28
6. **Verwaltungsstellen** 32
7. **Treuhandverwaltung IGEMET** 43

Kapitel 2: Gesellschaft und Gewerkschaft im Wandel 44

1. **Gesellschaft im Wandel – Rahmenbedingungen und wichtige Herausforderungen** 46
   1.1 Dimensionen, Chancen und Risiken des Wandels 46
   1.2 Bereiche des Wandels 49
   1.3 Perspektiven – Gestaltung des Wandels und Friedenssicherung 52

2. **Zukunftsdebatte – Reform der IG Metall** 54
   2.1 Gewerkschaften im Wandel 54
   2.2 Hintergrund 54
   2.3 Konzept und Ziele 55
   2.4 Ablauf 55
   2.5 Zwischenergebnis und Bewertung 58

3. **Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft** 60
   3.1 Deutscher Gewerkschaftsbund: Gründung von ver.di 60
   3.2 IG Metall: GHK-Integration 61

4. **Internationale Gewerkschaftsarbeit** 64
   4.1 Globalisierung und Europäisierung 64
   4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit 65
   4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit 66

Kapitel 3: Handlungsfelder 72

1. **Gesellschaftspolitik** 74
   1.1 Bündnis für Arbeit 74
   1.2 Bundestagswahl 2002 76
   1.3 Einflussnahme auf die Politik 78
   1.4 Gesetzesnovellierung 82

2. Tarifpolitik 84
- 2.1 Politische und ökonomische Rahmenbedingungen 84
- 2.2 Tarifbewegungen 86
- 2.3 Tarifpolitische Handlungsfelder 95
- 2.4 Koordination der Tarifpolitik 102

3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik 104
- 3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen 104
- 3.2 Betriebsratswahlen 2002 104
- 3.3 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 2000 (JAV-Wahlen) 105
- 3.4 Vertrauensleutewahlen 106
- 3.5 Vertrauensleutearbeit 107
- 3.6 Betriebsrätearbeit 109
- 3.7 GBR/KBR/EBR Beauftragungskonzept 110
- 3.8 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben/Handwerk 112
- 3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik 113
- 3.10 Zunehmende Bedeutung der Branchenarbeit 114
- 3.11 Mitbestimmungspolitik 123
- 3.12 Aufsichtsratspraxis und Weiterentwicklung des Aktienrechts 125

4. Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt 128
- 4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen 128
- 4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz 131
- 4.3 Industrie- und Branchenpolitik 132
- 4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung 133
- 4.5 Technologie und Forschungspolitik 134
- 4.6 Umweltpolitik 135
- 4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik 137
- 4.8 Globalisierung 138

5. Sozialpolitik 139
- 5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen 139
- 5.2 Arbeitsmarktpolitik 139
- 5.3 Gesundheitspolitik/Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz 143
- 5.4 Alterssicherung/Betriebliche Altersversorgung 148
- 5.5 Behindertenpolitik 150
- 5.6 Arbeits- und Sozialrecht/Rechtsschutz 152
- 5.7 Sozialwahlen 155

Kapitel 4: Die politischen Querschnittsaufgaben 156

1. Organisationspolitik 158
- 1.1 Strukturfonds 158
- 1.2 Organisationsstrukturen 159

1.3 Reorganisation von Verwaltungsstellen 162
1.4 Reorganisation der Vorstandsverwaltung 164

2. Personal/Personalentwicklung 166
2.1 Beschäftigung bei der IG Metall 166
2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung 171

3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall 175
3.1 Allgemeine Bildungspolitik 175
3.2 Berufsbildungspolitik 176
3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 179

4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation 186
4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 186
4.2 Printmedien 193
4.3 Internet 195
4.4 Werbung 196
4.5 Intranet 198
4.6 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation 198
4.7 Kulturarbeit 200

5. Mitgliedergruppen 201
5.1 Neue Arbeitsstrukturen für Mitgliedergruppen 201
5.2 Jugend 205
5.3 Frauen 209
5.4 Angestellte 214
5.5 Ausländische Arbeitnehmer 217

6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision 221
6.1 Informationssysteme 221
6.2 Innenservice 225
6.3 Interne Revision/Datenschutz 226

Kapitel 5: Die Finanzen und das Vermögen 228

1. Eine Übersicht 230
2. Hauptkasse 232
2.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung 232
2.2 Aufwands- und Ertragsrechnung 235
2.3 Statistik und Service 240

3. Ortskassen 242
3.1 Entwicklung der Finanzen 242
3.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens 242

4. **Gesellschaften** 244
   4.1 IGEMET 244
   4.2 GVG und Espada Belegging B.V. und VVG der GTB mbH 250
   4.3 Jugendbildungsstätte Schliersee 251

5. **Beteiligungen** 252
   5.1 BGAG: Wesentliche Entwicklungen in 1999 – 2002 252
   5.2 UNION-Druckerei 253
   5.3 Immobiliengesellschaften 253

Kapitel 6: Mitglieder 254

1. **Mitgliederentwicklung** 256
   1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags 256
   1.2 Zwischenbilanz 257

2. **Strategische Arbeitsvorhaben** 258
   2.1 Betriebliche Intensivwerbung 258
   2.2 Projekte der Verwaltungsstellen 258
   2.3 Projekte der Bezirke 260
   2.4 Jugend 260
   2.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit 261
   2.6 Qualifikation und Information 262
   2.7 Reporting und Controlling 265
   2.8 Mitgliederbindung und Rückholaktionen 266
   2.9 Wertschätzung der Werberinnen und Werber 267

3. **Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung** 269

4. **Beiträge und Beitragspolitik** 273
   4.1 Beitragsentwicklung 273
   4.2 Beitragspolitik 273

5. **Einzelne Aktivitäten** 275
   5.1 Beteiligung an Messen 275
   5.2 Job-Navigator 275
   5.3 Marktforschung 275

Chronik der wichtigsten politischen und gewerkschaftspolitischen Ereignisse 276

Die Aufbaustruktur der IG Metall-Vorstandsverwaltung 281


1

Beschlussfassende Organe und Gliederungen

Die Geschichte der IG Metall zeigt: Innergewerkschaftliche Demokratie und die Handlungsfähigkeit der politischen Führung schließen sich nicht aus. Der demokratische Aufbau und die auf Beteiligung angelegten Strukturen der IG Metall erlauben es dem Vorstand, auf einer demokratisch legitimierten Grundlage Politik für die Menschen zu machen. Zehn der insgesamt einundvierzig gewählten Vorstandsmitglieder führen hauptamtlich die Geschäfte. Darüber legen sie auf dem Gewerkschaftstag Rechenschaft ab.

1

1. Gewerkschaftstag

Höchstes Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag. Der Vorstand ist verpflichtet, in jedem vierten Jahr einen ordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen. Die IG Metall führte ihren 19. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 3. bis 9. Oktober 1999 in Hamburg durch. Die 595 Delegierten wurden in 178 Verwaltungsstellen gewählt. Unter den Delegierten befanden sich 138 Frauen. Dies entsprach einem Anteil von 22,6 Prozent. Damit waren Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten.

Nach § 34 der Satzung nahmen erstmals 35 Delegierte der ehemaligen Gewerkschaft Textil – Bekleidung an einem Gewerkschaftstag der IG Metall als ordentliche Delegierte teil. Der Gewerkschaftstag schuf die satzungsgemäßen Voraussetzungen, um die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ab 1. Januar 2000 in die IG Metall zu integrieren.

Wichtige Satzungsänderungen betrafen die folgenden Bereiche:

- § 13 Frauenquote, d. h. in den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein
- § 14 Ziffer 6: Verteilung der Beiträge auf die Ortskassen
- § 16 Ziffer 5: Zusammensetzung der Bezirkskommission
- § 18 Ziffer 1: Änderung bei der Zusammensetzung des Vorstands, die Zahl der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wird nach dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag auf 4 verringert
- § 19 Ziffer 1: Schaffung eines Initiativrechts des Beirats, betreffend den Erlass, die Veränderung oder Aufhebung von Richtlinien.

Wahlen

Zum Ersten Vorsitzenden wurde Klaus Zwickel mit 508 Stimmen oder 87 Prozent gewählt, zum Zweiten Vorsitzenden wurde Jürgen Peters mit 455 Stimmen oder 77 Prozent gewählt. Als Hauptkassierer wurde Bertin Eichler mit 551 Stimmen oder 94 Prozent wiedergewählt. Von den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern erhielten Karin Benz-Overhage 432 Stimmen, Wolf Jürgen Röder 417 Stimmen, Kirsten Rölke 496 Stimmen, Manfred Schallmeyer 467 Stimmen, Horst Schmitthenner 391 Stimmen und Erwin Vitt ebenfalls 391 Stimmen.

Die Zahl der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurde auf der Grundlage des § 34 der Satzung der IG Metall um einen Vertreter der ehemaligen GHK für eine Übergangszeit von 4 Jahren auf 7 Mitglieder erhöht.

Insgesamt lagen dem Gewerkschaftstag 537 Anträge zur Beschlussfassung vor. Hinzu kamen 105 Anträge zur Satzung. Darüber hinaus verabschiedete der Gewerkschaftstag 8 Entschließungen, die unter anderem ein Zehn-Punkte-Arbeitsprogramm der IG Metall für die Jahre 1999 bis 2003 enthielten. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass die IG Metall eine neue Zukunftsdebatte initiieren und führen soll.

2. Beirat

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tritt nach der Satzung mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Beirat besteht nach der Integration der ehemaligen GHK aus insgesamt 135 Mitgliedern.

34 Mitglieder des Beirats sind weiblich, damit beträgt der Frauenanteil 25 Prozent. Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirats die Mitglieder des Kontrollausschusses, die Bezirksleiter sowie der Chefredakteur teil. Die Bezirkskonferenzen haben für die Wahlperiode 2000 bis 2004 folgende Kolleginnen und Kollegen in den Beirat entsandt:

Gemäß § 19 Ziffer 4 der Satzung wählt der Beirat für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Dem Präsidium gehört je ein Vertreter aus den Bezirken und der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Die Wahl des Präsidiums wurde in der ersten Beiratssitzung der neuen Wahlperiode 2000 bis 2004 am 12. September 2000 vorgenommen. Das Präsidium setzte sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Präsidium
Zwickel, Klaus, Erster Vorsitzender
Peters, Jürgen, Zweiter Vorsitzender
Vetter, Peter, Bezirk Bayern
Kademann, Stefan, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Richter, Udo, Bezirk Küste



Pieschnik-Ötting, Karola, Bezirk Nordrhein-Westfalen
Rheude, Gerd, Bezirk Frankfurt
Toussaint, Peter, Bezirk Baden-Württemberg
Kubitza, Werner, Bezirk Hannover, bis 6/02
Pettche, Manfred, Bezirk Hannover, seit 12/02

Die Mitglieder des Präsidiums wählten den Kollegen Peter Vetter zu ihrem Sprecher.

Mitglieder des Beirats nach Bezirken

Baden-Württemberg
Altin, Serhan, VS Schwäbisch Gmünd
Amabile, Mario, VS Singen
Braun, Heidi, VS Albstadt, seit 07/01
Greiner, Walter, VS Reutlingen
Haag, Detlef, VS Ulm
Hamm, Roland, VS Aalen
Hörer, Monika, VS Ludwigsburg
Horner, Joachim, VS Mannheim
Klemm, Erich, VS Stuttgart
Klinis, Pat, VS Heidelberg
Luz, Rudolf, VS Neckarsulm
Rodenfels, Paul, VS Gaggenau
Simina, Antonio, VS Reutlingen
Thieme, Marianne, VS Friedrichshafen
Toussaint, Peter, VS Mannheim
Volkwein, Edmund, VS Friedrichshafen
Weinmann, Georg, VS Waiblingen
Morgen, Maria, VS Stuttgart (verstorben 05/01)

Bayern
Beck, Barbara, VS München
Bengler, Josef, VS Regensburg
Donaubauer, Stefan, VS Passau
Eberwein, Gerald, VS Nürnberg
Händel, Thomas, VS Fürth
Hennemann, Jürgen, VS Bamberg
Jais, Monika, VS Rosenheim
Kies-Baldasty, Marianne, VS Amberg
Meier, Xaver, VS Ingolstadt
Prinz, Marianne, VS Landshut
Schiefnetter, Antonie, VS Augsburg
Schmittnägel, Roland, VS Ostoberfranken
Vetter, Peter, VS Kempten

Frankfurt
Althausen, Peter, VS Betzdorf
Balzer, Gudrun, VS Gera
Cappel, Werner, VS Homburg/Saar
Kurtz, Hans-Peter, VS Saarbrücken
Lippoth, Klaus, VS Neustadt
Lohnstein, Klaus, VS Mittelhessen, bis 03/2002
Müller, Renate, VS Kassel
Pilz, Michael, VS Hanau
Rheude, Gerd, VS Neustadt
Rübsamen, Bernd, VS Frankfurt am Main
Sahm, Gülseren, VS Darmstadt
Schumacher, Elke, VS Ludwigshafen/Frankenthal
Tänzer, Ralf, VS Jena-Saalfeld
Wieth, Hans-Peter, VS Herborn

Nordrhein-Westfalen
Brink, Gertrud, VS Rheine
Cholewa, Heinz, VS Bocholt
Coenen, Friedel, VS Mönchengladbach

Dörr, Ulrich, VS Mülheim, seit 02/02
Domnik, Harry, VS Bielefeld
Feltes, Gisela, VS Aachen
Giesler, Knut, VS Wuppertal
Hapke, Hans, VS Oelde-Ahlen
Hinse, Ludger, VS Bochum
Kemper, Norbert, VS Gummersbach
Kölzer-Thili, Reinhild, VS Leverkusen
Kürschner, Peter, VS Werdohl-Iserlohn
Löwy, Petra, VS Neuss, seit 04/01
Mahlke, Michael, VS Remscheid-Solingen, seit 04/01
Meier, Jürgen, VS Dortmund, seit 02/02
Münch, Otmar, VS Münster
Öztürk, Nihat, VS Düsseldorf
Pieschnik-Ötting, Karola, VS Herford
Schlüchting, Günter, VS Lüdenscheid
Sewerin, Bärbel, VS Detmold
Vavitsa, Irina, VS Lippstadt
Wirtz, Helmut, VS Stolberg
Wolters, Anton, VS Recklinghausen
Neumann, Bruno, VS Essen, bis 03/02
Ulatowski, Herbert, VS Gelsenkirchen, bis 04/01
Milewski, Liesel, VS Dortmund, bis 03/02

Küste
Bollen, Clemens, VS Leer/Papenburg
Fischer, Andreas, VS Hamburg, seit 06/02
Hoppach, Manfred, VS Stralsund
Horns, Wilfried, VS Kiel, bis 06/02
Janßen, Bernhard, VS Hamburg
Petersen, Hanne, VS Flensburg, bis 06/01
Rohlf, Carmen, VS Lübeck, seit 06/01
Richter, Udo, VS Bremen
Schindler, Martin, VS Nordenham
Steinborn, Birgit, VS Hamburg

Hannover
Christensen, Uwe, VS Nienburg
Jeremias, Elke, VS Goslar-Osterode
Kiel, Detlev, VS Schönebeck
Kowalczyk, Gisela, VS Hildesheim
Kubitza, Werner, VS Salzgitter, bis 06/02
Möreke, Mathias, VS Braunschweig
Pettche, Manfred, VS Dessau
Scharfe , Volker, VS Halle
Schulz, Wolfgang, VS Wolfsburg
Weglage, Robert, VS Osnabrück
Räschke, Wolfgang, VS Salzgitter, seit 06/02
Schwitzer, Reinhard, VS Hannover, seit 06/02
Dicke, Dieter, VS Hannover, bis 06/02

Brandenburg-Sachsen
Bach, Karin, VS Oranienburg
Bender, Sieghard, VS Chemnitz
Gabbe, Hans-Harald, VS Riesa-Finsterwalde
Kachlicki, Tanja, VS Berlin
Kademann, Stefan, VS Zwickau
Koglin, Andre, VS Bautzen
Konstanzer, Ralf, VS Dresden, bis 09/92
Schiller, Roland, VS Ludwigsfelde
Schuckmann, von, Hermann, VS Ludwigsfelde

Im Laufe der Wahlperiode hat es folgende Veränderungen in der Zusammensetzung des Präsidiums gegeben: Für den Kollegen Werner Kubitza (Bezirk Hannover) wählte der Beirat in seiner Sitzung am 10. Dezember 2002 den Kollegen Manfred Pettche in das Präsidium des Beirats nach.

Der 19. ordentliche Gewerkschaftstag hat zwei Satzungsänderungen durch Ergänzung des § 19 Ziffer 1 beschlossen, die dem Beirat weitere Aufgaben zuordnen.

Der Beirat kann mit 2/3 Mehrheit Änderungen des Organisationskatalogs beschließen.
Die Notwendigkeit dieser Satzungsänderung ergab sich aus dem raschen wirtschaftlichen Wandel und den veränderten Branchenabgrenzungen. Der Beirat hat das Recht, auch eigene Initiativen für den Erlass, die Veränderungen oder Aufhebung von Richtlinien zu ergreifen und den Vorstand zu beauftragen, Vorschläge vorzulegen. Diese Ausweitung der Rechte des Beirats ist auch gleichzeitig eine deutliche Stärkung der demokratischen Rechte der einzelnen Beiratsmitglieder.

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu 12 Sitzungen zusammen. Neben aktuellen tarifpolitischen, gewerkschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Fragen, waren auch sozialpolitische Themen Schwerpunkte der Beratungen.

Im Berichtszeitraum wurden vom Beirat mehrere Richtlinien diskutiert und beschlossen. Im Einzelnen waren dies:

- Richtlinie „Branchenarbeit“
- Richtlinie „Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und -kooperation der DGB-Gewerkschaften“
- Richtlinie „Jugendarbeit“
- Richtlinie „Arbeit mit Mitgliedergruppen“
- Richtlinie „Frauen- und Gleichstellungspolitik“

Eine der ausdrücklich in der Satzung festgelegten Aufgaben des Beirats ist es, zwischen den Gewerkschaftstagen notwendig werdende Wahlen vorzunehmen. In der Beiratssitzung im Dezember 2000 wurde für das ausgeschieden ehrenamtliche Mitglied des Vorstands Karla Birkmann die Kollegin Carmen Bahlo (beide Bezirk Brandenburg-Sachsen) nachgewählt.

In der Sitzung des Beirats am 12. Juni 2001 wurden für die ausgeschiedenen ehrenamtlichen Mitglieder des Vorstands Karl-Heinz Niermann und Dieter Kroll (beide Bezirk NRW) die Kollegin Maria-Therese Scheulen und der Kollege Wilhelm Segerath (ebenfalls beide Bezirk NRW) nachgewählt. In dieser Sitzung wählte der Beirat auch den Kollegen Werner Corbe (Bezirk Frankfurt) für das verstorbene Kontrollausschussmitglied Karl Kronawitter nach.
Für das ausgeschiedene ehrenamtliche Vorstandsmitglied Claus Matecki (Bezirk Hannover) wurde in der Sitzung des Beirats am 10. September 2002 der Kollege Detlef Kunkel (Bezirk Hannover) nachgewählt.

Bei Ausschlussverfahren hat das betroffene Mitglied das satzungsgemäße Recht, Einspruch beim Kontrollausschuss einzulegen. Bei Ablehnung dieses Einspruchs durch den Kontrollausschuss kann der Beirat angerufen werden. In insgesamt drei Fällen hat der Beirat solche Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen.

3. Vorstand

Der Vorstand der IG Metal bestand im Berichtszeitraum aus zehn geschäftführenden und 31 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern; fünf der 1999 gewählten ehrenamtlichen Mitglieder sind bis Ende 2002 ausgeschieden. Ihnen sind neue Vorstandsmitglieder aus dem jeweiligen Bezirk nachgefolgt. Außerdem nahmen die Bezirksleiter oder ihre Vertreterinnen bzw. Vertreter sowie der Chefredakteur mit beratender Stimme, der Justitiar als Protokollführer und verschiedene Abteilungs- bzw. Funktionsbereichsleiter als ständige Gäste an den Sitzungen des Vorstands teil.

Der Vorstand der IG Metall hatte im Berichtszeitraum 44 ordentliche Sitzungen, die in der Regel monatlich stattfanden, davon 4 Klausurtagungen. Außerdem wurden insgesamt 12 außerordentliche Sitzungen durchgeführt, eine davon zum Schwerpunktthema „Europa", alle anderen waren durch die jeweiligen Tarifauseinandersetzungen bedingt. Die ordentlichen Vorstandssitzungen fanden, mit Ausnahme der Klausurtagungen und einiger anderer Sitzungen, jeweils in Frankfurt statt. Die außerordentliche Vorstandssitzung zu Europa fand in Brüssel, die Sitzungen im Zusammenhang mit Tarifauseinandersetzungen fanden entweder in Frankfurt oder am Ort des Tarifgeschehens statt.

Seit 1999 sind im Rahmen der politischen Planung Schwerpunktthemen für die Vorstandssitzungen eingeführt worden. Nunmehr werden neben den regelmäßigen Tagesordnungspunkten, wie Berichte aus dem DGB-Bundesvorstand, Debatten über die aktuelle gewerkschaftliche und politische Lage, Tarifpolitik, Hauptkassenangelegenheiten und Beschlussfassung über die Protokolle der Sitzungen der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, jeweils auch vorbereitete Themen aus den verschiedenen Vorstands- bzw. Funktionsbereichen behandelt.

Im Jahr 1999 traf sich der Vorstand zu insgesamt 14 Sitzungen. Das Spektrum der Beratungen reichte von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Tarifbewegungen Textil – Bekleidung – Textile Dienste sowie Eisen- und Stahlindustrie bis zu aktuellen sozialpolitischen Entwicklungen. Eine außerordentliche Sitzung in Brüssel beschäftigte sich ausschließlich mit dem Thema „Europa". Vertreter der Europäischen Kommission und der Generalsekretär des EMB stellten die wichtigsten Perspektiven der Europäischen Union und der europäischen Gewerkschaftsarbeit vor. Zwei außerordentliche Sitzungen des Vorstands hatten ausschließlich die Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie zum Gegenstand. Im gleichen Jahr beschäftigte sich der Vorstand mit der Vorbereitung der Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff mit zirka 135 000 Mitgliedern in die IG Metall. Hinzu kam die Beratung der Entschließungen und Anträge zum Gewerkschaftstag sowie der Empfehlungen des Präsidiums und der Kommissionen. Nach dem Gewerkschaftstag beschäftigte sich der Vorstand mit der politischen Planung der Arbeit für das Jahr 2000, der Geschäftsverteilung unter den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern, insbesondere auch mit dem Tarif-

konzept „Rente mit 60“ für die anstehende Tarifbewegung und die Gespräche im Bündnis für Arbeit.

Im Jahr 2000 fanden elf ordentliche und zwei außerordentliche Vorstandssitzungen statt. Auch in diesem Jahr umfasste die inhaltliche Beratung des Vorstands ein breites Spektrum an Themen. Dieses reichte vom Forderungsvolumen in der Metall- und Elektroindustrie über die Imagekampagne des DGB bis zum Zwischenbericht des Projekts „fair teilen“. Auf einer außerordentlichen Sitzung im Januar 2000 wurden die Anträge der Tarifkommissionen für die Metall- und Elektroindustrie genehmigt. Eine weitere außerordentliche Sitzung beschäftigte sich ausschließlich und intensiv mit dem am 27. März in Nordrhein-Westfalen erzielten Tarifabschluss. Die Klausurtagung des Vorstands im April beschäftigte sich erneut mit dem Bereich industrielle Dienstleistungen, einer Kampagne zur Änderung des § 116 AFG, mit der Mitgliederentwicklung sowie mit der Vorbereitung des 20. ordentlichen Gewerkschaftstags. Im Mai stand in der Vor-



standssitzung die Konzeption der Zukunftsdebatte der IG Metall im Zentrum. Auf einer zweitägigen Sitzung im Oktober wurden die Zukunftsdebatte der IG Metall, die Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie eine neue Strategie für den Bereich Informationssysteme behandelt.

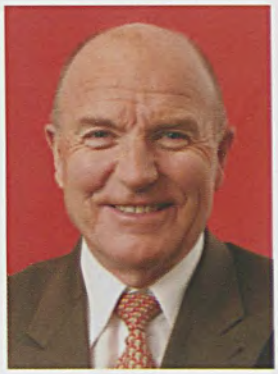
Im Jahr 2001 fanden elf ordentliche und eine außerordentliche Sitzung des Vorstands statt. Die Themen der Beratungen reichten von der politischen Arbeitsplanung und dem Budget 2001 über die Mitgliederentwicklung bis zur Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Klausurtagung des Vorstands im April war den organisationspolitischen Schlussfolgerungen aus der Gründung von ver.di, insbesondere dem Bericht über die Arbeit der DGB-Kommission zur geplanten Neuorganisation des DGB-Rechtsschutzes, dem Stand der Tarifverhandlungen und dem Jahresabschluss der Hauptkasse 2000 gewidmet. In einer außerordentlichen Sitzung im September beschäftigte sich der Vorstand mit dem Verhandlungsergebnis VW 5000 x 5000 und verabschiedete dazu eine umfassende Erklärung. Mit der Präsentation des „Zukunftsreports der IG Metall" wurde die erste Phase der IG-Metall-Zukunftsdebatte abgeschlossen. Schließlich beschäftigte sich der Vorstand mit der wirtschaftlichen Begründung für die Tarifbewegung 2002, eine neue Richtlinie für die „Arbeit mit Mitgliedergruppen" und dem abschließenden Bericht zur Reorganisation der Vorstandsverwaltung „IG Metall 2003".

Im Jahr 2002 gab es insgesamt 17 Sitzungen des Vorstands und sechs außerordentliche im Zusammenhang mit der Tarifauseinandersetzung 2002. Im ersten Quartal beschäftigte sich der Vorstand mit den vorliegenden Anträgen zur Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie im Zusammenhang mit Einkommenserhöhungen und der ERA-Einführung. Außerdem wurden die politische Planung, das Budget 2002 und Anträge des Vorstands an den DGB-Bundeskongress im Mai 2002 beschlossen. Eine Klausurtagung findet im April in Magdeburg statt, zu der auch Bundeskanzler Gerhard Schröder erscheint. Der Vorstand beschließt ein Positionspapier zur Bundestagswahl 2002. Die weiteren Sitzungen des Vorstands waren stark vom Tarifkonflikt in Baden-Württemberg geprägt. Anfang Mai werden das Scheitern der Verhandlungen und der Streik beschlossen. In einer Sitzung im Juli 2002 bewertet der Vorstand den Zukunftskongress und legt eine Zwischenbilanz des Mitgliederprojekts vor. Im Oktober wird das Ergebnis der Bundestagswahl bewertet und das weitere Vorgehen der IG Metall festgelegt. Schließlich beschließt der Vorstand die endgültige Fassung des Zukunftsmanifestes. Im Dezember schließlich werden insbesondere die Themen und Thesen zur Vorbereitung der Entschließungen für den Gewerkschaftstag 2003 behandelt und die allgemeine politische Lage erörtert.

Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

Name	Vorname	Verwaltungsstelle	Bezirk	Betrieb	Funktion	im ea Vorstand
Bahlo	Carmen	Potsdam	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Getriebe GmbH	BR-Vorsitzende	seit 12/00
Bauer	Walter	Reutlingen	Baden-Württemberg	Robert Bosch GmbH	GBR Vorsitzender	
D'Agnano	Marianne	Pforzheim	Baden-Württemberg	Harman/Becker	GBR Vorsitzende und BR-Vorsitzende	
Dörfler	Heidrun	Nordhausen	Frankfurt			seit 10/99
Göge	Heinz	Dortmund	NRW		Erster BV	bis 03/02
Hager	Arno	Berlin	Berlin-Brandenburg-Sachsen		Erster BV	
Hinkelmann	Dieter	Köln	NRW	Fordwerke Köln AG	BR-Vorsitzender	
Jais	Monika	Rosenheim	Bayern	Bosch Siemens Hausgeräte GmbH	BR-Mitglied	bis 04/00
Keppeler	Georg	Olpe	NRW		Erster BV	
Klein	Rüdiger	Rostock	Küste		Erster BV	
König	Otto	Gevelsberg-Hattingen	NRW		Erster BV	
Korsawe	Gerd	München	Bayern	Triumph International	BR-Vorsitzender	
Krauß	Carsten	Chemnitz	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Modul GmbH	BR-Vorsitzender	
Kroll	Dieter	Duisburg	NRW	TKS	KBR-Vorsitzender	bis 06/01
Kuhn	Elisabeth	Schweinfurt	Bayern	SKF GmbH	BR-Mitglied	
Kunkel	Detlef	Stadthagen	Hannover		Erster BV	seit 09/02
Lense	Helmut	Stuttgart	Baden-Württemberg	DaimlerChrysler AG	BR-Vorsitzender	seit 10/99
Lobodda	Gerd	Nürnberg	Bayern		Erster BV	
Lutz	Marianne	Heidenheim	Baden-Württemberg	Margarete-Steiff-GmbH	BR-Vorsitzende	
Mädel	Wolfgang	Kiel	Küste		Erster BV	seit 10/99
Matecki	Claus	Magdeburg	Hannover		Erster BV	bis 07/02
Meier	Gustav	Erlangen	Bayern	Schwanhäuser Industrie	stellvtretender BR-Vorsitzender	seit 12/99
Meßmer	Ullrich	Nordhessen	Frankfurt		Erster BV	seit 11/99
Neumann	Bruno	Essen	NRW		Erster BV	seit 03/02
Niermann	Karl-Heinz	Bocholt	NRW	Amoco-Fabrics	BR-Vorsitzender	bis 06/01
Redlich	Eckhard	Oelde	NRW	Loddenkämper GmbH & Co KG	BR-Vorsitzender	seit 12/99
Salewski	Klaus-Dieter	Lüneburg	Hannover		Erster BV	seit 10/99
Schachner	Günther	Weilheim	Bayern		Erster BV	
Scheulen	Marie-Therese	Herford	NRW	Leineweber GmbH & Co KG	BR-Vorsitzende	seit 06/01
Schütte	Otto	Rheine	NRW	Karmann Rheine	BR-Vorsitzender	
Segerath	Wilhelm	Duisburg	NRW	Thyssen-Krupp-Stahl AG	GBR-Vorsitzender	seit 06/01
Silberborth	Ingrid	Bremen	Küste	Airbus Deutschland GmbH	BR-Vorsitzende	seit 10/99
Stamm	Jürgen	Stuttgart	Baden-Württemberg		Erster BV	seit 10/99
Vogt	Walter	Neuwied	Frankfurt		Erster BV	seit 10/99
Volkert	Klaus	Wolfsburg	Hannover	VW AG Wolfsburg	GBR-Vorsitzender	
Wirtz	Reinhold	Völklingen	Frankfurt		Erster BV	seit 10/99

Geschäftsführende Vorstandsmitglieder



Klaus Zwickel

„Wir wollen eine demokratische Zivilgesellschaft. Sie hat eine politische und eine ökonomische Seite. Die politische Seite heißt: Krieg ist kein Mittel der Politik. Die ökonomische Seite der Zivilgesellschaft heißt: Vorrang der Politik gegenüber dem Terror der Ökonomie!“

Die gewerkschaftliche Laufbahn begann nach Schule und Berufsausbildung als Werkzeugmacher mit der ehrenamtlichen Tätigkeit als gewerkschaftlicher Vertrauensmann und Kassierer (1957 bis 1960). Diesem Lebensabschnitt schloss sich eine fünfjährige Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender eines Metall-Unternehmens in Heilbronn an. Die hauptamtliche Tätigkeit begann auf örtlicher Ebene als Organisationssekretär beim DGB-Kreis Heilbronn (1965 bis 1968), und führte vom Ersten Bevollmächtigten der IG Metall-Verwaltungsstelle Neckarsulm (1968 bis 1983) bis zum Ersten Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Stuttgart (1984 bis 1986). Der Gewerkschaftstag 1986 in Hamburg wählte Klaus Zwickel zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied (1986) und schließlich zum Zweiten Vorsitzenden (1989). Nach dem Rücktritt von Franz Steinkühler (1993) übernahm Klaus Zwickel das Amt des Ersten Vorsitzenden der IG Metall. Er ist seit 1993 Präsident des internationalen Metall-Gewerkschaftsbunds (IMB).

Aufgabenbereiche:
Koordinierung, Gesellschaftspolitik, Internationales/Europa, Justitiariat, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Otto-Brenner-Stiftung und Interne Revision.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
In dem Zeitraum seit 1999 ging es vor allem darum, den von der IG Metall gewollten Regierungswechsel in einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Ziele und Forderungen umzusetzen. Dies führte dazu, dass die Gewerkschaften und insbesonders die IG Metall mit dem politisch-parlamentarischen Geschehen so intensiv befasst waren wie nie zuvor. Es ging insbesondere um die Aufgabe, die Folgen des sozialen und ökonomischen Wandels zu gestalten und elementare Schutzregelungen zu behaupten oder durchzusetzen. Die IG Metall hat dabei viele Erfolge erreicht, sowohl tarif- wie gesellschaftspolitisch. Wir haben die Tarifautonomie, den Flächentarifvertrag und den Tarifvorrang gegen alle Angriffe erfolgreich verteidigt. Neue Entwicklungen versuchten wir offensiv mit Tarifverträgen zur Beschäftigungsbrücke, Qualifizierung und Metall-Rente aufzufangen. Obwohl die Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften insgesamt größer geworden sind, waren die rot-grüne Bundesregierung und die Mehrheit des Parlaments schwierige Partner. Die IG Metall braucht in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung Verbündete. Sie muss sich aber immer wieder neu auf ihre eigene Kraft besinnen.



Jürgen Peters

„Wir sind aufgefordert, auch gegen den Zeitgeist unüberhörbar unsre Interessen zu formulieren. Wir müssen deutlich machen, was wir wollen. Wir müssen unsere Zukunftsvorstellungen formulieren, gesellschaftliche Perspektiven entwickeln und unsere Politik für mehr Gerechtigkeit untermauern".

Mit der Ausbildung zum Maschinenschlosser 1961 beginnt das Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, später Vorsitzender des Ortsjugendausschusses. Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main (1968), Mitarbeit an der Bildungsstätte der IG Metall in Lohr (1969) und zuständig für die Jungendbildungsstätte in Usseln, zunächst als Assistent, später als Lehrer. Anschließend, zwischen 1976 und 1987, politischer Sekretär im Zweigbüro des Vorstands der IG Metall in Düsseldorf. Im Januar 1988 erfolgte die Ernennenung zum Leiter des IG Metall-Bezirks Hannover. Auf dem Gewerkschaftstag im November 1998 in Mannheim Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Tarifpolitik, Organisationspolitik, Wirtschafts- und Technologie- und Umweltpolitik, Personalpolitik und -entwicklung, Interne Kommunikation, Kontrollausschuss

Arbeitsschwerpunkte seit 1999

Neben der Durchsetzung von Entgeltforderungen ging es in der Tarifpolitik schwerpunktmäßig um den politischen Durchbruch bei der Einführung gemeinsamer Entgeltrahmentarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Darüber hinaus ist es mit MetallRente gelungen, ein gemeinsames Versorgungswerk mit den Arbeitgebern zu gründen und so für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vielen Branchen der IG Metall Vorteile gegenüber dem Abschluss von Einzelverträgen durch die Versicherungswirtschaft für die private Vorsorge zu erreichen. Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Vorbereitung einer arbeitszeitpolitischen Initiative. Organisationspolitisch haben uns schwerpunktmäßig Abgrenzungsfragen mit anderen Gewerkschaften, insbesondere nach der Gründung von ver.di, beschäftigt. Weiterer Schwerpunkt war, einen Politikwechsel in der Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik der Bundesregierung voranzutreiben. In der Personalentwicklung lag der Fokus auf der Umstrukturierung der Vorstandsverwaltung und die Einführung einer mittelfristigen Planung für Personalentwicklung und -qualifizierung.



Bertin Eichler

„Die IG Metall muss für unsere Mitglieder und Funktionäre da sein. Wir müssen als starke Interessenvertretung aber auch als wichtiger Dienstleister für sie erfahrbar sein. Nur so können wir genügend Menschen für unsere Ziele begeistern und sie als Mitglieder gewinnen."

Mit dem Beginn der Lehre zum Industriekaufmann in der Maxhütte in Sulzbach-Rosenberg erfolgte auch der IG Metall-Eintritt (1968). Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, dann das Engagement als Betriebsrat. Der Weg zum Hauptkassierer der IG Metall (1996) führt über die hauptamtliche Tätigkeit in Amberg (1976 – 1996), zunächst als Sekretär, dann als Zweiter und schließlich Erster Bevollmächtigter und Kassierer dieser von Strukturkrisen geprägten Verwaltungsstelle. Zahlreiche bezirkliche Funktionen ergänzen das Engagement in der Krisenregion Oberpfalz: Mitglied der Bezirkskommission, der Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie.

Aufgabenbereiche

Finanzen und Controlling, Beiträge und Leistungen, Informationssysteme/EDV, Vermögensverwaltung FEHO, Treuhandverwaltung IGEMET (Liegenschaftsverwaltung, Bauwesen, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe), GVG und Juho, Beteiligungen der IG Metall an der BGAG und anderen Gesellschaften.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999

Bereits in der Zeit ab 1996 wurde in der IG Metall ein funktionsfähiges Controlling aufgebaut und die Immobiliengeschäfte neu gestaltet. Dieser Weg wird konsequent weiterverfolgt. Wichtigstes Ziel bleibt es, die finanzielle Stärke der Organisation auch für die Zukunft zu sichern, Transparenz und Überschaubarkeit zu schaffen, soweit dies für eine politische Organisation geht. Ein wichtiger Aspekt: Die Risiken im Umgang mit dem Vermögen zu steuern und es so verantwortlich zu mehren. Durch gemeinsame Anstrengungen und gezieltes überlegtes Sparen ist die IG Metall dem Ziel näher gekommen, die Ausgaben sowie die Bildung von Rückstellungen aus den Beiträgen bestreiten zu können. Das Kostenbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation ist gestärkt worden. Unsere Mitglieder können sicher sein: Mit ihren Beiträgen wird verantwortungsbewusst umgegangen.

Durch die Umstellung auf SAP im Jahr 2000 wurde die Buchhaltung auf den Stand vergleichbarer Großunternehmen gebracht. Mit der Umstellung auf Windows und der Einführung der neuen Mitgliederdatenbank MDB im Jahr 2001 verfügt die IG Metall heute über eine moderne, einheitliche EDV-Landschaft und eine zukunftsfähige Mitgliederverwaltung.



Horst Schmitthenner

„In einer Zeit, in der wir uns Solidarität scheinbar nicht mehr leisten können und unter dem Deckmantel der Förderung von mehr Eigenverantwortung Sozialabbau betrieben wird, müssen wir als Gewerkschaft Dampf machen für eine andere Politik. Warum sonst sollten wir für die Menschen noch attraktiv sein, wenn nicht durch eine konsequent-interessengeleitete Politik!"

Während der Ausbildung zum Maschinenschlosser (1956 – 1959) begann das gewerkschaftliche Engagement, zunächst in der Jugendvertretung und als Vertrauensmann, dann als Betriebsrat. In dieser Zeit ehrenamtlicher Tätigkeit (1959 – 1964) gehörte die Bildungsarbeit zum festen Bestandteil. Es folgten (1964 – 1977) die Tätigkeit als Assistent im Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel und nach dem Abschluss des zweiten Bildungswegs Aufnahme und erfolgreicher Abschluss eines sozialwissenschaftlichen Studiengangs.
1971 begann die hauptamtliche Tätigkeit in der IG Metall. Zunächst (bis 1985) als pädagogischer Mitarbeiter im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel, anschliessend (bis 1989) als Erster Bevollmächtigter in der IG Metall Verwaltungsstelle Neuwied. Seit Oktober 1989 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Allgemeine Sozialpolitik, Alterssicherungs- und Gesundheitspolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsmarktpolitik und Behindertenpolitik.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Nach 16 Jahren einer Politik des Sozialabbaus und der Deregulierung bestanden nach der Bundestagswahl 1998 gute Voraussetzungen für einen Politikwechsel. Die gewerkschaftlichen Erwartungen an eine veränderte Sozialpolitik erfüllten sich zunächst. Doch spätestens mit den Plänen zur Reform der Rentenversicherung wurde deutlich, dass der Druck auf die sozialen Sicherungssysteme unverändert anhält.
Reformen zur Stärkung von Solidarität in einer sich wandelnden Welt – das war der gemeinsame Nenner der konkreten Reformkonzepte. In der Arbeitsmarktpolitik wurden statt weiterer Flexibilisierung und einer Politik, die einen Schwerpunkt auf die Konsolidierung des Bundeshaushalts setzt, eine aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eingefordert. Dem zentralen Stellenwert der Arbeit wird die „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit" gerecht, in dem sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz wieder ins betriebs-öffentliche Bewusstsein rückt.



Karin Benz-Overhage

„Mit der geänderten Betriebsverfassung haben wir auch neue Möglichkeiten für eine bessere Zusammenarbeit von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten durchsetzen können. Damit verschaffen wir unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik mehr Akzeptanz und können der Belegschaft verdeutlichen, dass Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam für und mit den Beschäftigten für bessere Arbeitsbedingungen eintreten."

Das gewerkschaftliche Engagement begann während der Ausbildung zur Chemielaborantin als Jugendvertreterin, Vertrauensfrau und Referentin der Jugendbildungsarbeit (1959 – 1962). Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit (1963) folgte eine siebenjährige hauptamtliche Tätigkeit in der Bildungsarbeit der IG Metall; zunächst in der Jugendbildung (Schliersee) sowie in der Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulung (Heidehof), dann mit dem Schwerpunkt Bildungsobleute-Arbeit in der Bildungsabteilung des Vorstands. Die Jahre 1972 bis 1982 waren durch ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie des Arbeitsrechts und durch wissenschaftliche Mitarbeit am Institut für Sozialforschung in Frankfurt geprägt. 1982 folgte die „Rückkehr" zur IG Metall als Sachbearbeiterin, später Leiterin des Humanisierungsprojekts im Bereich Automation und Technologie. 1986 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied.

Aufgabenbereiche:
Gewerkschaftliche Betriebspolitik (Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit, Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräte); Betriebsverfassungs- und Unternehmensrecht; Mitbestimmungspolitik; M'76 und Montanmitbestimmung.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Die Aktivitäten zur Politisierung und Profilierung gewerkschaftlicher Betriebspolitik wurden mit der Neustrukturierung der GBR/KBR-Beauftragungen, mit weiter entwickelten Ansätzen der Vertrauensleute-Arbeit und zunehmender Internationalisierung der Betriebs- und Unternehmenspolitik fortgesetzt.
Hinzu gekommen ist der Ausbau branchenbezogener Aktivitäten. Sie ermöglichen eine effektivere gewerkschaftspolitische Koordination.
Hervorzuheben ist die Novellierung der Betriebsverfassung (2001), die seit 1998 unter der Zielsetzung, Funktion und Rechte der Betriebsräte sowie gewerkschaftliche Positionen zu stärken, mit einer politischen Kampagne erfolgreich begleitet wurde.
Notwendig waren darüber hinaus weitere Einflussnahmen zur Verteidigung und Sicherung mitbestimmungspolitischer Errungenschaften und zur Ausweitung der Rechte von Aufsichtsratsmitgliedern.



Kirsten Rölke

„Die große Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Rund 150 000 Metallerinnen und Metaller in ehrenamtlichen Funktionen sprechen und werben täglich in den Betrieben für unsere Ziele. Die Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertreter haben die Unterstützung der gesamten Organisation verdient. Damit die IG Metall an Mitgliedern und Stärke gewinnt."

Ausbildung zur Industriekauffrau bei der Firma Danfoss in Flensburg (1965 – 1968). Im Anschluss dort bis 1970 als kaufmännische Sachbearbeiterin tätig. Es folgte eine intensive Phase der weiteren Qualifizierung: Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg mit dem Abschluss in Soziologie (1973), Studium an der Universität Hamburg mit dem Ersten Staatsexamen als Haupt- und Realschullehrerin (1977). Während des Studiums Referentin in der Bildungs- und Jugendarbeit. Gewerkschaftliche Stationen ab 1978 waren die Verwaltungsstelle Elmshorn, die Bezirksleitung Hamburg und ab 1982 die Verwaltungsstelle Flensburg. 1984 Wahl zur Ersten Bevollmächtigten in Flensburg. Seit 1997 ehrenamtliches Vorstandsmitglied, 1999 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Mitglieder, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Kultur

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
„Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung haben die oberste Priorität", entschied der 19. ordentliche Gewerkschaftstag. Mit dem Aufbau eines neuen Funktionsbereichs Mitglieder und dem Einsatz von erheblichen zusätzlichen Mitteln für die Mitgliederentwicklung wurde diese Priorität umgesetzt. Es gibt in den Betrieben und Verwaltungsstellen einen großen Bedarf an Qualifizierung, Beratung und Erfahrungsaustausch. Nach zweieinhalb Jahren Aufbauarbeit können wir feststellen: Mitgliederentwicklung ist wieder stärker in den Mittelpunkt der Organisation gerückt. Die Zahl der Neuaufnahmen, besonders bei Jugendlichen, konnte erheblich gesteigert werden. Die dramatischen Mitgliederverluste früherer Jahre konnten reduziert werden.
Das Thema Chancengleichheit hat Aufwind – innerhalb und außerhalb der IG Metall. Mit der in der Satzung verankerten Quote haben Frauen in der IG Metall mehr Stimmen. Die für erwerbstätige Frauen wichtigen Reformen der rot-grünen Bundesregierung begleiteten die Metallerinnen mit vielen eigenen Initiativen und gemeinsam mit dem DGB. Dabei gab es Erfolge in wichtigen Teilbereichen, aber auch Enttäuschungen. Positiv war die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Negativ bleibt, dass der Bundeskanzler ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft fallen ließ.



Erwin Vitt

„Der Mensch ist und bleibt wichtiger als die Sache!“

Erwin Vitt absolvierte eine Lehre zum Industriekaufmann. 1971 trat er in die IG Metall ein, zeitgleich wurde er Mitglied der Christlich-Demokratischen Union (CDU) und der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Nach Abschluss einer berufsbegleitenden Ausbildung zum Industriefachwirt wurde er 1976 Mitglied im Vertrauenskörper der Stahlwerke Südwestfalen (Siegen). Es folgten die Wahl in die VK-Leitung (1982) und in den Betriebsrat. Dieser stellte ihn 1984 von seinen betrieblichen Aufgaben und Funktionen (Handlungsbevollmächtigter, Abteilungsleiter Einkauf) frei. Mitglied des ehrenamtlichen Vorstands der IG Metall wurde er 1986. Im Januar 1992 folgte die Übernahme politischer Verantwortung als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Innenservice, Koordination der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Unter dem Motto „Her mit dem schönen Leben“ organisiert die IG Metall-Jugend gemeinsam mit Bündnispartnern Kampagnen und Aktionsfestivals mit bis zu 40 000 Teilnehmern. Betriebliche Aktionen, gesellschaftspolitische Kampagnen und Engagement in zentralen Zukunftsfeldern stärken die IG Metall und motivieren neue Mitglieder. Steigende Zahlen bei der Neuaufnahme von Jugendlichen und Auszubildenden sind dafür ein deutliches Zeichen. Bildung und Qualifikation spielen zunehmend eine Schlüsselrolle für unsere Zukunft. Für die Arbeitnehmer entscheidet ihre berufliche Bildung fast alles: die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Chancen auf gutes Einkommen, die beruflichen Perspektiven und die Qualität der eigenen Arbeit.
Die konsequente Fortsetzung des eingeschlagenen Wegs zur Qualitätssicherung und zur Nutzung bestehender Optimierungspotentiale wurden vom Innenservice durch die Schaffung verbindlicher und einheitlicher Verhaltensregeln im Einkauf, dem Einkaufshandbuch der IG Metall, sowie der Übernahme weiterer wesentlicher Einkaufsaktivitäten, wie dem DV-Einkauf im Juli 2001, erreicht.
Die Einheitsgewerkschaft erkennbar zu praktizieren und dadurch zu stärken, ist das Anliegen der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall. Sie unterstützt dabei die gemeinsame sozialethische Positionierung von Gewerkschaften, Kirchen und christlichen Arbeitsnehmerorganisationen gegen die zunehmende Vereinnahmung des gesellschaftlichen Lebens durch die Gewinn- und Machtinteressen des Kapitals.



Wolf Jürgen Röder

„Politisch bewusste, kritische und fachlich-kompetente InteressenvertreterInnen sind das Markenzeichen und die Stärke der IG Metall"

Das gewerkschaftliche Engagement begann 1972 in der Bildungsarbeit der IG Metall. Während des Jurastudiums und im Zweitstudium Politik und Erwachsenenbildung, Beteiligung am Aufbau des Referentenarbeitskreises der Verwaltungsstelle Stuttgart und Engagement als Teamer in regionalen Seminaren.
Die gewerkschaftlichen Lehrjahre absolvierte er nach dem Zweiten juristischen Staatsexamen am OLG Stuttgart als Organisationssekretär der Verwaltungsstelle Ludwigsburg und Schwerpunktsekretär in der Bezirksleitung Stuttgart.
Ein neuer Abschnitt seiner gewerkschaftlichen Laufbahn begann im Januar 1979 mit dem Eintritt als Gewerkschaftssekretär in die Verwaltungsstelle Reutlingen. Diese leitete er nach seiner Wahl zum Ersten Bevollmächtigten im Jahre 1984 bis zu seiner Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall im Oktober 1999.

Aufgabenbereiche:
Bildungspolitik/Bildungsreform, Gewerkschaftliche Bildung, Bildungsstätten, Akademien, Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Hochschulpolitik

Arbeitsschwerpunkte seit 1999
Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit dem Ziel der Steigerung politischer, fachlicher und sozial-methodischer Handlungskompetenz. Das bedeutet: Neugestaltung des zentralen Bildungsangebots zur Ausbildung neugewählter FunktionärInnen; Entwicklung und Pilotierung neuer Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute. Weiterentwicklung des zentralen Bildungsangebots zur fachlichen und politischen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Ausbau der Verzahnung der Bildungsstätten mit der regionalen Bildungsarbeit. Projekt zur Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit. Bildungs- und hochschulpolitische Aktivitäten zur Stärkung der Praxisorientierung und zur Akkreditierung neuer ingenieurtechnischer Studiengänge an Fachhochschulen und Hochschulen.



Manfred Schallmeyer

„Wenn die IG Metall wüsste, was die IG Metall weiß – dann wären wir die vitalste Beratungsorganisation mit einem unermesslichen Schatz an Wissen und Erfahrungen. Niemand verfügt über mehr Kompetenz und Einfallsreichtum in der Arbeitswelt als unsere Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte. Und natürlich die Fachkräfte unserer Organisation. Darauf können wir zu Recht stolz sein. Dieses Potential allerdings müssen wir gezielter und abgestimmter nutzen."

Einem Jurastudium folgte 1971 bis 1973 die Arbeit als DGB-Rechtssekretär in Münster und Hamm. Dann schlossen sich bis 1985 die Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär im Hauptvorstand der GTB in Düsseldorf (Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute) sowie ab 1985 die Funktion als Sekretär des GTB-Vorsitzenden an. 1989 erfolgte die Wahl in den geschäftsführenden Hauptvorstand der GTB. Im Rahmen der GTB-Integration kooptiertes geschäftsführendes Vorstandsmitglied durch Beiratsbeschluss im März 1998. Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied auf dem Gewerkschaftstag 1999 in Hamburg.

Aufgabenbereiche:
Textil-Bekleidung/Textile Dienste, Angestellte, Industrie und Dienstleistung, Ausländische Arbeitnehmer, Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Seit 1999 ging es darum, neben der Branchenarbeit Textil-Bekleidung/Textile Dienste die neu und zusätzlich zu verantwortenden Aufgabenbereiche weiterzuführen und zunächst in den Organisationsentwicklungsprozess „IG Metall 2003" und danach in die Zukunftsoffensive „IG Metall 2010" zu integrieren. Für den Aufgabenbereich Textil-Bekleidung/Textile Dienste konnte bei anhaltenden Strukturproblemen ein zielorientierter Branchendialog mit Politik und Wirtschaftsverbänden aufgebaut und konsolidiert werden.
Im Bereich ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen die Schwerpunkte auf der Abwehr von Diskriminierung und der Förderung von Integration durch Weiterbildung und Qualifizierung in Sprache und Beruf und der Erarbeitung eines Ausländerförderprogramms in der IG Metall.
Die Arbeit mit Angestellten in Industrie und Dienstleistungen zielte vor allem auf die Erschließung, Ansprache und Gewinnung von Mitgliedern in bisher wenig wahrgenommenen Feldern wie Telekommunikation, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung. Die nach wie vor ungelöste Angestelltenfrage bleibt die strategische Schlüsselaufgabe für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall.
In der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit konnten Strukturen und Funktionen verbessert werden, um Mitglieder zu halten und die Verwaltungsstellen zu unterstützen.



Wolfgang Rhode

„Die Auseinandersetzungen um Einkommen und Arbeitsbedingungen sind und bleiben prägend für unsere Arbeit. In Zukunft kommt es verstärkt darauf an, die Branchenbedingungen mitzugestalten. Beide Aufgaben müssen wir im Interesse der arbeitenden Menschen verstärkt angehen."

Nach Abschluss des Studiums der Sozialpädagogik folgte der „Praxiseinsatz" im Rahmen des Anerkennungsjahrs in einem Jugendzentrum. Damit war der Grundstein für die gewerkschaftliche Betätigung in der ÖTV gelegt (1972 – 1976). Nach kurzer Arbeitslosigkeit erfolgte die Beschäftigungsaufnahme in einem neu entstandenen Holzbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer; danach Aufbau der Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit, später Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden (1976 – 1980).
Die hauptamtliche Laufbahn begann als Bildungsreferent der GHK. Es folgte die Tätigkeit als Geschäftsführer der GHK-Geschäftsstelle Bad Kreuznach und sodann als Bezirksleiter für Hessen und Rheinland Pfalz in Frankfurt am Main (1980 – 1990). Danach erfolgte die Wahl beziehungsweise jeweilige Wiederwahl zum stellvertretenden Vorsitzenden der GHK bis 1999 mit dem Schwerpunkt Tarifpolitik. Im Dezember 1999 bestätigte der Beirat der IG Metall die Aufnahme als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Handwerksarbeit, Betriebspolitik kleinere und mittlere Unternehmen, Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Branchenarbeit und -politik Holz und Kunststoff.

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:
Die Integration der ehemaligen GHK in die IG Metall ist nicht nur eine formale Aufgabe. Entscheidend war und ist, die Identität mit der IG Metall neu zu organisieren. Hierzu konnte ein tragfähiges Arbeitskonzept zur Branchenarbeit mit entsprechenden Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder auf den Weg gebracht werden. Auf Grundlage der Reform der Richtlinie zur Arbeit in dem Wirtschaftszweig Handwerk, wurden die fach- und branchenspezifischen Aktivitäten ausgebaut. Es wurde deutlich, die IG Metall ist auch im Handwerk in der Lage, sich „eindrucksvoll" zu Wort zu melden.
Das Arbeitsfeld KMU ist für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall eine wichtige Herausforderung. Daran arbeiten viele Akteure auf allen Ebenen der Organisation. Derzeit werden ihre Erfahrungen systematisch ausgewertet und organisationsstrategisch zusammengeführt. Das neue Betriebsverfassungsgesetz ist zum Kristallisationspunkt geworden, um Demokratie auch in den Kleinbetrieben zu fördern.

4. Kontrollausschuss 1999 bis 2002

Walter Kaufmann
(Vorsitzender)
Bezirk Hannover

Johannes Müllner
(stellvertretender Vorsitzender)
Bezirk Küste

Karl Günter Kronawitter V, bis April 2000
(Beisitzer)
Bezirk Frankfurt

Werner Corbe, ab 12. Juni 2001
(Beisitzer)
Bezirk Frankfurt

Ernst Eisenmann
(Beisitzer)
Bezirk Baden-Württemberg

Erwin Gößelein
(Beisitzer)
Bezirk Bayern

Hans Hirsch
(Beisitzer)
Bezirk Nordrhein-Westfalen

Dieter Knaack
(Beisitzer)
Bezirk Brandenburg-Sachsen

Der Kontrollausschuss hat sich nach seiner Wahl auf dem 19. ordentlichen Gewerkschaftstag am 5. Oktober 1999 konstituiert.

5. Bezirke

● Verwaltungsstellen
● Bildungsstätten

Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
Bezirksleiter Frank Teichmüller



Bezirk Hannover

Otto-Brenner-Straße 7
30159 Hannover
Bezirksleiter
Hartmut Meine



Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
Bezirksleiter Hasso Düvel



Bezirk Frankfurt

Lyoner Straße 34
60528 Frankfurt am Main
Bezirksleiter
Klaus Mehrens



Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Bezirksleiter Peter Gasse



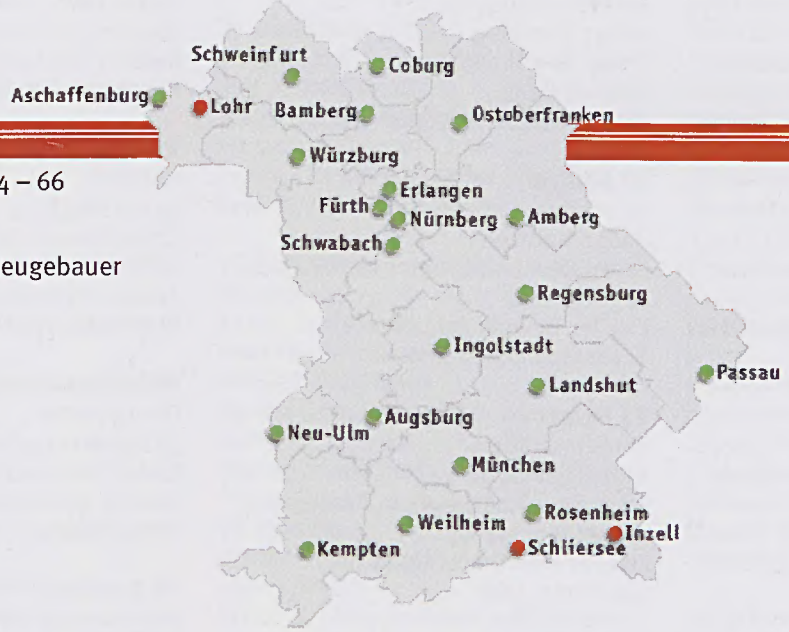
Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Str. 23
70469 Stuttgart
Bezirksleiter Berthold Huber



Bezirk Bayern

Schwanthalerstraße 64 – 66
80336 München
Bezirksleiter Werner Neugebauer



6. Verwaltungsstellen

(Stand 31. Dezember 2002)

A

VS Aachen
Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Beckers, Franz-Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bender, Rudolf

VS Aalen
Friedrichstr. 54
73430 Aalen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hamm, Roland
Zweiter Bevollmächtigter: Mischko, Josef

VS Albstadt
Karl-Peter-Str. 15
72458 Albstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bleibler, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter: Wadehn, Walter

VS Alfeld
Kalandstraße 4
31061 Alfeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kirch, Henry
Zweite Bevollmächtigte (e): Ölke, Daniela

VS Amberg
Schrannenplatz 4
92224 Amberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ganss, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Bender, Joachim

VS Arnsberg
Schobbostr. 54
59755 Arnsberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Werth, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Lenze, Bernhard

VS Aschaffenburg
Kerschensteinerstr. 7
63741 Aschaffenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wick, Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter: Reitz, Herbert

VS Augsburg
Neuburger Str. 40
86167 Augsburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Karl-Heinz
Zweiter Bevollmächtigter: Kerner, Jürgen

B

VS Bad Kreuznach
Salinenstr. 37
55543 Bad Kreuznach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schüler, Elmar
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Jurczek, Wilhelm

VS Bamberg
Heinrichsdamm 4a
96047 Bamberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klinker, Hans
Zweiter Bevollmächtigter: Wacker, Rainer

VS Bautzen
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Koglin, André
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schaarschmidt, Volker

VS Bergedorf
Serrahnstraße 1
21029 Hamburg
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Lüdemann, Meike
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Glasmann, Otto

VS Berlin
Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin
Erster Bevollmächtigter: Hager, Arno
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bundt, Burkhard

VS Betzdorf
Moltkestr. 25
57518 Betzdorf
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Althausen, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Trapp, Arnold

VS Bielefeld
Marktstr. 8
33602 Bielefeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Domnik, Harry
Zweiter Bevollmächtigter:
Nuppenau, Bernd

VS Bocholt
Wesemannstr. 10
46397 Bocholt
Erster Bevollmächtigter: Cholewa, Heinz
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Wendtland, Andreas
Kassierer: Möllmann, Wilfried

VS Bochum
Humboldtstr. 46
44787 Bochum
Erster Bevollmächtigter: Hinse, Ludger
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kastner, Herbert
Kassiererin: Kleinebrahm, Ulrike

VS Bonn-Rhein-Sieg
Kaiserstr. 108
53721 Siegburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Leßmann, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Welteroth, Willi

VS Braunschweig
Obergstraße 3
38102 Braunschweig
Erster Bevollmächtigter: Klitzke, Udo
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Höbel, Olivier

VS Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Reinken, Dieter
Zweite Bevollmächtigte:
Lies-Bohlmann, Inge

VS Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 1
27570 Bremerhaven
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Behrenwald, Karsten
Zweiter Bevollmächtigter (e): Köhler, Ulrich

VS Bruchsal
Amalienstr. 7
76646 Bruchsal
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bordanowicz, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter:
Schneider, Eberhard

C

VS Celle
Trift 17
29221 Celle
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lindner, Peter
Zweite Bevollmächtigte (e):
Grünsch, Sabine

VS Chemnitz
Jägerstr. 5-7
09111 Chemnitz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bender, Sieghard
Zweiter Bevollmächtigter:
Utoff, Klaus-Dieter

VS Coburg
Am Viktoriabrunnen 1A
96450 Coburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Apfel, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Knerr, Dietmar

VS Cottbus
Stadtpromenade 4
03046 Cottbus
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Klopfleisch, Hans-Jürgen

D

VS Darmstadt
Rheinstr. 50/1
64283 Darmstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lorenz, Günter
Zweiter Bevollmächtigter:
Gruber, Wolfgang

VS Dessau
Grenzstr. 5
06849 Dessau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pettche, Manfred
Zweiter Bevollmächtigter: Berkmann, Alfred

VS Detmold
Gutenbergstr. 2
32756 Detmold
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vieregge, Hans
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Harrack, Günter

VS Dinslaken
Bahnstr. 53
46535 Dinslaken
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marschner, Ulrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Alsdorf, Günter

VS Dortmund
Ostwall 17-21
44135 Dortmund
Erster Bevollmächtigter:
Meier, Hans-Jürgen
Zweite Bevollmächtigte:
Kletezka, Ulrike
Kassierer: Kleine-Horst, Klaus-Dieter

VS Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Eisele, Willi (komm.)
Zweiter Bevollmächtigter:
Kempter, Werner

VS Duisburg
Stapeltor 17-19
47051 Duisburg
Erster Bevollmächtigter: Manja, Horst
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dzudzek, Jürgen

VS Düren
Kämergasse 27
52349 Düren
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zimmermann, Paul
Zweiter Bevollmächtigter (e): Braun, Rolf

VS Düsseldorf
Pionierstr. 12
40215 Düsseldorf
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Egerer, Peter
Zweiter Bevollmächtigter: Öztürk, Nihat

E

VS Eisenach
Rennbahn 5
99817 Eisenach
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Hemsteg-von Fintel, Renate
Zweiter Bevollmächtigter:
Herzog, Klaus-Dieter

VS Unterelbe
Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zabel, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e): Lühr, Reimer

VS Emden
Kopersand 18
26723 Emden
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Allemann, Regina
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Niemeier, Fritz

VS Erfurt
Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Brücker, Gerd
Zweiter Bevollmächtigter: Krause, Rudolf

VS Erlangen
Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
Erster Bevollmächtigter: Niclas, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Gottfried

VS Essen
Schützenbahn 11 – 13
45127 Essen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Neumann, Bruno
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Terhorst, Hans-Dieter

VS Esslingen
Julius-Motteler-Str. 12
73728 Esslingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hartmann, Helmut
Zweite Bevollmächtigte:
Dammköhler, Ilona

F

VS Flensburg
Rote Straße 1
24937 Flensburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Geiken, Meinhard
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Leu, Hans-Gerhard

VS Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 – 77
60329 Frankfurt am Main
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rübsamen, Bernd
Zweite Bevollmächtigte:
Poensgen, Katinka

VS Freiburg
Fahnenbergplatz 6
79098 Freiburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Spieß, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Fortwängler, Franz

VS Freudenstadt
Gottlieb-Daimler-Str. 60
72250 Freudenstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Neumeister, Reiner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Knippertz, Walter

VS Friedrichshafen
Riedleparkstr. 13
88045 Friedrichshafen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schmidt, Hans
Zweiter Bevollmächtigter: Heil, Gottfried

VS Fürth
Königswarter Str. 16
90762 Fürth
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Händel, Thomas
Zweite Bevollmächtigte: Heike, Anny

G

VS Gaggenau
Hauptstr. 83
76571 Gaggenau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rodenfels, Paul
Zweiter Bevollmächtigter:
Zitzelsberger, Roman

VS Gelsenkirchen
Augustastr. 18
45879 Gelsenkirchen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schleu, Alfred
Zweiter Bevollmächtigter (e): Linde, Erwin

VS Gera
Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lemb, Wolfgang
Zweite Bevollmächtigte: Balzer, Gudrun

VS Gevelsberg-Hattingen
Großer Markt 9
58285 Gevelsberg
Erster Bevollmächtigter: König, Otto
Zweiter Bevollmächtigter: Stobbe, Jochen
Kassierer: Eilers, Alfons

VS Göppingen-Geislingen
Poststr. 14 A
73033 Göppingen
Erster Bevollmächtigter: Gustke, Michael
Zweiter Bevollmächtigter: Rattay, Bernd
Kassiererin: Gmoser, Renate

VS Goslar-Osterode
Rotemühlenweg 2 A
37520 Osterode
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Zaffke, Manfred
Zweite Bevollmächtigte: Ditzell, Martina

VS Göttingen
Obere Masch 10
37073 Göttingen
Erster Bevollmächtigter:
Boguslawski, Gerd-Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gerke, Detlef
Kassierer: Birkholz, Walter

VS Gummersbach
Singerbrinkstr. 22
51643 Gummersbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kemper, Norbert
Zweiter Bevollmächtigter: Baasch, Uwe

VS Gütersloh
Sparrenburgweg 1a
33332 Gütersloh
Erster Bevollmächtigter: Brandner, Klaus
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bertram, Herbert
Kassierer: Marx, Bernd

H

VS Hagen
Körnerstr. 43
58095 Hagen
Erster Bevollmächtigter: Flöß, Volkmar
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rosenthal, Hubert

VS Halberstadt
Bernhard-Thiersch-Str. 2
38820 Halberstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Metke, Rainer
Zweiter Bevollmächtigter:
Schnell, Rüdiger

VS Halle
Böllberger Weg 26
06110 Halle
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meißner, Günter
Zweite Bevollmächtigte:
Kapper-Leibe, Almut

VS Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Janßen, Bernhard
Zweiter Bevollmächtigter: Melzer, Peter

VS Hameln
Kastanienwall 52
31785 Hameln
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kurbjuweit, Peter
Zweite Bevollmächtigte: Krellmann, Jutta

VS Hamm
Nordenwall 5, DGB-Haus
59065 Hamm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marx, Manfred
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kröger, Peter

VS Hanau
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pilz, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Pfaff, Richard

VS Hannover
Hildesheimer Str. 25
30169 Hannover
Erster Bevollmächtigter:
Schwitzer, Reinhard
Zweiter Bevollmächtigter: Fitzner, Ulrich
Kassierer: Soltmann, Klaus

VS Heidelberg
Hans-Böckler-Str. 2 a
69115 Heidelberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klinis, Pat
Zweiter Bevollmächtigter:
Hoppe, Manfred

VS Heidenheim
Robert-Koch-Str. 28
89522 Heidenheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Strobel, Andreas
Zweiter Bevollmächtigter: Neidlein, Rudi

VS Herborn
Walther-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wieth, Hans-Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Kunz, Ulrich

VS Herford
Kurfürstenstr. 14
32052 Herford
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kleint, Peter (komm.)
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kretzberg, Wilfried

VS Herne
Schulstr. 24
44623 Herne
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Nimphius, Hans
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hunger, Klaus

VS Hildesheim
Osterstr. 39 A
31134 Hildesheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lüders, Günther
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Drechsel, Wolfgang

VS Homburg-Saarpfalz
Talstr. 36, Talzentrum
66424 Homburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Cappel, Werner
Zweiter Bevollmächtigter:
Reinstädtler, Ralf

I, J

VS Ingolstadt
Paradeplatz 9
85049 Ingolstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Horn, Johann
Zweite Bevollmächtigte: Zenke, Ulrike

VS Jena-Saalfeld
Johannisplatz 14
07743 Jena
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Tänzer, Ralf
Zweiter Bevollmächtigter:
Thalheim, Stefan

K

VS Kaiserslautern
Richard-Wagner-Str. 1
67655 Kaiserslautern
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Nutzenberger, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter:
Ulrich, Alexander

VS Karlsruhe
Ettlinger Str. 3 a
76137 Karlsruhe
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stürmlinger, Angel
Zweiter Bevollmächtigter:
Schmidtke, Günter

VS Kempten
Bahnhofstr. 69
87435 Kempten
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vetter, Peter
Zweiter Bevollmächtigter:
Jansen, Dietmar

VS Kiel
Legienstr. 22-24
24103 Kiel
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Mädel, Wolfgang
Zweite Bevollmächtigte (e):
Weiß, Annegret

VS Koblenz
Moselring 5 – 7a
56068 Koblenz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Göbel, Reiner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Feuerpeil, Bernd

VS Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Erster Bevollmächtigter:
Dr. Roßmann, Witich
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Reuber, Karl

VS Krefeld
Blumentalstr. 2
47798 Krefeld
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Behr, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kalwa, Bernd

L

VS Landshut
Am Banngraben 16
84030 Landshut
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Haucke, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter:
Grashei, Robert

VS Leer-Papenburg
Jahnstr. 2
26789 Leer
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bollen, Clemens
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Plöger, Helmut

VS Leipzig
Erich-Zeigner-Allee 62
04229 Leipzig
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Merbitz, Sieglinde
Zweiter Bevollmächtigter:
Kohlbacher, Günter

VS Leverkusen
Fürstenbergstr. 1 b
51379 Leverkusen
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Kölzer-Tlili, Reinhild
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Neu, Gerhard

VS Lippstadt
Erwitter Str. 34-36
59557 Lippstadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Berhorst, Johannes
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hemmis, Heinz

VS Lörrach
Turmstr. 37
79539 Lörrach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bilke, Eugen
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bauer, Peter

VS Lübeck
Holstentorplatz 1-5
23552 Lübeck
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Rickers, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Reinhardt, Peter

VS Lüdenscheid
Augustastraße 10
58509 Lüdenscheid
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schlüchting, Günter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schmolke, Rainer

VS Ludwigsburg
Schwieberdinger Str. 71
71636 Ludwigsburg
Erster Bevollmächtigter: Ott, Konrad
Zweite Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Zach, Sabine

VS Ludwigsfelde
Rathausstraße 2
14974 Ludwigsfelde
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
v. Schuckmann, Hermann
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bluhm, Rolf-Dieter

VS Ludwigshafen-Frankenthal
Pilgerstr. 1
67227 Frankenthal
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kuffler, Alfred
Zweiter Bevollmächtigter: Hoetzl, Günter

VS Lüneburg
Heiligengeiststr. 28
21335 Lüneburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Salewski, Klaus-Dieter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Bönig, Harald

M

VS Magdeburg-Schönebeck
Lüneburger Str. 6
39106 Magdeburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kiel, Detlev
Zweiter Bevollmächtigter:
Blumberg, Fritz

VS Mainz-Worms
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Groß, Armin
Zweiter Bevollmächtigter:
Schuck, Thomas

VS Mannheim
Hans-Böckler-Str. 1
68161 Mannheim
Erster Bevollmächtigter: Toussaint, Peter
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Götz, Reinhold

VS Minden
Simeonscarré 2
32427 Minden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lorenz, Horst
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hülsmann, Reinhard

VS Mittelhessen
Cranachstr. 2
35396 Gießen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Timmer, Holger (komm)
Zweiter Bevollmächtigter: Timmer, Holger

VS Mönchengladbach
Rheydter Str. 328
41065 Mönchengladbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Coenen, Friedel
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Oedinger, Karl Heinz

VS Mülheim
Friedrichstr. 24
45468 Mülheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dörr, Ulrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kirchholtes, Heribert

VS München
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Flassbeck, Harald
Zweiter Bevollmächtigter: Oeckl, Franz

VS Münster
Friedrich-Ebert-Str. 157-159
48153 Münster
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schneider, Guntram
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Münch, Otmar

N

VS Nordhessen
Spohrstr. 6-8
34117 Kassel
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meßmer, Ullrich
Zweiter Bevollmächtigter: Laubach, Uwe

VS Neckarsulm
Salinenstr. 9
74172 Neckarsulm
Erster Bevollmächtigter: Luz, Rudolf
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schrott, Werner G.

VS Neubrandenburg
Tilly-Schanzen-Str. 17
17033 Neubrandenburg
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Gädke, Gesine
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Georgs, Lothar

VS Neumünster
Carlstr. 7
24534 Neumünster
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Seeger, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Moller, Horst

VS Neunkirchen
Hüttenbergstr. 41-43
66538 Neunkirchen
Erster Bevollmächtigter: Fiedelak, Volker
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Caspar, Jörg

VS Neuss
Oberstr. 4
41460 Neuss
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Termöhlen, Dietrich
Zweite Bevollmächtigte (e):
Löwy, Petra

VS Neustadt
Konrad-Adenauer-Str. 31 a
67433 Neustadt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dietrich, Werner
Zweiter Bevollmächtigter: Jung, Michael

VS Neu-Ulm
Maximilianstr. 40
89231 Neu-Ulm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knuth, Michael
Zweiter Bevollmächtigter: Heim, Elmar

VS Neuwied
Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Vogt, Walter
Zweiter Bevollmächtigter:
Collet, Wolfgang

VS Nienburg
Mühlenstr. 14
31582 Nienburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Christensen, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Hecker, Erich

VS Nordenham
An der Gate 9
26954 Nordenham
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schindler, Martin
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Eilers, Michael

VS Nordhausen
Bahnhofsstr. 15/16
99734 Nordhausen
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Schwarz-Zaplinski, Astrid
Zweiter Bevollmächtigter:
Schmidt, Klaus-Dieter

VS Nürnberg
Kornmarkt 5-7
90402 Nürnberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lobodda, Gerd
Zweiter Bevollmächtigter:
Wechsler, Jürgen

O

VS Oberhausen
Friedrich-Karl-Str. 24
46045 Oberhausen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Look, Egon
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Westfeld, Heinz

VS Oelde-Ahlen
Gröningsweg 12
59302 Oelde
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Hapke, Hans Heinrich
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Eichmann, Hans-Jürgen

VS Offenbach
Berliner Str. 79
63065 Offenbach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dreibus, Werner
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Stübner, Hans-Jürgen

VS Offenburg
Okenstr. 1 c
77652 Offenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stockmayer, Gustel
Zweiter Bevollmächtigter:
Hohm, Reinhard

VS Oldenburg
Kaiserstr. 4-6
26122 Oldenburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Marx, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter (e):
van Daak, Alfred

VS Olpe
Josefstr. 19
57462 Olpe
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Keppeler, Georg
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Mayer, Rudolf

VS Olsberg
Bigger Platz 5
59939 Olsberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meyer, Hans-Georg
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Peters, Bernd

VS Oranienburg
Fontanesiedlung 13
16761 Hennigsdorf
Erster Bevollmächtigter: Becker, Philipp
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ilgenstein, Torsten

VS Osnabrück
Neuer Graben 39
49074 Osnabrück
Erster Bevollmächtigter:
Riemann, Hartmut
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dierksen, Wilhelm

VS Ostbrandenburg
Gartenstraße 2
15230 Frankfurt/Oder
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ernsdorf, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e): Köhler, Ralf

VS Ostoberfranken
Hofer Str. 21
95213 Münchberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Köppel, Heinz
Zweiter Bevollmächtigter:
Baumgartner, Walter

P

VS Paderborn
Bahnhofstr. 16
33102 Paderborn
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kotnig, Volker
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Brenzel, Dieter

VS Passau
Grünaustr. 31
94032 Passau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Roos, Bernhard
Zweiter Bevollmächtigter: Kneuer, Werner

VS Peine
Lindenstr. 34
31224 Peine
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Himmelstoß, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Heuer, Reinhard

VS Pforzheim
Emma-Jaeger-Str. 7
75175 Pforzheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kunzmann, Martin
Zweiter Bevollmächtigter:
Kortus, Karl-Heinz

VS Potsdam
Gartenstr. 20
14482 Potsdam
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Thiele, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Fehling, Heinz

R

VS Recklinghausen
Dorstener Str. 27 a
45657 Recklinghausen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Lauf, Herbert
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Zerfass, Wilfried

VS Regensburg
Richard-Wagner-Str. 2
93055 Regensburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Meyer, Walter
Zweiter Bevollmächtigter: Heinz, Günter

VS Remscheid-Solingen
Elberfelder Str. 39
42853 Remscheid
Erster Bevollmächtigter: Mahlke, Michael
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knupp, Hartmut

VS Rendsburg
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Petersen, Kai
Zweite Bevollmächtigte (e): Liebsch,
Ursula

VS Reutlingen-Tübingen
Oskar-Kalbfell-Platz 10
72764 Reutlingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bauer, Gert
Zweiter Bevollmächtigter: Keiper, Dieter

VS Rheine
Poststr. 30
48431 Rheine
Erster Bevollmächtigter: Tschorn, Rolf
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Pfeffer, Heinz

VS Riesa-Finsterwalde
Elsterstraße 19
04910 Elsterwerda
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Gabbe, Hans-Harald
Zweiter Bevollmächtigter:
Richter, Siegmar

VS Rosenheim
Brixstr. 2
83022 Rosenheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Fischer, Artur
Zweiter Bevollmächtigter:
Rauschhuber, Stefan

VS Rostock
August-Bebel-Str. 89
18055 Rostock
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klein, Rüdiger
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Schüler, Detlef

S

VS Saarbrücken
Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
Erster Bevollmächtigter:
Zakrzewski, Rüdiger
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kurtz, Hans-Peter

VS Salzgitter
Chemnitzer Str. 33
38226 Salzgitter
Erster Bevollmächtigter:
Räschke, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Ludewig, Horst
Kassierer: Wilhelm, Matthias

VS Schwabach
Sandstr. 1 a
91126 Schwabach
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stechhammer, Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter: Spieß, Franz

VS Schwäbisch Gmünd
Türlensteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Golf, Hans Felix
Zweite Bevollmächtigte: Nick, Felicitas

VS Schwäbisch Hall
Scheffelsteige 10
74523 Schwäbisch Hall
Erste Bevollmächtigte u. Kassiererin:
Scharf, Adelheid
Zweiter Bevollmächtigter:
Kuhnhäuser, Alfons

VS Schweinfurt
Manggasse 7-9
97421 Schweinfurt
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ernst, Klaus
Zweiter Bevollmächtigter: Ziller, Wolfgang

VS Schwerin
Eckdrift 83
19061 Schwerin
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Klein, Rüdiger (Komm.)
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gradlowski, Uwe

VS Siegen
Donnerscheidstr. 30
57072 Siegen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wetzel, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Weiß, Hartmut

VS Singen
Schwarzwaldstr. 30
78224 Singen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Stadelhofer, Günther
Zweiter Bevollmächtigter:
Schöttle, Wolfram

VS Stadthagen
Probsthäger Str. 4 (Johannishof)
31655 Stadthagen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kunkel, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Nolte, Heinz

VS Stolberg
Mühlener Markt 1
52222 Stolberg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wirtz, Helmut
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Gradel, Rudi

VS Stralsund
Alter Markt 4
18439 Stralsund
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Bloempott, Jan
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kräplin, Jürgen

VS Stuttgart
Sattlerstr. 1
70174 Stuttgart
Erster Bevollmächtigter: Stamm, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter: Baur, Hans
Kassierer: Nickel, Bruno

VS Suhl-Sonneberg
Platz der Deutschen Einheit 4
98527 Suhl
Erster Bevollmächtigter: Brachmann, Adi
Zweiter Bevollmächtigter u. Kassierer:
Krempel, Jochen

T

VS Tauberbischofsheim
Hauptstr. 64
97941 Tauberbischofsheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Breuer, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Koch, Gerd

VS Trier
Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Groß, Winfried
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Ostermann, Gerhard

U

VS Ulm
Weinhof 23
89073 Ulm
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Haag, Detlef
Zweiter Bevollmächtigter: Riebl, Reinhold

VS Unna
Bahnhofstr. 48
59423 Unna
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wehmeier, Ralf
Zweite Bevollmächtigte (e):
Toschläger, Renate

V

VS Velbert
Oststr. 48
42551 Velbert
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dattaro, Michele
Zweite Bevollmächtigte (e):
Eikelmann, Michaela

VS Villingen-Schwenningen
Arndtstr. 6
78054 Villingen/Schwenningen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Güner, Günter
Zweiter Bevollmächtigter: Martin, Jürgen

VS Völklingen
Rathausstr. 5
66333 Völklingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Wirtz, Reinhold
Zweiter Bevollmächtigter: Hiry, Robert

W

VS Waiblingen
Fronackerstr. 60
71332 Waiblingen
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Knauß, Dieter
Zweite Bevollmächtigte: Rieger, Anne

VS Weilheim
Münchener Str. 25b
82362 Weilheim
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Schachner, Günther
Zweiter Bevollmächtigter:
Koenig, Hartmut

VS Werdohl-Iserlohn
Bahnhofstr. 2
58791 Werdohl
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kürschner, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Neumaier, Klaus-Peter

VS Wiesbaden-Limburg
Bahnhofstr. 26
65185 Wiesbaden
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Maus, Hans Michael
Zweiter Bevollmächtigter:
Rübsam, Hajo

VS Wilhelmshaven
Kieler Str. 63
26382 Wilhelmshaven
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Blümel, Jürgen

VS Witten
Hans-Böckler-Str. 12
58455 Witten
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Dietrich, Heinz-Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Kappelhoff, Rolf

VS Wolfsburg
Siegfried-Ehlers-Str. 1
38440 Wolfsburg
Erster Bevollmächtigter: Schulz, Wolfgang
Zweiter Bevollmächtigter: Krüger, Ralf
Kassierer: Semenow, Michael

VS Wuppertal
Elberfelder Str. 87
42285 Wuppertal
Erster Bevollmächtigter: Dirx, Axel
Zweiter Bevollmächtigter (e):
Giesler, Knut
Kassierer: Janitz, Fritz

VS Würzburg
Prymstr. 3
97070 Würzburg
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Ring, Werner
Zweiter Bevollmächtigter: Mann,
Walther

Z

VS Zwickau
Bahnhofstr. 68-70
08056 Zwickau
Erster Bevollmächtigter u. Kassierer:
Kademann, Stefan
Zweiter Bevollmächtigter: Olsen,
Ingolf


Zukunft vor Ort: Überall in Deutschland
IGM Vorstand
IGM Bezirksleitung
IGM Verwaltungsstelle
IGM Bezirksgrenze
IGM Bildungsstätten
NORDSEE
OSTSEE

Veränderungen in den Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 1999 bis 2002

1. Die Verwaltungsstelle Zschopau wurde aufgelöst und das Gebiet wurde zum 1. September 1999 wie folgt aufgeteilt: Die Verwaltungsstelle Chemnitz erhält das Gebiet der Kreise Freiberg und Mittleres Erzgebirge. Die Verwaltungsstelle Zwickau erhält den Landkreis Annaberg.
2. Die Verwaltungsstelle Finsterwalde, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde zum 1. März 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Riesa. Neuer Name: Riesa-Finsterwalde.
3. Die Verwaltungsstelle Eberswalde, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde zum 1. April 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Frankfurt/Oder. Neuer Name: Ostbrandenburg.
4. Die Verwaltungsstelle Geislingen, Bezirk Baden-Württemburg wurde zum 1. Juni 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Göppingen. Neuer Name: Geislingen-Göppingen.
5. Die Verwaltungsstelle Hattingen, Bezirk Nordrhein-Westfalen wurde zum 1. Juli 2000 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Gevelsberg. Neuer Name: Gevelsberg-Hattingen.
6. Die Verwaltungsstelle Schramberg, Bezirk Baden-Württemburg wurde zum 1. Januar 2002 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Freudenstadt (Calw). Neuer Name: Freudenstadt.
7. Die Verwaltungsstelle Schönebeck, Bezirk Hannover wurde zum 1. Oktober 2002 zusammengelegt mit der Verwaltungsstelle Magdeburg. Neuer Name: Magdeburg-Schönebeck.
8. Die Verwaltungsstelle Elmshorn, Bezirk Küste, führt seit 1. November 2000 den Namen Verwaltungsstelle Unterelbe.
9. Die Verwaltungsstelle Kassel, Bezirk Frankfurt führt seit 1. Februar 2001 den Namen Verwaltungsstelle Nordhessen.
10. Die Verwaltungsstelle Homburg-Saar, Bezirk Frankfurt führt seit 1. März 2002 den Namen Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz.

9. Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)

Aufsichtsrat

Bertin Eichler (Vorsitzender)
Georg Keppeler (stellvertretender Vorsitzender)
Klaus Zwickel
Jürgen Peters
Jürgen Stamm
Carsten Krauß
Bernhard Hafner
Friedel Neuber
(Der Aufsichtsrat konstituierte sich am
18. September 2000)

Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main

Theodor-Heuss-Allee 100 mbH (GVG)

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)

Jugenderholungs- und Bildungsheime der Industriegewerkschaft Metall

gemeinnützige Gesellschaft mbH (Juho)

Geschäftsführer

Sabine Ganser (bis 31. Juli 2002)
Eberhard Vetter
Peter Zienow, Prokurist (ab 1. August 2002)


2

Gesellschaft und Gewerkschaft im Wandel

Die Globalisierung der Ökonomie, die neuen kommunikations- und informationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Wandel haben neue Rahmenbedingungen geschaffen. Diese Prozesse eröffnen nicht nur Chancen, sondern schaffen auch Risiken wie wachsende Arbeitslosigkeit, ungerechte Verteilung sowie verschärfte Konkurrenz in den einzelnen Staaten und zwischen den Regionen der Erde.

2

1. Gesellschaft im Wandel – Rahmenbedingungen und wichtige Herausforderungen

1.1 Dimensionen, Chancen und Risiken des Wandels

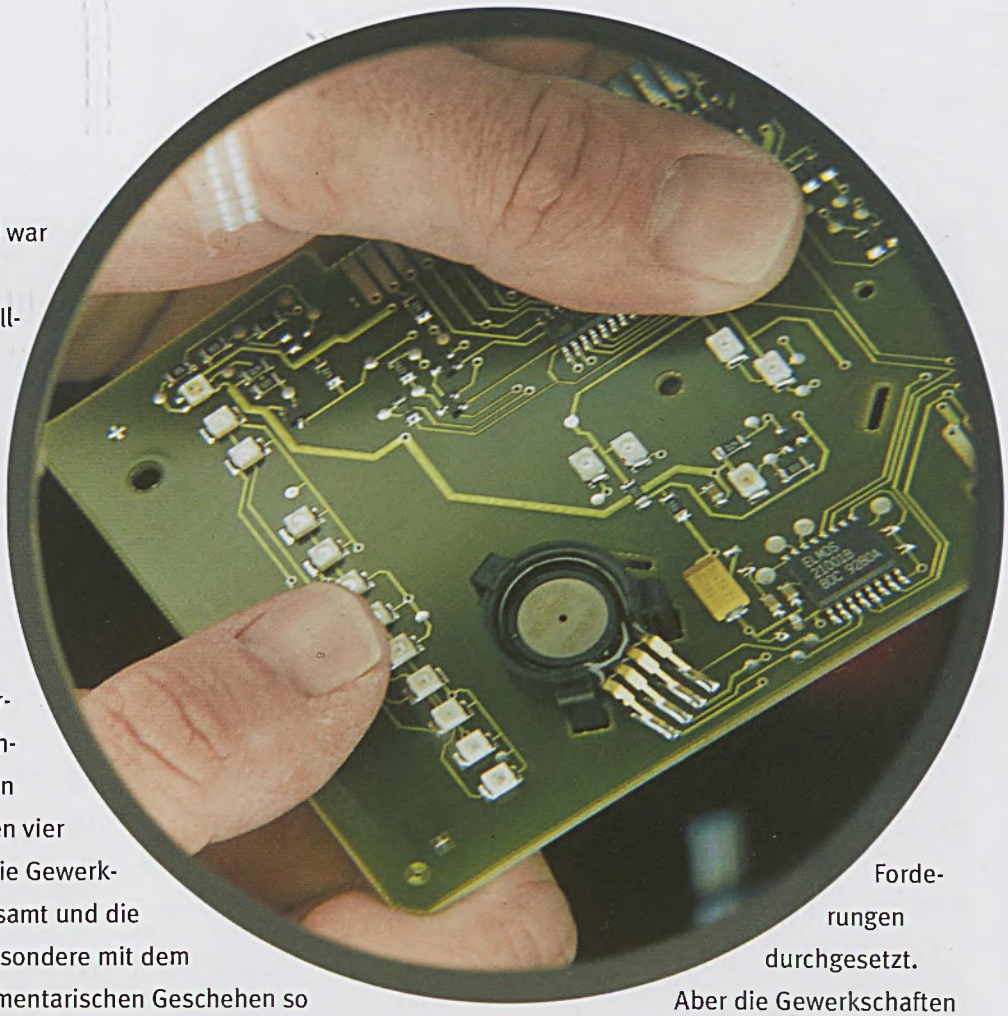
Die Welt, in der wir leben und arbeiten, befindet sich in einem radikalen Umbruch. Die Globalisierung der Ökonomie, die neuen kommunikations- und informationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Wandel sowie politische Veränderungen haben neue Rahmenbedingungen geschaffen.

Die Rahmenbedingungen, die die Arbeit der IG Metall auch in den letzten vier Jahren geprägt haben, sind weltweit und national durch gravierende Veränderungen gekennzeichnet. Dies betrifft nicht nur die Dynamik der globalen Ökonomie, die Organisation von Arbeit, Unternehmen und Produktion oder gesellschaftliche Entwicklungen. Auch die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen, die Arbeitsverhältnisse und die sozialstaatlichen Regelungen sind davon in vielfacher Weise betroffen.

Die ökonomische Globalisierung, insbesondere im Bereich der Kapital- und Finanzmärkte, wurde vorangetrieben. Dadurch hat sich in manchen Regionen der Welt der Wohlstand vergrößert, Lebensbedingungen wurden verbessert, und es sind zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Aber die ökonomische Globalisierung hat auch die Konkurrenz verschärft, die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in allen Teilen der Welt unter stärkeren Druck gesetzt und Dumpingprozesse forciert. Immer mehr Kapital geht in unproduktive Bereiche, und Währungsspekulationen können ganze Volkswirtschaften ruinieren.

Der technische Wandel, insbesondere die „digitale Revolution", hat einerseits Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten erweitert und andererseits Beteiligungs- und Bildungschancen für Millionen von Menschen verbessert. Die weitreichenden Umbrüche in der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, die wesentlich mit neuen Möglichkeiten der Datenerfassung, -speicherung und -weiterverarbeitung zusammen hängen, erleichtern und verschärfen zugleich die zwischen- und innerbetriebliche Konkurrenz mit nachteiligen Folgen für Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen.

Der gesellschaftliche Strukturwandel hat zur Stärkung des Individuums geführt und Entfaltungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verbessert, gleichzeitig aber auch zunehmend Solidaritätserfahrungen und kollektive Regelungen in Frage gestellt. Dies vor allem auch deshalb, weil die hohe Massenarbeitslosigkeit nicht nachhaltig verringert, sondern nur kurzfristig gesenkt werden konnte. Die Arbeitsgesellschaft verändert sich – hin zu einer Vielfalt von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen, aber auch zu einer Differenzierung von Lebens- und Erwerbsbiografien. Von neoliberaler Seite wurden kollektive Schutzregeln nicht nur hinterfragt, sondern gefordert, sie zu beseitigen oder zu unterlaufen. Diese Angriffe galten sowohl den tarifvertraglichen Mindestbedingungen als auch den sozialstaatlichen Sicherungssystemen.



In Deutschland war der von der IG Metall gewollte Regierungswechsel vom September 1998 die Grundlage, einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Forderungen durchzusetzen. In den zurückliegenden vier Jahren waren die Gewerkschaften insgesamt und die IG Metall insbesondere mit dem politisch-parlamentarischen Geschehen so intensiv befasst wie selten zuvor. Die rot-grüne Bundesregierung hat die Stagnation der Vorgängerregierung überwunden und ist Strukturreformen des Sozialstaats und der Arbeitsgesellschaft angegangen. Auf der einen Seite sind die politisch-parlamentarischen Verbindungen enger und die Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften größer geworden – aufgrund historischer Gemeinsamkeiten, programmatischer Übereinstimmungen und vielfältiger Kontakte. Auf der anderen Seite waren die rot-grüne Bundesregierung und Parlamentsmehrheit dennoch nicht der politische Erfüllungsgehilfe für gewerkschaftliche Forderungen. Besonders nach 1999 hat die IG Metall im Rahmen des DGB – anders als in den Jahren zuvor – wichtige politische Forderungen durchgesetzt. Aber die Gewerkschaften erlebten auch bittere Enttäuschungen. Erfolgreiche Einflussnahme und kritische Distanz halten sich die Wage.

Für die IG Metall stellte sich auch im Berichtszeitraum die Aufgabe, die Folgen des sozialen und ökonomischen Wandels zu gestalten und elementare Schutzregelungen zu behaupten oder durchzusetzen. Aber wir standen auch vor der Herausforderung, auf neue Entwicklungen flexibel zu reagieren und sie sozial zu regulieren. Die IG Metall hat dabei viele Erfolge erreicht, sowohl tarif- wie gesellschaftspolitisch. Die Tarifautonomie, der Flächentarifvertrag und der Tarifvorrang wurden gegen alle Angriffe erfolgreich verteidigt. Gleichzeitig sind wir mit Tarifver-



trägen zur Beschäftigungsbrücke, Qualifizierung und MetallRente neue Entwicklungen offensiv angegangen. In den Auseinandersetzungen um die Neuordnung der Alterssicherungssysteme haben die Gewerkschaften die Beibehaltung der paritätischen Finanzierung eingefordert.

1.2 Bereiche des Wandels

Globale Politik ist auf den Grundsatz der Nachhaltigkeit und der Verteilungsgerechtigkeit zu verpflichten. Gegenüber der Macht des Markts und den multinationalen Konzernen, in den Welthandels- und Finanzinstitutionen gilt es, demokratische Kontrolle und soziale Gestaltung durchzusetzen.

Wandel der Wirtschaft – Primat der Politik

Herausragendes Kennzeichen des wirtschaftlichen Wandels ist die forcierte Globalisierung der ökonomischen Beziehungen und wirtschaftlichen Bedingungen. Immer mehr Unternehmen, nicht nur Weltkonzerne, werden zu globalen Spielern mit zwiespältigen Folgen. Durch die starke und erfolgreiche Exportorientierung, gerade der Metall- und Elektroindustrie, wurden in Deutschland Arbeitsplätze gesichert. Aber die Stabilität der Beschäftigung ist damit auch extrem abhängig von der Weltkonjunktur. Durch das weltweite Engagement von immer mehr Firmen wurden nicht nur Arbeitsplätze gesichert und Beiträge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in anderen Weltregionen geleistet. Gerade aus den Erfahrungen vieler Betriebsräte und Belegschaften heißt Globalisierung zugleich auch wirksame Drohung mit Standortkonkurrenz, Produktionsverlagerung und neuen Investitionen in Regionen mit geringeren Lohn- und Sozialkosten.

In den Berichtszeitraum fielen auch Aufstieg und Fall der New Economy. Gewerkschaftliche Warnungen vor einer Überschätzung der „Start Ups“ und des gesamten Neuen Markts wurden durch die reale Entwicklung bestätigt. Für die davon betroffenen Beschäftigten wurde aus der Not heraus die Idee kollektiver Sicherungs- und Gestaltungsregeln wieder attraktiver. Die zweite Hälfte des Berichtszeitraums ist von zunehmenden und z. T. dramatischen Schwierigkeiten in der Weltwirtschaft und einem rasanten Verfall der Aktienmärkte gekennzeichnet. Dies hat nicht nur die kritische Diskussion um die Shareholder-Value-Orientierung belebt, sondern auch die Debatte um die Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherungssysteme – Kapitaldeckung versus Steuer- und Umlagenfinanzierung – neu angeschoben.

Die IG Metall hat in zahlreichen Veranstaltungen und vielfältigen Publikationen auf den notwendigen Primat der Politik hingewiesen, auf die Stärkung des europäischen und internationalen Engagements hingewirkt und die gezielte Zusammenarbeit mit globalisierungskritischen Gruppen und zivilgesellschaftlichen Bewegungen intensiviert.

Wandel der Unternehmens- und Produktionsstrukturen – Gestaltung und Mitbestimmung

Der Wandel der Unternehmens- und Produktionsstrukturen hat ökonomische und organisatorische Dimensionen.

Immer mehr Unternehmen aller Größenordnungen agieren global, stehen damit im weltweiten Wettbewerb und stellen sich dem internationalen Vergleich (Benchmarking). Die ökonomische Differenzierung zwischen den Branchen sowie zwischen den Betrieben innerhalb einer Branche hat zugenommen. Neue Formen der Unternehmens- und Produktionsorganisation, die insbesondere durch den rasanten Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht werden, führten zur betriebsorganisatorischen, z. T. auch rechtlichen Aufspaltung von Unternehmen. „Outsourcing" und „Downsizing" wurden in immer mehr Fällen Realität – mit nachteiligen Folgen für die Zahl der Arbeitsplätze und die Qualität der Arbeitsbedingungen.

Im Berichtszeitraum ist es auch zu einer neuen Diskussion über Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen gekommen. Zwar wurde das Betriebsverfassungsgesetz verbessert und die betriebliche Mitbestimmung in wenigen Bereichen erweitert. Aber gleichzeitig wurden im Zeichen der Interessen der Anteilseigner, im Zusammenhang mit mehr Effektivität und Transparenz der Aufsichtsratsarbeit die Unternehmensmitbestimmung und die Mitgliedschaft von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern in Aufsichtsräten heftig kritisiert.

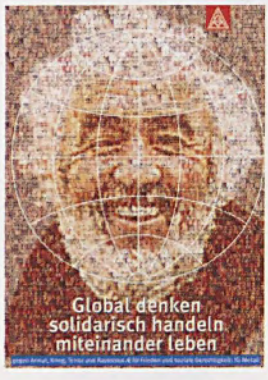
Veränderungen in den Unternehmensstrukturen und der Wandel in den Produktionsabläufen stellen große Herausforderungen für Betriebsräte dar. Das betrifft nicht nur die Arbeit der Betriebsräte in Konzernen, sondern auch in Klein- und Mittelbetrieben, und es gilt sowohl für ihr betriebs- als auch für das tarifpolitische Handeln. Viele Regelungen, auch bei Einkommensbestandteilen, sind auf betrieblicher Ebene und abweichend vom Flächentarifvertrag, teilweise am Tarifvertrag vorbei, getroffen worden. In vielen Fällen geschah dies ohne Wissen, aber sicher ebenso oft mit stillschweigender oder gar ausdrücklicher Billigung der IG Metall.

Gesellschaftlicher Wandel – Arbeitsgesellschaft und Sozialstaat

Die Trends des gesellschaftlichen Wandels sind mit den Stichworten Individualisierung und Qualifizierung, Differenzierung und Vielfalt gekennzeichnet. Sie gelten insbesondere auch für die Veränderung der Erwerbsarbeitsgesellschaft. Auch Deutschland befindet sich auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft, obwohl der Anteil industrieller Produktion und Beschäftigung im internationalen Vergleich immer noch überdurchschnittlich hoch ist. Der Weg in die Wissensgesellschaft schlägt sich in immer mehr und höheren Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nieder, denen aber bis heute kein entsprechendes und für alle zugängliches Ange-







bot an öffentlichen und unternehmerischen Qualifikationsangeboten gegenübersteht.

Bestimmt wurden die Rahmenbedingungen der Arbeits- und Sozialpolitik aber vor allem durch die nach wie vor hohe Massenarbeitslosigkeit. Sie ist unverändert Schicksal für Millionen von Individuen und bleibt die größte politische Herausforderung.

Die Lebenserwartung, das Durchschnittsalter der Bevölkerung und die Zahl der Single-Haushalte sind im Berichtszeitraum gestiegen. Demografischer Wandel, Veränderungen der Lebensformen und die Vielfalt von Lebensentwürfen erfordern und erschweren zugleich eine grundlegende Reform der sozialen Sicherungssysteme. Sie wurde in den zurückliegenden Jahren politisch angegangen und war Thema zentraler gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und gewerkschaftlicher Aktionen. Dies gilt insbesondere für die langfristige Stabilisierung der Rentenversicherung. Mit dem Aufbau einer kapitalgedeckten Säule soll die Alterssicherung auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Die Gewerkschaften konnten dabei eine Stärkung der betrieblichen Vorsorge erreichen.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Geschlechterrollen war für die IG Metall nicht nur Gegenstand politischer Forderungen, sondern auch tarifpolitischer Verantwortung. Beschäftigungssicherung war ein herausragendes Thema. Insbesondere in der Tarifbewegung 2000 wurden zusätzlich zur Lohn- und Gehaltserhöhung die Beschäftigungsbrücke mit einem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und der Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete durchgesetzt.

1.3 Perspektiven – Gestaltung des Wandels und Friedenssicherung

Die Sicherung des Friedens sowie die Abwehr von Rechtsextremismus und Rechtspopulismus sind unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Zukunftsentwicklung.

Die IG Metall hat mit ihren tarifpolitischen Erfolgen und ihren sozialpolitischen Vorstellungen den gesellschaftlichen Wandel mitgestaltet. Maßstab dabei war, die Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und zu verbessern, aber auch Gemeinwohlinteressen zu vertreten. Gewerkschaften als Organisationen, die Millionen Erwerbstätige organisieren und die arbeitsbezogenen Interessen der Beschäftigten vertreten, sind nicht anderen Verbänden und Lobbyisten gleichzusetzen. Die IG Metall sieht die Interessen der Beschäftigten am besten durch eine Entwicklung gewahrt, die wirtschaftliche Dynamik und Unternehmensgewinne ermöglicht, damit private und öffentliche Investitionen für Innovation und Infrastruktur sichert und die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf allen Ebenen erweitert.

In den Berichtszeitraum fielen eine erschreckende Zuspitzung rechtsextremer und neonazisti-

scher Gewalttaten. Die IG Metall hat durch zahlreiche Aktivitäten, aber auch im Rahmen der Otto-Brenner-Stiftung ihr Engagement gegen Rechtsextremismus verstärkt, insbesondere durch Projekte im Rahmen des XENOS-Programms.

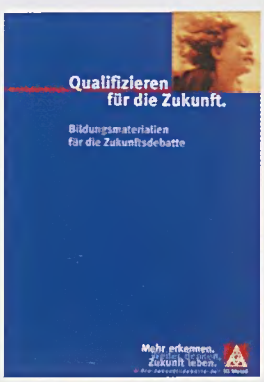
Erstmals nach 1945 kam es im Berichtszeitraum zu einem zwischenstaatlichen Krieg in Europa unter Beteiligung deutscher Soldaten und zu einer neuen Dimension nichtstaatlicher, terroristischer Gewalt mit und nach den Attentaten vom 11. September 2001 in den USA. Die IG Metall hat angesichts dieser Entwicklung und vor dem Hintergrund des neuen Bedrohungsszenarios ihre prinzipielle Ablehnung des Kriegs als Mittel der Politik bekräftigt und die Forderung nach dem Vorrang ziviler Konfliktlösung und Krisenprävention erneuert. Zugleich wird aber die Stärkung der UNO als einzig legitimer Träger polizeiähnlicher Aktivitäten und Maßnahmen gegen nichtstaatliche oder staatliche Gewalt unter Einschluss nationaler Armeen oder überstaatlicher Militärbündnisse gefordert.

Für die IG Metall bleibt das auf demokratische Bekämpfung des Rechtsradikalismus und auf zivile Konfliktlösung ausgerichtete Engagement zentral, weil die Abwehr von Rechtsradikalismus und Krieg eine wesentliche Voraussetzung für die stabile und nachhaltige Entwicklung zu mehr gesellschaftlicher Wohlfahrt und individuellem Wohlstand ist.



2. Zukunftsdebatte – Reform der IG Metall





2.1 Gewerkschaften im Wandel

Die Zukunftsdebatte sollte die gesellschaftliche und betriebliche Arbeit der IG Metall, ihre programmatischen Positionen und gewerkschaftlichen Ziele auf Zukunftstauglichkeit überprüfen.

Im Berichtszeitraum hat die IG Metall die Mitgliederentwicklung ins Zentrum gerückt. Die Rolle der Verwaltungsstellen wurde gestärkt. Struktur und Arbeit des Vorstands und der Bezirke wurden neu ausgerichtet. Politische Planung und finanzielles Controlling wurden nachhaltig verbessert. Qualifizierung und Personalentwicklung haben für die Beschäftigten der IG Metall einen höheren Stellenwert erhalten. Die Bildungsarbeit stellt sich neuen Herausforderungen. Die Medienarbeit wurde modernisiert, die Weitergabe von Informationen nach innen professionalisiert und die Kommunikation nach außen profiliert.

Mitgliederentwicklung, direkte Beteiligungsmöglichkeiten, programmatische Erneuerung und bessere Politikbeeinflussung standen im Zentrum der IG Metall-Zukunftsdebatte, die 1999 in Hamburg beschlossen wurde. Auftrag des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags war, die gesellschaftliche und die betriebliche Arbeit der IG Metall, ihre programmatischen Positionen und gewerkschaftlichen Ziele auf Zukunftstauglichkeit hin zu überprüfen.

2.2 Hintergrund

Gesellschaftspolitisch geht es darum, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten mit kollektiven Gestaltungsnotwendigkeiten zu verbinden.

Ausgangspunkt für die Initiierung und Durchführung einer breit angelegten und offen zu führenden Zukunftsdebatte war, dass sich die IG Metall (wie andere Gewerkschaften auch) in einer schwierigen Umbruch- und Entwicklungsphase befindet.

Organisationspolitisch geht es darum, den negativen Mitgliedertrend zu stoppen, neue Mitglieder zu gewinnen und besonders bei unterrepräsentierten Gruppen (Jugend, Frauen, Angestellte) und in schwächer organisierten Bereichen (Dienstleistungsbranchen, Klein- und Mittelbetrieben) erfolgreicher Fuß zu fassen.

Tarif- und betriebspolitisch gilt es, überzeugende Antworten auf veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt und in den Unternehmen zu geben sowie für die unterschiedlichen Erwartungen der Beschäftigten differenzierte Angebote bereit zu halten.

Gesellschaftspolitisch stehen die Gewerkschaften vor der Herausforderung, in Zeiten des sozialen Wandels ihren Mitgliedern Orientierung zu geben und dabei individuelle Entwicklungsmöglichkeiten mit kollektiven Gestaltungsnotwendigkeiten zu verbinden.

2.3 Konzept und Ziele

Die Zukunftsdebatte zielte auf breite Beteiligung, programmatische Erneuerung, strukturelle Reform und erfolgreichere Politikbeeinflussung.

Die „neue" Zukunftsdebatte knüpfte konzeptionell einerseits an die gewerkschaftlichen Diskussionen der 90er-Jahre und frühere Zukunftsdebatten der IG Metall an. Vor dem Hintergrund einer selbstkritischen Analyse der Schwächen und Defizite dieser Debatten wurde aber auch in zweifacher Weise ein neuer Ansatz gewagt.

Zum einen ging es darum, Vorstellungen der Mitglieder und Erwartungen von Nichtorganisierten, Überlegungen aus der Wissenschaft und Forderungen aus gesellschaftlichen Debatten aufzugreifen und im Diskussions- und Beratungsprozess zu verankern. Die aktive Mitwirkung der Mitglieder, die breite Unterstützung durch Funktionäre und vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten für Nichtmitglieder sowie die offenen Diskussionen und zahlreichen Beratungsforen mit gesellschaftlichen Gruppen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden zu einem entscheidenden Merkmal und Kennzeichen der „neuen" Zukunftsdebatte. Zum anderen war mit der neuen Zukunftsdebatte von Anfang an der klare politische Willen verbunden, die wichtigsten Ergebnisse des mitgliederorientierten und beteiligungsintensiven Prozesses in die politische Praxis und programmatische Ausrichtung der IG Metall einfließen zu lassen.

Ziel der Zukunftsdebatte war, die gesellschafts-, tarif- und betriebspolitischen Vorstellungen der IG Metall vor dem Hintergrund politischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Veränderungen zu überprüfen und Reformvorstellungen mittlerer Reichweite zu entwickeln.
Der Vorstand hat im Mai 2000 das Rahmenkonzept für Ablauf und Durchführung der Zukunftsdebatte verabschiedet. Der Diskussionsprozess sollte auf drei Ebenen (innerorganisatorisch, gesellschaftlich, wissenschaftlich) und in drei Phasen verlaufen.

2.4 Ablauf

Die unterschiedlichen Phasen der Zukunftsdebatte bauten systematisch aufeinander auf und fanden im Zukunftskongress in Leipzig ihren Höhepunkt.

Phase 1: „Mehr erkennen"

Im Mittelpunkt der ersten Phase standen empirische Erhebungen und Möglichkeiten der aktiven Beteiligung für Beschäftigte im Organisationsbereich der IG Metall sowie die Aufarbeitung wissenschaftlicher Debatten und gesellschaftlicher Diskussionen. Auf möglichst breiter Basis sollten Erwartungen an die Arbeitswelt, Forderungen an die Gewerkschaften und die Beurteilung der IG Metall erkundet werden.

In einer Repräsentativbefragung wurden 2792 organisierte und nichtorganisierte Beschäftigte

aus dem Organisationsbereich der IG Metall in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Dem Mitgliedermagazin „metall" lag im Mai 2001 ein Fragebogen bei. 30 500 Leserinnen und Leser haben sich an der „metall"-Befragung beteiligt. Parallel wurden zusätzlich in 699 Betrieben der IG Metall „Betriebsbefragungen" durchgeführt. Dabei sind fast 80 000 auswertbare Fragebögen ausgefüllt worden. Das Angebot, über das Internet „online" an der Befragung teilzunehmen, wurde von 2600 Personen wahrgenommen.

Ergänzt wurde dieses Datenmaterial durch neun wissenschaftliche Literaturberichte, die von der Hans-Böckler-Stiftung initiiert wurden. In diesen Berichten wurden die aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstände zu den Leitthemen der Zukunftsdebatte aufgearbeitet.

Ebenfalls orientiert an den Leitthemen sind in fünf „Mentorenberichten" die Entwicklungen und Trends der aktuellen gesellschaftlichen Debatten zusammengestellt worden.

Die zentralen Ergebnisse der Befragungen, die wichtigsten Diskussionen der Wissenschaft und die entscheidenden Befunde der gesellschaftlichen Debatten wurden als „IG Metall-Zukunftsreport" veröffentlicht.

Für den weiteren Verlauf der Zukunftsdebatte spielte der Abschnitt „Zuspitzungen und Diskussionsanreize" eine wichtige Rolle. Sie führten weg von den allgemeinen Leitthemen der ersten Phase und hin zu fünf neuen Themenstellungen, die Zukunftsfragen für die IG Metall und die Gewerkschaften aufwarfen. Die Diskussionsanreize und Zuspitzungen bezogen sich auf die Themenkomplexe:

- Perspektiven industrieller Arbeit und industrienaher Dienstleistungen am Standort Deutschland in der EU
- Arbeit und Leben – lebensweltliche Perspektiven
- Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen
- Solidarität organisieren – Ausgrenzung verhindern – Sozialstaat erneuern
- Reformfähige Gewerkschaft

Dem Zukunftsreport lag außerdem eine CD-Rom bei, mit der alle Quellen und Daten der ersten Phase für die weiteren Debatten verfügbar sind.

Phase 2 „Weiter denken"

Besondere Bedeutung hatte in der zweiten Phase die innerorganisatorische Auseinandersetzung mit dem Zukunftsreport. Auf allen Ebenen und in allen Gliederungen der Organisation fanden ab Herbst 2001 zahlreiche Veranstaltungen statt. Die Gliederungen der IG Metall wurden aufgefordert, zum Report Stellung zu beziehen, Zustimmung zu signalisieren oder Kritik zu äußern.

Mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde der Zukunftsreport in fünf Workshops diskutiert. Die Workshops wurden in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung und ISA-Consult zwischen Januar und März 2002 durchgeführt.

Besondere Bedeutung in der wissenschaftlichen Debatte kam dem Arbeitskreis „Zukunft" der Otto Brenner Stiftung zu. Dieser Arbeitskreis hatte nicht nur in der ersten Phase wertvolle Anregungen zur Entwicklung der Leitthemen gegeben, sondern sich in dieser zweiten Phase intensiv mit dem Zukunftsreport auseinandergesetzt und eine Stellungnahme veröffentlicht. Auch der „Hattinger Kreis", Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Umfeld der Hans-Böckler-Stiftung, hat sich mit dem Zukunftsreport beschäftigt und ein Positionspapier vorgelegt.

Etwa 500 Exemplare des Zukunftsreports wurden an Parteien, gesellschaftliche Gruppen und Verbände sowie an die Kirchen geschickt. Auch ihnen wurde angeboten, zum Zukunftsreport Stellung zu beziehen. Zusätzlich fanden im „gesellschaftlichen Strang" vier Workshops mit evangelischen Akademien statt, in denen Aspekte der Zukunftsdebatte präsentiert und Fragen des IG Metall-Reformprozesses diskutiert wurden.

Insgesamt lagen Ende April 2002 etwa 100, zum Teil sehr ausführliche Stellungnahmen vor. Ihre Sichtung, Auswertung und Analyse war der zentrale Schritt zur Vorbereitung des Zukunftsmanifests „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft". In einem Entwurf wurden die Ergebnisse der zweiten Diskussionsphase und erste Überlegungen für programmatische Veränderungen vorgestellt. Er wurde auf dem Zukunftskongress präsentiert und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Damit begann im Juni 2002 die dritte Phase der Zukunftsdebatte, in der es darum ging, Konsequenzen und Schlussfolgerungen für Programmatik und Strukturen vorzuschlagen und vor allem mit Blick auf den Gewerkschaftstag 2003 konkrete Umsetzungen vorzubereiten.

Phase 3: Zukunft leben

In der Zukunftsdebatte ging es nicht nur um Fragen der inhaltlichen Erneuerung und organisatorischen Stabilisierung. Die Zukunftsdebatte war immer zugleich auch Imagekampagne, mit der die IG Metall ihre Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit verbessern und ihre Chancen als zivilgesellschaftlicher Akteur stärken wollte.



Medialer Höhepunkt sollte der Zukunftskongress werden, der vom 13. bis 15. Juni im Congress Center Leipzig unter dem Motto „Neue Wege wagen" statt fand. Der Kongress hatte nicht die Aufgabe, Beschlüsse zu fassen oder ein „Programm" zu verabschieden. Ziel des Kongresses war, unterschiedliche Sichtweisen zu Wort kommen zu lassen und offen zu diskutieren. Vor allem aber sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Entwurf des Zukunftsmanifests „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft" beraten. Eine intensive Beteiligung am Beratungsprozess und die aktive Mitwirkung wurden durch neue Arbeitsformen ermöglicht: In insgesamt zehn Foren konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einzelnen Kapiteln und Abschnitten des Manifestentwurfs ihre Meinun-



gen einbringen. Die Ergebnisse wurden festgehalten und bei der Bearbeitung berücksichtigt. Das Zukunftsmanifest „Offensive 2010 – Chancen für eine bessere Zukunft" wurde vom Vorstand der IG Metall am 8. Oktober 2002 beschlossen.

2.5 Zwischenergebnis und Bewertung

Die Zukunftsdebatte war zweifellos ein Erfolg, sie hat die Diskussion um programmatische Erneuerung und organisatorische Stabilisierung der IG Metall ein wichtiges Stück vorangebracht.

Mit der Zukunftsdebatte hat die IG Metall in einer Reihe von Punkten neue Akzente gesetzt, eine gute Basis für die Fortführung ihrer Arbeit geschaffen, ihren programmatischen Reformwillen unterstrichen und ihre Fähigkeit zur Gestaltung des Wandels unter Beweis gestellt.

1. Zum ersten Mal ist es gelungen, in einem mehrjährigen und umfangreichen Projekt ein einheitliches Design von den veröffentlichten Broschüren über Plakate, Internet- und Intranet-Seiten bis hin zur Gestaltung des Zukunftskongresses umzusetzen. Auch eine auf die jeweiligen Ereignisse und Veröffentlichungen abgestimmte und zugeschnittene Medien- und Pressearbeit sicherte große öffentliche Aufmerksamkeit und breite Berichterstattung.
2. Durch die Zukunftsdebatte wurde eine neue Qualität der Mitwirkung von gesellschaftlichen Gruppen und des Engagements von Wissenschaftlern an gewerkschaftlichen Diskussionen erreicht. Beteiligungsintensive Formen und die Aufgeschlossenheit für ergebnisoffene Debatten haben das Interesse gesellschaftlicher Gruppen an einer engeren Zusammenarbeit mit der IG Metall geweckt und die Netzwerke der Kooperation mit der Wissenschaft gestärkt.
3. Mit den Befragungen, Veranstaltungen und Angeboten zur aktiven Beteiligung wurde ein Diskussions- und Beratungsprozess organisiert, der von allen Gliederungen angenommen wurde und in den sich Mitglieder wie Nichtorganisierte in vielfältiger Form einbringen konnten. Für viele zusätzliche (regionale) Debatten in der IG Metall ging von der Zukunftsdebatte die Initiative aus. Die Veröffentlichungen zur Zukunftsdebatte – insbesondere „Zukunftsreport" und „Zukunftsmanifest" – wurden intensiv und konstruktiv für die Arbeit vor Ort und in den Regionen genutzt.
4. Die Fortsetzung der innerorganisatorischen Debatte über die programmatische Ausrichtung der IG Metall wurde über die Formulierung der „Themen und Thesen" zu den Entschließungen organisiert. Sie hatten den Charakter von orientierenden Aussagen und wurden auf Eckpunkten der „Offensive 2010" formuliert. Ziel war, die Entschließungen zum Gewerkschaftstag vorzustrukturieren und die Antragstellung zu erleichtern.
5. Die beteiligungsintensiven Arbeits- und Diskussionsformen, die im Prozess der Zukunftsdebatte erprobt und entwickelt wurden, spiel-

ten nicht nur schon bei der Vorbereitung des Gewerkschaftstags eine große Rolle, sondern sie sollen auch in der Gremienarbeit auf allen Ebenen der IG Metall breit verankert werden.

6. Die Zukunftsdebatte hat die Diskussion um programmatische Erneuerung und organisatorische Stabilisierung der IG Metall weiter entwickelt. Die Ergebnisse der Befragungen und die Auswertung der Debatten unterstreichen, dass in der Anerkennung und Gestaltung einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, in der Differenzierung der Tarif- und Arbeitszeitpolitik und in der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben die zentralen Herausforderungen liegen. Auch die Stärkung der Geschlechterperspektive, die Orientierung der Mitgliederarbeit auf Zielgruppen und die europäische Ausrichtung der Gewerkschaften müssen in den Mittelpunkt rücken.



3. Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft

3.1 Deutscher Gewerkschaftsbund: Gründung von ver.di

Nach den gravierenden Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft in Deutschland muss das Verhältnis zwischen Bund und Mitgliedsgewerkschaften neu austariert werden.

Der Prozess der programmatischen und organisatorischen Erneuerung des Deutschen Gewerkschaftsbunds ist vor mehr als zehn Jahren von der IG Metall angestoßen worden. Entsprechende Anträge und Entschließungen wurden durch Bundeskongresse beschlossen. Programmatische Modernisierung, Bündelung der Kräfte und Konzentration auf die zentralen Handlungsfelder waren Voraussetzung für eine den DGB stärkende Reformpolitik.

Dieser Prozess wurde begleitet von intensiven Debatten um weitere Kooperations- und Fusionsprozesse innerhalb der Gewerkschaften. In diesem Kontext wurden naturgemäß Fragen der Arbeitsteilung, der Kooperation und der Aufgabenfelder von DGB und Gewerkschaften erneut diskutiert.

Dabei schälten sich drei zentrale Aufgaben heraus:

- Der DGB muss auf allen Ebenen als die gewerkschaftliche Stimme gegenüber Staat, Wirtschaft, Organisationen, Parteien etc. auftreten.
- Der DGB muss die politischen, insbesondere Recht setzenden Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen kompetent beeinflussen und
- Der DGB muss seine Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit stärken.

Es wird immer wichtiger, dass die Gewerkschaften untereinander gemeinsame Positionen entwickeln und öffentlich vertreten. Bei der politischen Einflussnahme bedarf es einer stärkeren konzeptionellen Abstimmung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB. Das Verhältnis zwischen Bund und Mitgliedsgewerkschaften muss den veränderten Rahmenbedingungen angepasst und neu austariert werden. Die unmittelbaren mitglieder- und betriebsbezogenen Dienstleistungen und Interessenvertretungen bleiben auch unter veränderten Bedingungen primär Aufgabe der Gewerkschaften. Aus der Sicht der IG Metall ist die Bündelung der gemeinsamen Interessen in politischen Fragen Kernaufgabe des DGB.

Am 6. Juli 1999 wurden die von einer Arbeitsgruppe von sieben Gewerkschaftsvorsitzenden vorgeschlagenen Kernelemente der DGB-Organisationsreform festgeschrieben.

Mit dieser Beschlussfassung waren die Aufgabenstellungen des DGB in den Grundzügen mit den Gewerkschaften abgeklärt. Der DGB gliedert sich in die Ebenen Bund, Bezirke und Regionen, wobei die Wahlmandate gesichert sind. Die politische Willensbildung findet stärker in den Mitgliedsgewerkschaften statt. Die Bildung der insgesamt 94 DGB-Regionen wurde im November 2001 abgeschlossen.

In den letzten Jahren hat sich die Gewerkschaftslandschaft radikal geändert. Mehrere Gewerkschaften haben sich zusammengeschlossen, durch die Gründung von ver.di ist die DAG in den DGB integriert worden. Der DGB hat heute acht gegenüber früher 16 Mitglieder. Die Veränderung bezieht sich nicht nur auf das Verhältnis der Gewerkschaften unter- und zueinander. Sie umfasst auch das Rollengefüge zwischen den Einzelgewerkschaften und dem DGB. Auch neu geordnete Gewerkschaften brauchen einen starken Bund, um die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder und aller Beschäftigten über die einzelnen Branchen, Bereiche, Industriezweige und Wirtschaftssektoren hinaus wirkungsvoll politisch und gesellschaftlich vertreten zu können.

Die Veränderungen, denen die Gewerkschaftslandschaft in den letzten Jahren unterworfen war, aber auch Strukturveränderungen in der Gesamtwirtschaft sowie in den Formen tarifpolitischer Auseinandersetzungen machten es erforderlich, die Instrumente gewerkschaftlichen Konfliktmanagements diesen Veränderungen anzupassen. Dies ist mit den notwendigen Ergänzungen der Schiedsgerichtsordnung des DGB im März 2000 im Konsens mit den Gewerkschaften gelungen.

Alle DGB-Gewerkschaften und die ehemalige DAG haben sich vor der Gründung von ver.di auf Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und Kooperationen verständigt. Sie sind Ergebnis eines mehrjährigen Diskussionsprozesses im DGB und zwischen den Gewerkschaften. Sie werden getragen von der Erkenntnis, dass alle Gewerkschaften kooperieren müssen, da in Zukunft Abgrenzungen nach Branchen oder Produkten angesichts komplexer Wertschöpfungsketten schwieriger, wenn nicht unmöglich werden. Der gesamte Sektor der industriellen Dienstleistungen und der Bereich Telekommunikation und IT-Industrie sind dafür ein Beispiel. Für letztgenannte Bereiche wurden in den „Grundsätzen", dem so genannten 2+2+2-Papier, erste Vereinbarungen beschlossen und Branchenarbeitskreise eingerichtet.

3.2 IG Metall: GHK-Integration

Der Integrationsprozess der GHK in die IG Metall ist zu einem erfolgreichen Abschluss gekommen. Der Holz- und Kunststoffbereich ist ein fester Bestandteil der IG Metall.



Podiumsdiskussion bei der Bundesbronchenkonferenz Holz und Kunststoff 26. bis 28. Moi 2000 in Sprockhövel

Nach dem Integrationsvertrag 1997 wurden auf den entsprechenden Gewerkschaftstagen der GHK und der IG Metall die jeweiligen satzungsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, die die Selbstauflösung der GHK und den Beitritt zur IG Metall zum 1. Januar 2000 besiegelten.

Der Holz- und Kunststoffbereich ist durch kleinere und mittlere Betriebe geprägt. Prägend ist vor allem die Möbelindustrie. Weitere Teilbranchen sind die Holzwerkstoffindustrie, die Bauelementeherstellung und die Kunststoffverarbeitung, inklusive der Automobilzulieferung sowie weitere kleinere Bereiche, u. a. Klavier- und Musikinstrumentenbau, der Caravanbau, die Schreib-, Zeichengeräte- und Kosmetikindustrie.

Im Jahr 2000 hatten sich etwa 80 Branchenausschüsse auf Verwaltungsstellenebene (teilweise übergreifend) gebildet. Ebenso etablierten sich in den Bezirken entsprechende Branchenausschüsse, und der Bundesbranchenausschuss nahm seine Arbeit auf.

Insgesamt wurden zirka 135 000 Mitglieder der IG Metall „gutgeschrieben", wobei lediglich etwa 1500 Mitglieder den Übertritt verweigerten. Seitdem ist die Mitgliederentwicklung negativ. Hauptursache ist der massive Beschäftigungsabbau.
Bereits zu einem frühen Zeitpunkt wurde im Mai 2000 die erste Bundesbranchenkonferenz durchgeführt, um die Arbeitsschwerpunkte und das weitere branchenpolitische Vorgehen zu vereinbaren.

Insgesamt hat der Integrationsprozess durchweg positive Ergebnisse gebracht:

- Viele Funktionäre sind mittlerweile mit den Gremien und Strukturen der IG Metall vertraut und haben in vielfältigster Weise Mandate inne.
- Die Betreuung durch die Verwaltungsstellen wird gelobt.
- Die Mitglieder und Funktionäre profitieren vom vielfältigen Angebot der Bildungsarbeit der IG Metall, die als Bereicherung empfunden wird.
- Trotz schlechter wirtschaftlicher Lage konnten erfolgreiche Tarifabschlüsse durchgesetzt werden. Mit dem Holz- und Kunststoffbereich hat die IG Metall insgesamt 612 neue Tarifverträge dazubekommen.
- Der Aufbau der Branchenarbeit hat konkrete Gestalt angenommen. Es existiert mittlerweile ein vielfältiges Angebot an Branchenaktivitäten.

Natürlich gab es auch Integrationsprobleme. Schließlich mussten die unterschiedlichen Organisationskulturen überwunden werden. Eine kleine Organisationseinheit musste ihren Platz in der Großorganisation IG Metall finden. Eine spezifische Branchenarbeit wurde teilweise mit Argwohn betrachtet. Letztlich gab es auch bei der Anpassung der Mitgliedsbeiträge aufgrund unterschiedlicher satzungsrechtlicher Voraussetzungen Unmut.

Der Holz- und Kunststoffbereich ist zum festen Bestandteil der IG Metall geworden. Die Integra-



tion ist beendet. Dass die IG Metall in der Holz- und Kunststoffbranche nach wie vor durchsetzungsfähig ist, zeigt insbesondere die Tarifpolitik. Mit der Branchenarbeit ist dort nicht nur Fuß gefasst worden, sondern die IG Metall insgesamt hat eine stärkere Branchenarbeit auf die Tagesordnung des Reformprozesses gesetzt (Zukunftsmanifest). Somit konnte in der zweiten Bundesbranchenkonferenz Holz und Kunststoff im September 2002 ein positives Fazit der Integration gezogen werden.

4. Internationale Gewerkschaftsarbeit



4.1 Globalisierung und Europäisierung

Der Globalisierung der Wirtschaft ist auch mit verstärkter globaler Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu begegnen. Die europäische Ebene der Gewerkschaftsarbeit muss durch gemeinsame europäische Aktionen zur Sicherung von Arbeitsplätzen gestärkt werden.

Globale Märkte müssen auf globalen Regeln und Institutionen beruhen, die eine menschenwürdige Entwicklung und das Allgemeinwohl über die Interessen von Unternehmen und nationalen Vorteilen stellen. Eine Rückkehr zu einer Fixierung der Politik auf die nationalstaatliche Ebene ist keine wünschenswerte Alternative. Die Globalisierung benötigt ein soziales und demokratisches Gesicht. Es gilt nicht, der Globalisierung zu entkommen, sondern sie politisch zu gestalten.

Die IG Metall hat im Rahmen ihrer internationalen und europäischen Zusammenarbeit zwei Arbeitsfelder als Schwerpunkte bearbeitet:

1. Das Engagement für eine gesamtstaatliche soziale Regulierung, konkret die Forderung einer Implementierung der Kernarbeitsnormen (CLS) in das Vertragswerk der Welthandelsorganisation (WTO) mit Blick auf die entsprechenden Ministerkonferenzen der WTO, so unter anderem auf die 4. Ministerkonferenz der WTO in Doha/Katar im November 2001.

2. Die Forderung, sozusagen als zweitbester Weg, die Durchsetzung von Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen zu forcieren.

In diesem Kontext der staatlichen Regulierung hat die IG Metall an einer klaren Positionierung von DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zu entwicklungspolitischen Fragestellungen mitgewirkt. Festzustellen ist, dass sich die Erwartungen einer sozialen Agenda und mehr Demokratie und Transparenz in der WTO bisher nicht erfüllt haben, trotzdem wird die IG Metall weiter das Konzept einer sozialen Dimension im Welthandel verfolgen.

Die IG Metall sitzt mit am „Runden Tisch" beim Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ), an dem auch Unternehmen und NGO's beteiligt sind. Im Mittelpunkt des „Runden Tischs" stehen Initiativen zur Förderung freiwilliger Vereinbarungen, insbesondere die Frage von Monitoring/Verification von Verhaltenskodizes.

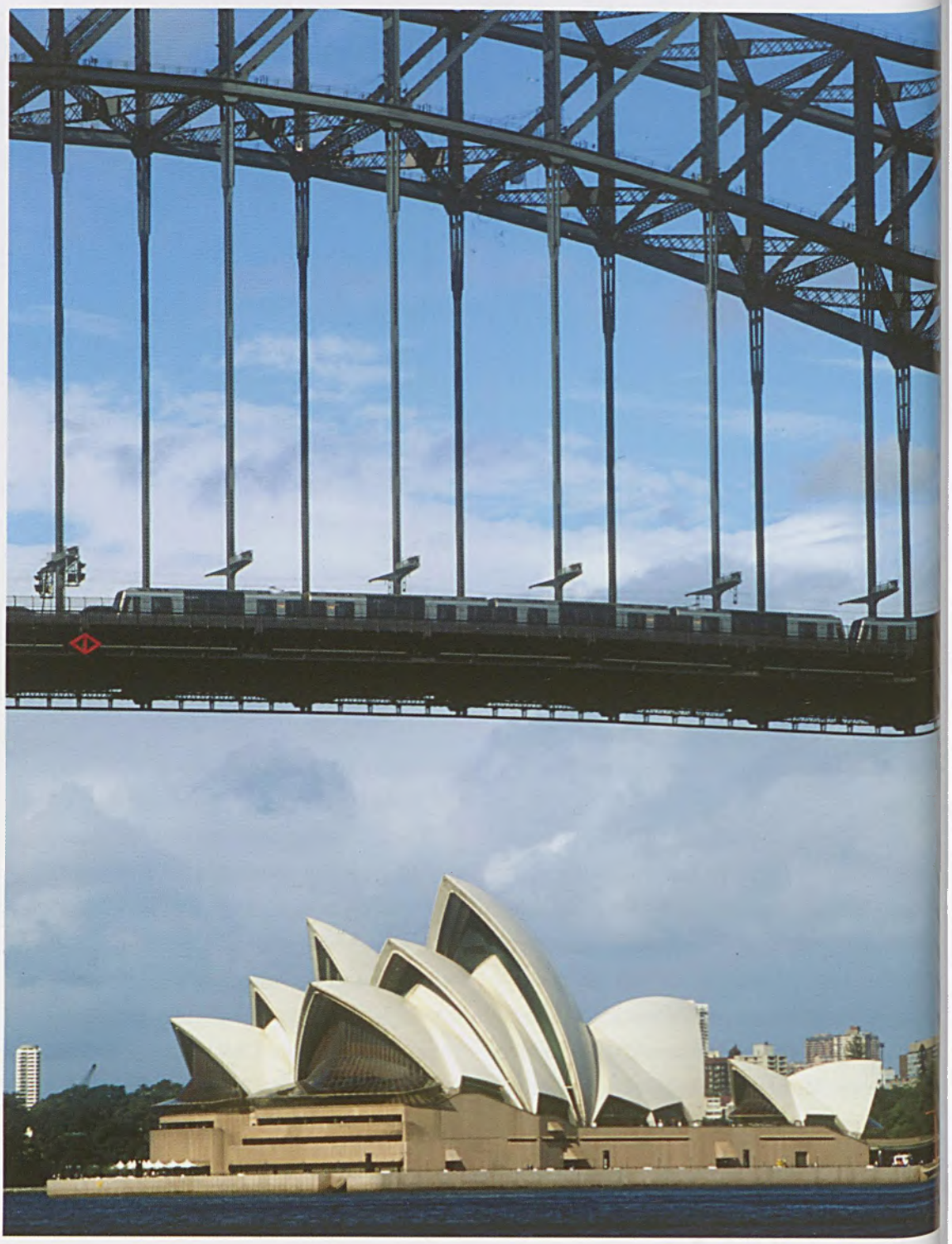
Zusammen mit dem DGB und seinen Gewerkschaften hat die IG Metall der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten" zugearbeitet. Die in diesem Enquete-Bericht ausgesprochenen Empfehlungen entsprechen den politischen Forderungen der IG Metall.

Vor diesem Hintergrund gelang es der IG Metall, im Berichtszeitraum auf der Ebene von multinationalen Unternehmen so genannte Verhaltenskodizes bzw. internationale Rahmenabkommen abzuschließen. Dies geschah im Holz-/Kunststoffbereich bei Faber Castell, in der Textil- und Bekleidungsindustrie bei der Firma Triumph und der Paul Hartmann AG und im Automobilsektor bei Volkswagen, DaimlerChrysler und General Motors Europa.

4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit

Wichtige Ansatzpunkte in diesem Bereich sind z. B. Weltbetriebsräte, die Durchsetzung von Verhaltenscodizes in multinationalen Unternehmen und die Mitarbeit in der globalisierungskritischen Bewegung.

Im Mittelpunkt der internationalen Gewerkschaftsarbeit standen die Weltkongresse der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV), 26. bis 30. Juni 2000 in Norrköping/Schweden, des Internationalen Bundes der Bau- und Holzgewerkschaften (IBBH), 4. bis 6. November 2001 in Kopenhagen/Dänemark und des Internationalen Metall-



gewerkschaftsbunds (IMB), 11. bis 15. November 2001 in Sydney/Australien. Schwerpunkte der Programme und Diskussionen auf diesen Kongressen waren die Herausforderungen der Globalisierung und die gewerkschaftlichen Antworten darauf, wobei fünf Punkte von besonderer Wichtigkeit sind: Die Gründung von Weltbetriebsräten, die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen, die Reform der Welthandelorganisation (WTO), der Kampf gegen Diskriminierung und die Schaffung internationaler Arbeitsstrukturen für den Informations- und Kommunikationssektor.

Unsere multilaterale Zusammenarbeit widmete sich weiter dem Ziel der Verhandlung von Vereinbarungen zur Einhaltung von Kernarbeitsnormen sowie der Schaffung von Weltkonzernbetriebsräten und einer Verbesserung der Zusammenarbeit in den Welträten für multinationale Unternehmen. Am 17. Juli 2002 wurde im Zuge dieser Tätigkeiten nunmehr auch bei DaimlerChrysler ein Weltarbeitnehmerausschuss (World Employee Council) gegründet.

Auch dieses Mal wurden auf dem Kongress des IMB Klaus Zwickel als Präsident und Marcello Malentacchi als Generalsekretär in ihren Ämtern bestätigt. Manfred Schallmeyer wurde zum Vize-Präsidenten von ITBLAV gewählt und Wolfgang Rhode zum Vorstandsmitglied des IBBH.

Einen weiteren Schwerpunkt stellt die bilaterale Zusammenarbeit vornehmlich mit Gewerkschaften aus Entwicklungs- und Schwellenländern dar. So wurde beispielsweise in Südkorea der Aufbau einer Industriegewerkschaft im Metallsektor unterstützt und in verschiedenen Ländern bildungs- und themenbezogene Maßnahmen zum Aufbau, zur Stärkung und Demokratisierung gewerkschaftlicher Organisationen erfolgreich durchgeführt.

4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit

Eine wichtige Aufgabe ist, die Anzahl und die Rechte der europäischen Betriebsräte zu vergrößern.

Dominierende Themen der EU-Politik der letzten vier Jahre, welche auch die Gewerkschaftspolitik stark beeinflusst haben, waren unter anderem die EU (Ost-) Erweiterung mit ihren Hoffnungen und Ängsten, die Fortentwicklung der Wirtschafts- und Währungsunion und ihre Auswirkungen auf die Tarif- und Sozialpolitik, die anhaltende prekäre Beschäftigungslage sowie die Debatte um eine europäische Verfassung.

Seit Februar 2000 verhandelt die Europäische Union mit zwölf Ländern über einen Beitritt. Neben der Landwirtschaft, der Regionalpolitik und dem Umweltschutz, die als besondere Problemfelder eingestuft werden, war die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwei Jahre lang ein heiß umstrittenes Thema zwischen den deutschen und österreichischen sowie den polnischen, tschechischen und ungarischen Gewerkschaften. Wegen der Unsicherheiten der Arbeitsmarktentwicklung in Ost und West wurden schließlich Übergangs-



fristen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und im Bereich einzelner Dienstleistungen vereinbart, mit einer maximalen Dauer von sieben Jahren.

Probleme bereitet auch die konkrete Umsetzung des „acquis communautaire", das heißt des gemeinschaftlichen Besitzstands in den Ländern Mittel- und Osteuropas. Dies betrifft insbesondere die Bereiche sozialer, sektoraler Dialog sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Hierzu hat die IG Metall, wie in der Vergangenheit, den Gewerkschaften der beitrittswilligen Ländern Beratung und Seminare angeboten, um den Integrationsprozess zu begleiten. Zu erwähnen sind hier sowohl die bilateralen Maßnahmen der Bezirke Bayern und Berlin-Brandenburg-Sachsen mit den Metallgewerkschaften Polens, Tschechiens, Slowakiens, Ungarns und Sloweniens, die „Internationalen Konferenzen der IG Metall" mit den Metallgewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa (Dresden 2000, Frankfurt/Oder 2001, Passau 2002), als auch die zentralen bi- oder multilateralen Kooperationen zu Themen wie „Soziale Begleitmaßnahmen bei Restrukturierungen", „Arbeits- und Gesundheitsschutz", „Europäische Betriebsräte" und anderen.

Mit Einführung des Stabilitätspaktes für Süd-Ost-Europa haben sich auch unsere Aktivitäten in den Balkan-Ländern ausgeweitet. In regelmäßigen Abständen werden punktuelle Maßnahmen mit den Gewerkschaften aus Kroatien, Serbien Montenegro, Kosovo, Mazedonien, Albanien, Bulgarien und Rumänien durchgeführt.

Mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und oftmals gemeinsam mit den zuständigen Internationalen Berufssekretariaten (IBS) wurden weiterhin Seminare für die Gewerkschaften in Belarus und Russland organisiert.

Durch die Einführung eines Beschäftigungskapitels und die Aufnahme des Sozialprotokolls in



den Amsterdamer EU-Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, hat die Europäische Union eine größere sozial- und beschäftigungspolitische Handlungsfähigkeit erhalten. Dies stellt einen ersten noch zaghaften Ausgleich zum eher wirtschaftsorientierten Maastrichter Vertrag dar.

Zwischen der Wirtschafts- und Währungspolitik einerseits und der Beschäftigungs- und Sozialpolitik andererseits, besteht weiterhin ein erhebliches Ungleichgewicht. Klare Vorgaben auf der einen Seite, mühsames Herantasten auf der anderen Seite. Bei Richtlinien im sozialen Bereich sind Europäische Kommission und Ministerrat zögerlich. Immer häufiger wird auf die Methode der offenen Koordinierung und auf den Sozialen Dialog verwiesen. Dieser aber, ob branchenübergreifend oder branchenspezifisch, geht nur mühsam vonstatten.

Nach langjähriger Ablehnung hat der Europäische Arbeitgeberverband der Metallindustrie (WEM) sich 2001 immerhin einverstanden erklärt, mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) eine Arbeitsgruppe zu bilden, um den Fachkräftemangel um das Image der Branche zu untersuchen.

In Nizza wurde die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verabschiedet. In Laeken wurde die Einsetzung eines Konvents beschlossen, der bis 2003 Vorschläge zu einer Verfassung und zu Reformen der Europäischen Union ausarbeiten soll, die dann im Anschluss einer Regierungskonferenz vorgelegt werden. Die Bedeutung des Konvents für die deutschen und europäischen Gewerkschaften und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht zu unterschätzen. Das europäische Sozialmodell muss gestärkt und konstitutionell verankert werden. Davon hängt auch die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften ab.



Orientierung für die europäische Gewerkschaftsarbeit boten die Kongresse der drei Branchenverbände: Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB), 17./18. Juni 1999 in Kopenhagen/Dänemark, die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), 4./5. November 1999 in Luxemburg und der Europäische Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (EGV-TBL), 31. März bis 4. April 2002 in Toledo/Spanien.

Anhand von Arbeitsprogrammen wurden dort die Eckpunkte für die Industriepolitik, die Tarifpolitik, die EBR-Arbeit und die Durchsetzung von sektoralen, sozialen Dialogen auf europäischer Ebene und für die einzelnen Branchen gelegt. Grenzüberschreitende Fusionen, Kooperationen und Restrukturierungen, aber auch EU-weite Handels- und Wettbewerbspolitik beherrschen das industriepolitische Aktionsfeld und zwingen die Gewerkschaften, sozialverträgliche Antworten zu suchen, die in allen betroffenen Ländern wirken.

In der Berichtsperiode hat der EMB drei Aktionstage durchgeführt, um auf die Probleme in einzelnen Sektoren aufmerksam zu machen und die gemeinsamen Forderungen der Metallgewerkschaften an die nationalen und europäischen Entscheidungsträger heranzubringen: Schiffbau im November 1999, Stahl im Mai 2000 und Informations- und Kommunikationstechnologie im Juni 2002. Bedauernswert war das Auslaufen des Vertrags der Europäischen Gemeinschaften für Kohle und Stahl (EGKS) im Juli 2002.

Mit der Einführung des Euro haben sowohl die europäischen Gewerkschaftsverbände als auch der Europäische Gewerkschaftsbund die Lohnkoordinierungsregeln ins Leben gerufen, um Unterbietungswettbewerb zwischen den Gewerkschaften zu vermeiden. Demnach wird angestrebt, dass bei Tarifverhandlungen die nationalen Mitgliedsgewerkschaften den Inflationsausgleich sowie den Produktivitätszuwachs ausschöpfen. Insbesondere der EMB hat hier mit seinen tarifpolitischen Konferenzen (die letzte im Juni 2001 in Oslo/Norwegen), seinen regionalen Kooperationen (NRW, Benelux, Bayern-MOE-Ländern, Küste-Skandinavien) und seinem Berichtswesen Eucob@, das inzwischen auch vom EGV-TBL übernommen wurde, Pionierarbeit geleistet.

Die Arbeit der Europäischen Betriebsräte (EBR) hat sich erheblich ausgeweitet, sowohl was die Zahl der neu eingerichteten Gremien als auch die Ausweitung ihrer Kompetenzen anbetrifft. Neben dem EBR gewinnt seit 2001 nun auch die Vorbereitung auf die Europäische Aktiengesellschaft (SE) an Bedeutung. Um Mitbestimmungsrechte auf europäischer Ebene zu etablieren, müssen die Vorzüge weitreichender Mitbestimmungsregeln besser kommuniziert werden. Hier stehen die deutschen Gewerkschaften in der Verantwortung.


3

HANDLUNGSFELDER

Der von der IG Metall gewollte Regierungswechsel vom September 1998 war die Voraussetzung für einen Politikwechsel im Sinne gewerkschaftlicher Forderungen. Auf der einen Seite sind die politischen Einflussmöglichkeiten für die Gewerkschaften gewachsen, auf der anderen Seite war die rot-grüne Bundesregierung weder verlängerter Arm noch politischer Erfüllungsgehilfe für die IG Metall. Die Gewerkschaften erlebten auch herbe Enttäuschungen.

3 1. Gesellschaftspolitik

1.1 Bündnis für Arbeit

Das Bündnis für Arbeit sollte nach dem Willen der Bundesregierung zum zentralen Instrument bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entwickelt werden.

Koalitionsvertrag

Im Koalitionsvertrag 1998 von SPD und Bündnis 90/Die Grünen zur Bildung der ersten rot-grünen Regierung wurde vereinbart: „Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird die neue Bundesregierung alle gesellschaftlichen Kräfte mobilisieren. Wir wollen ein Bündnis für Arbeit und Ausbildung. Gemeinsam mit Gewerkschaften und Unternehmen werden wir konkrete Maßnahmen vereinbaren, um die Arbeitslosigkeit abzubauen und allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu sichern. Zu diesem Bündnis für Arbeit und Ausbildung haben alle Beteiligten in fairem Geben und Nehmen ihren Beitrag zu leisten.
Dabei geht die neue Bundesregierung von folgenden Grundsätzen aus:
Gewerkschaften und Unternehmen sind zuständig für eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik und für eine Organisation der Arbeit, die dem Flexibilisierungsbedarf der Betriebe und dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität Rechnung trägt.

Aufgabe der Wirtschaft ist es, die Anstrengungen für Investitionen und Innovation zu verstärken. Wirtschaft und öffentliche Verwaltung stehen in der Pflicht, durch Erhöhung der Lehrstellenzahl jedem Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu geben.

Die neue Bundesregierung wird die Rahmenbedingungen schaffen für nachhaltiges Wachstum und zukunftsfähige Arbeitsplätze. Dazu gehört eine umfassende Steuerreform, die Senkung der gesetzlichen Lohnnebenkosten, die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung und eine Innovationsoffensive in Bildung, Forschung und Wissenschaft.

Die neue Bundesregierung wird im Lichte der Ergebnisse des Bündnisses für Arbeit ihre Festlegungen über mögliche politische und gesetzgeberische Maßnahmen hinsichtlich der Sicherung einer qualifizierten Ausbildung für alle Jugendlichen, der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital und der Arbeitszeitpolitik treffen."

Teilnehmer

Zum ersten Treffen des Bündnisses für Arbeit wurden auf Seiten der Gewerkschaften die Vorsitzenden des DGB, der IG Metall, der ÖTV und der IG BCE eingeladen. Für die Arbeitgeberseite wurden die Präsidenten des BDI, der BDA, des DIHK und des Zentralverbandes des deutschen Handwerks eingeladen.

Bei diesem ersten Treffen wurde eine Struktur für die Arbeitsweise vereinbart. Neben den Treffen des Bündnisses mit dem Bundeskanzler wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, der

wiederum acht verschiedene Arbeitsgruppen zuarbeiten sollten. Besondere Bedeutung erhielt die sog. Benchmark-Gruppe, die aus verschiedenen Wissenschaftlern bestand und für das Bündnis Entwicklungstrends aufarbeiten und Lösungskorridore aufzeigen sollte.

Das Bündnis für Arbeit hat sich achtmal getroffen. Beim letzten Treffen konnte keine Einigung mehr über eine gemeinsame Erklärung erzielt werden.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Arbeit des Bündnisses sind aus Sicht der IG Metall widersprüchlich. Die Erfolge der Bündnisgespräche waren die Ausbildungsplatzzusage, die in den Jahren 1999 und 2000 zum Ausgleich von Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen geführt hat. Ebenso können die Vereinbarungen zur Qualifizierungsoffensive und zur verbesserten Altersteilzeit positiv gewertet werden.

In der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch eine offensive Politik der Arbeitsumverteilung, durch die Beschränkung von Überstunden und eine präventive Arbeitsmarktpolitik konnten keine Fortschritte erzielt werden.

In vielen Einzelpunkten war es wegen der Blockadehaltung der Arbeitgeberverbände nicht möglich, zu gemeinsamen Auffassungen und Vereinbarungen zu kommen.



Die relative Erfolglosigkeit des Bündnisses für Arbeit gemessen an den sicherlich übergroßen Erwartungen ist in verschiedenen Ursachenbündeln zu verorten:

Der grundsätzliche Konflikt in allen Bündnisrunden war der Versuch der Arbeitgeberverbände (und gelegentlich der Bundesregierung), die Gespräche beim Bundeskanzler zur Vereinbarung von Lohnleitlinien/-korridoren zu nutzen. Die Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, haben sich diesem Ansinnen verweigert.

Die Arbeitgeberverbände waren nicht bereit, verbindliche Umsetzungszusagen zu leisten. Dadurch verflüchtigten sich viele Vereinbarungen in unverbindliche Erwartungen. Vereinbarungen zwischen drei Partnern sind jedoch nur dann sinnvoll, wenn die Umsetzung verbindlich und kontrollierbar erfolgt. Die Struktur des Bündnisses mit seinen drei Ebenen und acht Arbeitgruppen war überkomplex. Das Verhältnis der Gewerkschaften zum Bündnis war während der ganzen Legislaturperiode ambivalent. Obwohl die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit ihre Positionen engagiert vertraten, wurde das Bündnis nicht als ein offensives Instrument der Politikbeeinflussung genutzt.

Neuer Anlauf nach Bundestagswahl

Die wiedergewählte Bundesregierung hat angekündigt, einen neuen Anlauf für das Bündnis für Arbeit zu unternehmen. Für die Gewerkschaften muss die Verbindlichkeit der Bündnisabsprachen zum entscheidenden Kriterium für eine Wiederauflage werden.

1.2 Bundestagswahl 2002

Rot-Grün hat trotz erheblicher gesellschaftlicher Probleme (Massenarbeitslosigkeit, Armut und soziale Ungerechtigkeiten, Finanzprobleme der öffentlichen Hand) und einer sehr schwierigen konjunkturellen Lage am 22. September eine knappe Mehrheit über Schwarz-Gelb errungen. Auch die massive Einflussnahme vieler Zeitungen und Zeitungskonzerne konnte dies nicht verhindern.

Schwarz-Gelb hat in Deutschland keine gesellschaftliche und auch keine parlamentarische Mehrheit erringen können. Obwohl die Politikvorschläge der Union auf den Abbau des Sozialstaats zielen, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schleifen und einem veralteten Frauen- und Gesellschaftsbild anhängen, hat die Union Stimmen hinzugewonnen. Die FDP wurde für ihr marktradikales Programm abgestraft.

Die SPD hat den Auftrag erhalten, eine Regierung für mehr Arbeit und soziale Gerechtigkeit zu bilden. Auch knappe Mehrheiten sind Mehrheiten. Wahlkampf und Wahlergebnis zeigen, dass der von der SPD im Frühjahr versuchte Weg in die Mitte kein überzeugendes Mehrheitsprojekt in Deutschland darstellt. Erst durch die deutliche Hervorhebung der Rechte der Beschäf-

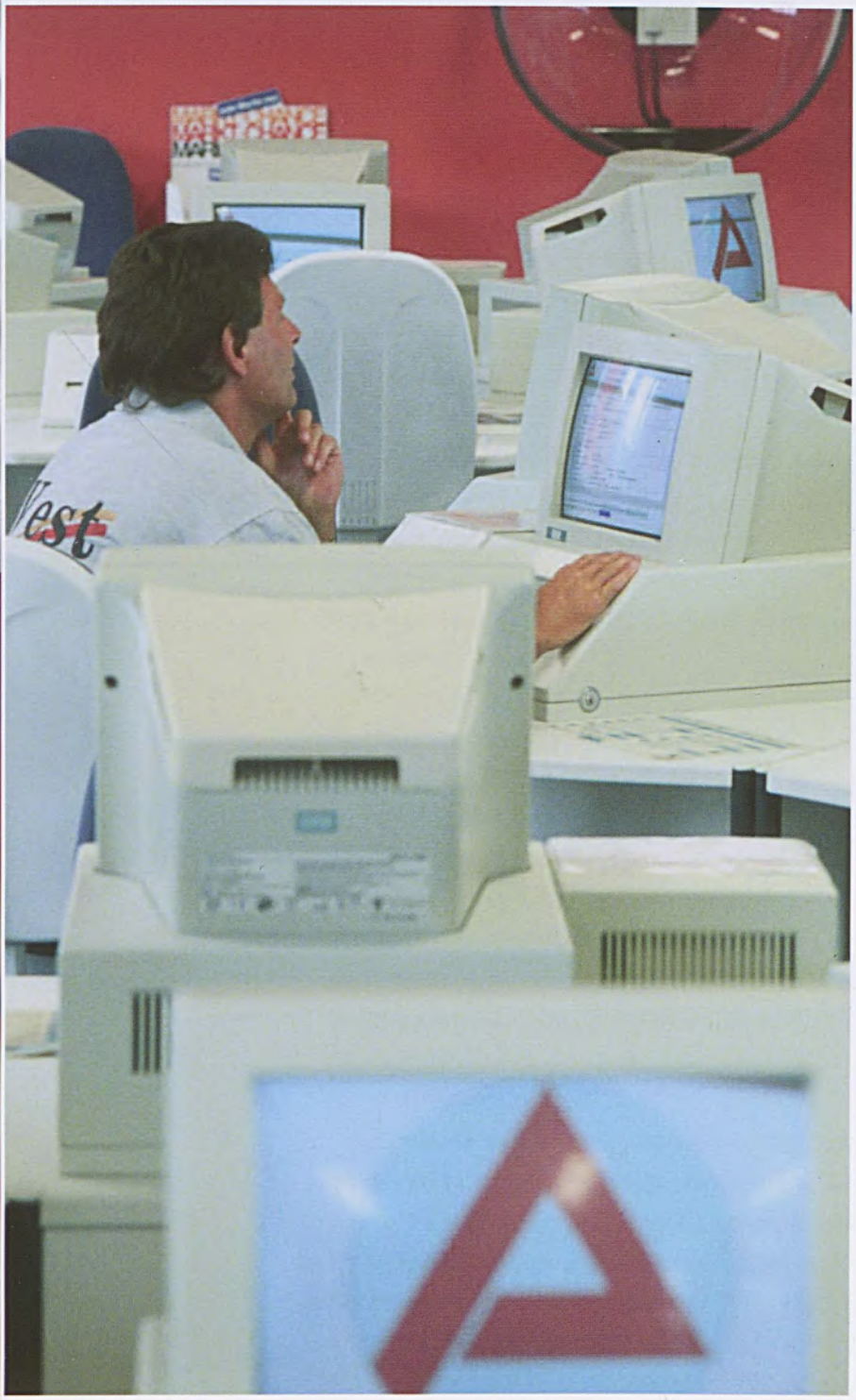
tigten, durch die Betonung sozialer Gerechtigkeit und dem Versprechen einer Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im sozialdemokratischen Wahlkampf und durch die weitgehenden Aktivitäten der Gewerkschaften konnte die politische Enttäuschung und die damit verbundene Wahlabstinenz in Teilen der Arbeitnehmerschaft überwunden und in Stimmen für eine Fortsetzung von Rot-Grün gewandelt werden. Die Zugewinne der Union bei Arbeitern und Angestellten zeigen jedoch, dass dies nicht vollständig gelungen ist. Die Stimmen der SPD wurden nicht in der Mitte, sondern bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewonnen. Gewerkschaften haben sich in diesen Wahlkampf massiv eingeschaltet, um die Bedeutung der bevorstehenden Richtungsentscheidung zu verdeutlichen. Dazu diente einerseits die Kritik am ursprünglichen Wahlkampf- und Politikkonzept der Mitte, aber auch die Mobilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten Wochen. Die Bezugspunkte bei der Intervention der IG Metall waren Arbeit, soziale Gerechtigkeit und die Rechte von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Gewerkschaften. Dies sind auch die gewerkschaftlichen Anforderungen an die neue Regierung.

Die IG Metall hat ihren Standpunkt im April 2002 in einem Positionspapier zur Bundestagswahl deutlich gemacht. Diese Positionen waren der Maßstab zur Bewertung der Politik der rot-grünen Koalition und der schwarzgelben Opposition. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede. Insbesondere die Haltung der Parteien zur Tarifautonomie und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern machte deutlich, dass bei dieser Bundestagswahl viel auf dem Spiel steht.

Union und FDP forderten in ihren Wahlprogrammen eine Änderung beim Günstigkeitsprinzip und beim Tarifvorrang sowie die Ermöglichung sogenannter „Betrieblicher Bündnisse". Damit wollten Union und FDP die Voraussetzungen schaffen, damit künftig (Flächen-)Tarifverträge keine abschließend bindende Regelungskraft mehr besitzen. Damit würde die im Grundgesetz verbriefte Koalitionsfreiheit ausgehöhlt, weil durch die vorgeschlagenen Änderungen die normative Wirkung von Tarifverträgen aufgeweicht würde.

Wenn jedoch der Tarifvertrag faktisch keine Bindungswirkung mehr hat, dann ist auch der Beitritt zu einer Gewerkschaft obsolet. Und dies wäre die Außerkraftsetzung der Tarifautonomie. Demgegenüber haben sich SPD und Grüne in ihren Wahlprogrammen ausdrücklich zur Tarifautonomie bekannt, und die SPD hat die Bedeutung von Tarifverträgen ausdrücklich hervorgehoben.

Angesichts dieser politischen Unterschiede in der für die Gewerkschaften zentralen Frage ihrer Handlungsfähigkeit war es klar, dass die Gewerkschaften im Bundestagswahlkampf die Fragen der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt ihrer Interventionen stellten.



Die IG Metall hat in ihren verschiedenen Materialien, die sie zur Meinungsbildung im Bundestagswahlkampf erstellte und veröffentlichte, deutlich auf die unterschiedliche Haltung der Parteien zur Tarifautonomie hingewiesen. Die IG Metall hat ihre Mitglieder aufgefordert, die unterschiedliche Haltung der Parteien zur Tarifautonomie bei der Wahlentscheidung zu berücksichtigen.

Neben der Tarifautonomie spielten eine soziale Reform des Gesundheitswesens, die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter und die Bildungs- und Zukunftschancen junger Menschen eine gewichtige Rolle.

1.3. Einflussnahme auf die Politik

Beschäftigungspolitik

Die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit hat die Bundesregierung 1998 zur ihrer wichtigsten Aufgabe erklärt. Unter Finanzminister Lafontaine leitete die Bundesregierung eine wirtschafts- und finanzpolitische Wende ein. In der Steuerpolitik wurden „Schlupflöcher für Gutverdienende" geschlossen, während die Steuerbelastung für Gering- und Normalverdiener verringert wurde.

Die Haushaltspolitik war darauf ausgerichtet, durch eine kontinuierliche Ausgabenpolitik konjunkturelle Schwankungen auszugleichen und trotzdem mittelfristig die Sanierung des Bundes-

haushaltes zu erreichen. Diese Politik wurde von der IG Metall unterstützt.

Mit dem Wechsel im Amt des Bundesfinanzministers zu Hans Eichel wurde dieser grundsätzliche richtige Weg der Haushaltspolitik zu Gunsten einer starren Konsolidierungspolitik verlassen. Die Ausgaben des Bundes wurden deutlich verringert. Dies führte auch zu einer deutlichen Absenkung der Investitionstätigkeit des Bundes. Die Steuerreform im Sommer 2000 brachte eine deutliche Senkung von Eingangs- und Spitzensteuersatz, aber auch eine deutliche Verringerung der Steuerbelastung von Kapitalgesellschaften.

Die IG Metall hat vielfach versucht, die Bundesregierung von den Mängeln ihrer Politik zu überzeugen und einen alternativen Weg zu gehen. Die Bundesregierung beharrte auf ihrem Weg.

Die restriktive Zinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) und die starre Konsolidierungspolitik im Rahmen des Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspaktes hatte seit Beginn 2001 eine deutliche Steigerung der Arbeitslosigkeit zur Folge. Waren im Januar 2001 3,785 Millionen Menschen bei der Bundesanstalt für Arbeit arbeitslos gemeldet, so erhöhte sich die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit bis November 2002 auf 4,161 Millionen. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der Erwerbstätigen um 250 000.

In der Beschäftigungspolitik wurden im Berichtszeitraum keine wirklichen Fortschritte erreicht. Die Massenarbeitslosigkeit befindet sich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. In den neuen Bundesländern ist die Lage noch deutlich schlechter als in den alten. Dort ist die Arbeitslosenquote im Schnitt um zwölf Prozentpunkte höher als in den alten Ländern.

Verteidigung der Tarifautonomie – Europäischer Konvent – Corporate Governance

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum in unterschiedliche gesellschaftsrechtliche und verfassungspolitische Projekte und Gesetzesvorhaben eingebracht, soweit diese Gewerkschafts- und Arbeitnehmerinteressen berührten. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Mitwirkung des Ersten Vorsitzenden an der Regierungskommission „Corporate Governance“ sowie die Einflussnahme der IG Metall im Zusammenhang mit dem Zustandekommen des Übernahmegesetzes und des Transparenz- und Publizitätsgesetzes. Hinzu kommen auf europäischer Ebene die Übernahmerichtlinie, die Grundrechte-Charta und die Arbeit des Europäischen Konvents.

In der Regierungskommission Corporate Governance konnte ein Generalangriff auf die Mitbestimmung verhindert werden. Das Transparenz- und Publizitätsgesetz ermöglicht in verschiedener Hinsicht eine Verbesserung der Aufsichtsratsarbeit. Beim Übernahmegesetz ist es gelungen, eine Verschlechterung der Mitbestimmung abzuwehren und Informations- und Konsultationsrechte von Betriebsrat und Arbeitnehmern

zu verankern. Der erste Entwurf für eine europäische Übernahmerichtlinie ist gescheitert. Die Arbeit des Europäischen Konvents begleitet die IG Metall in der Arbeitsgruppe des EGB „Future of Europe". Gewerkschaftliche Schwerpunkte sind dabei die Verankerung einer integrierten Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Gleichstellung der Geschlechter, die Mitbestimmung sowie der Ausbau des Sozialen Dialogs.

Die Bemühungen um eine Reform des Streikparagraphen 146 SGB III waren nicht erfolgreich. Obwohl die Wiederherstellung der Chancengleichheit der Tarifparteien in Arbeitskämpfen ein Wahlversprechen der SPD war und im rot-grünen Regierungsprogramm stand, war die Bundesregierung nach zwei erfolgreichen Tarifrunden mit Streikaktionen nicht mehr von der Notwendigkeit zu überzeugen, dieses Versprechen in die Tat umzusetzen. Das aus der Not geborene flexible Streikkonzept wurde als Beweis für die Streikfähigkeit der IG Metall angesehen. Die IG Metall hat angekündigt, dass sie ihre Forderung nach Wiederherstellung der Chancengleichheit und Sicherung der Streikfähigkeit in der neuen Legislaturperiode wieder aufgreifen wird.

Die Gesundheitspolitik war im Berichtszeitraum auf der Ebene der Bundespolitik ein ständiges Thema. Die IG Metall hat in die politischen Debatten ihre Position eingebracht. Die Stärkung der gesetzlichen Krankenversicherung, den Ausbau präventiver Gesundheitspolitik, den Erhalt eines einheitlichen Leistungskatalogs und einer solidarischen Finanzierung sind die Eckpunkte der gewerkschaftlichen Interventionen.

Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung wurde in den Jahren 1998 bis 2002 erheblich umgebaut. Die Leistungen der gesetzlichen Rente wurden für die künftigen Rentnergenerationen deutlich abgesenkt. Eine private, auf Kapitaldeckung beruhende Rente wurde eingeführt. Die Möglichkeiten betrieblicher Alterssicherung wurden verbessert.
Die IG Metall hat in der Debatte um die Rentenreform deutlich gemacht, dass sie diesen Weg für falsch hält. In vielen Gesprächen mit Bundesregierung und Bundestag wurde versucht, die Regierung von den gewerkschaftlichen Argumenten zu überzeugen. Der Beirat der IG Metall hat das Thema sehr ausführlich mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester, diskutiert.

Gruppenfreistellungsverordnung

Die Aktivitäten zur GVO (Gruppenfreistellungsverordnung) waren besonders erfolgreich, da es gelungen war, verschiedenste Handlungsbereiche und -felder politisch-strategisch zusammen zu führen (große und kleine Betriebspolitik, Fachausschüsse des Kfz-Handwerks und Automobilarbeitskreis Herstellerseite sowie Berliner Büro und die Europa- und Wirtschaftspolitik). Die IG Metall profilierte sich in einem bisher nicht gekannten Ausmaß in den Medien. Die



IG Metall war in den Belegschaften als Streiter für sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Sache erlebbar und damit erfahrbar.

Bereits zu einem frühen Zeitpunkt wurde die von der EU geplante Abschaffung der GVO bzw. einschneidende Veränderungen des Wettbewerbsrechts im Autohandel im Rahmen der Fachausschussarbeit des Kfz-Handwerks thematisiert und Alternativen entwickelt. Insbesondere mit der Ende 2000/Frühjahr 2001 gemeinsam mit dem Zentralverband des Kfz-Handwerks (ZDK) durchgeführten Unterschriftenaktion war eine breite Mobilisierung verbunden. Auf dem Höhepunkt der Aktivitäten konnten über 100 000 Unterschriften an den ehemaligen Bundeswirtschaftsminister Müller übergeben werden. Viele Betriebsräte entwickelten sich zu Meinungsführern in den Betrieben. Die IG Metall konnte sich in Betrieben präsentieren, in denen bisher keine organisationspolitische Basis bestand.

Die generelle Abschaffung der GVO und damit ein zu erwartender massiver Beschäftigungsabbau und negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen konnten verhindert werden. In insgesamt 18 einzelnen Punkten wurden die Novellierungsvorstellungen der EU-Kommission nachgebessert.

Übernahmerichtlinie

Fusionen und Übernahmen von Unternehmen auch über die Grenzen hinweg haben in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Feindliche Übernahmen spielten vor allem in den Jahren 1995 bis 2001 eine wichtige Rolle.

Die EU-Kommission hatte im Zuge der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes eine Richtlinie vorgelegt, mit der nationale Schutzvorschriften vor feindlichen Übernahmen beseitigt werden sollten. Diese Richtlinie stieß in Deutschland auf erhebliche Bedenken sowohl bei Unternehmen wie auch bei allen politischen Parteien, zumindest im Europäischen Parlament.

Mit der Übernahmeschlacht um Mannesmann und der Übernahme durch Vodafone erhielt die politische Debatte um die Übernahmerichtlinie in Deutschland neue Nahrung.

Die Bundesregierung konnte davon überzeugt werden, dass die vorgesehene europäische Übernahmerichtlinie deutliche Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen mit sich brächte. Diese Auffassung wurde auch von der Mehrzahl der deutschen Mitglieder im Europäischen Parlament geteilt. Bei der Schlussabstimmung im Europäischen Parlament scheiterte der Gesetzgebungsvorgang zur Europäischen Übernahmerichtlinie.

Der Bundestag beschloss daraufhin ein Gesetz, das die Mitbestimmung sichert und dem Vorstand einer Kapitalgesellschaft Abwehrinstrumente gegen feindliche Übernahmen in die Hand gibt.

1.4 Gesetzesnovellierung

Betriebsverfassungsgesetz

Nach 30 Jahren weitgehendem gesetzlichen Stillstand bei der betrieblichen Mitbestimmung, konnte mit der Novellierung der Betriebsverfassung den veränderten Anforderungen in den Betrieben ein stückweit Rechnung getragen werden. Bei dieser Auseinandersetzung stand für die IG Metall die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte in allen Fragen der Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Gleiches galt für die erleichterte Gründung neuer Betriebsräte, die Vereinfachung des Wahlverfahrens und für verbesserte Arbeitsbedingungen für Betriebsräte.

Mit der Kampagne „Punkte sammeln mit einer besseren Verfassung“ wurde umfassendes Kampagnenmaterial zur Unterstützung unserer Forderungen in den Betrieben, gegenüber den Parteien und der Öffentlichkeit entwickelt.

Es wurde ein Unterstützernetzwerk mit Wissenschaftlern, Arbeitsrechtlern, Betriebsrats- und Vertrauenskörpervorsitzenden aufgebaut und eine umfassende „Lobbyarbeit“ bei den Ministerien, gegenüber den Parteien im Bundestag organisiert. Mehr als 100 Seminare wurden veranstaltet.

Die Auseinandersetzung um die Betriebsverfassung war auch ein wichtiges Handlungsfeld für die gewerkschaftliche Betriebspolitik in kleineren und mittleren Unternehmen. Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen zeigen: Das vereinfachte Wahlverfahren wurde umgesetzt und hat die Betriebsratswahlen in den KMU's entbürokratisiert. Die erweiterten Freistellungsmöglichkeiten wurden in vielen Betrieben genutzt.

Die vom Bundestag im August 2001 beschlossenen Veränderungen des Betriebsverfassungsgesetzes bieten die Chance, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken. Das gilt insbesondere für:

- die verbesserten Organisations- und Arbeitsgrundlagen der Betriebsrats- und JAV-Arbeit,
- die Vereinfachung des Wahlverfahrens,
- die Aufhebung der Gruppenschranke Arbeiter/Angestellte und die Einführung der Minderheitengeschlechterquote,
- die Absenkung der Freistellungsgrenze und die Erhöhung der Anzahl der Betriebsratsmandate,
- den Ausbau der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, insbesondere der Vertrauensleute, an der Betriebsratsarbeit,
- das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gruppenarbeit (wenngleich es nicht weit genug geht),
- das Initiativrecht bei der Qualifizierung, sowie das Vorschlags- und Beratungsrecht bei der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung.



Trotz des vehementen Widerstandes der Arbeitgeber und ihrer Verbände konnten wesentliche Reformaspekte durchgesetzt werden. Die Blockadepolitik des Bundeswirtschaftsministers und von Teilen der rot-grünen Koalition hat aber dazu beigetragen, dass die Mitbestimmungsrechte nur unzureichend ausgebaut wurden.

Dies gilt für den besseren Schutz der Arbeitnehmer/-innen vor Befristungen ebenso wie für unsere Forderungen nach weitgehenden Mitbestimmungsrechten in Fragen der Gleichstellung, Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung.

2. Tarifpolitik

2.1 Politische und ökonomische Rahmenbedingungen

Im Zeichen der Krise der Weltwirtschaft und anhaltend hoher Massenarbeitslosigkeit brauchen die Beschäftigten einen verbindlichen Rahmen für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsräume in der Arbeit. Wir wollen den Wandel in der Arbeitswelt tarifpolitisch angemessen regulieren und zukunftsbewusst gestalten.

Die allgemeinen Rahmenbedingungen der IG Metall-Tarifpolitik sind gegenwärtig durch eine schwache und zugleich wechselhafte konjunkturelle Entwicklung geprägt. Im Bündnis für Arbeit, der Einführung des Euros und einer neuen Etappe in der Debatte über die Zukunft des Flächentarifvertrages sind weitere Eckpunkte zu sehen.

Für die Tarifpolitik entwickelte sich mit der Einführung der gemeinsamen europäischen Währung und dem Stabilitäts- und Wachstumspakt ein neuer Referenzpunkt heraus. Mit der einheitlichen europäischen Währung ist einerseits größere Transparenz hinsichtlich der Lohnkostenunterschiede gegeben. Andererseits wurde den Gewerkschaften seitens der Zentralbank und der Kommission die Aufgabe zugesprochen, sich durch eine moderate Tarifpolitik für eine nachhaltige Stärkung des Beschäftigungswachstums zu engagieren. Dieser Ansatz hat sich als falsch erwiesen, da er weder zu mehr Wachstum noch zu mehr Beschäftigung in Europa geführt hat.

Mit der Bildung des „Bündnisses für Arbeit", das auf Initiative von Klaus Zwickel im Oktober 1995 erstmals propagiert worden war, bildete sich nach der konzertierten Aktion (1976 bis 1977) erstmals wieder ein dreiseitiges Gremium auf nationaler Ebene unter Beteiligung der Gewerkschaften. Statt die Tarifpolitik zu einem die Binnennachfrage stimulierenden Instrument zu profilieren, setzten Regierung und Arbeitgeber darauf, die Lohnpolitik darauf festzulegen, Abschlüsse anzustreben, die unterhalb der Produktivitätssteigerung liegen sollten. Im Ergebnis führte diese dazu, dass innerhalb des Bündnisses kaum Impulse geboren wurden, die zu besseren Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes führten. Zugleich wurde die Tarifautonomie über Gebühr strapaziert.

Auch die von der Regierung angestrebte und durchgesetzte Reform der gesetzlichen Rentenversicherung wirkte sich auf die Tarifpolitik aus. Angestrebt war seitens der Regierung eine Teilprivatisierung der Rentenversicherung. In langwierigen Debatten gelang es den Tarifparteien, aus der einseitigen Orientierung auf die Privatisierung der Rentenversicherung ein dreidimensioniertes Projekt zu machen. Den Tarifvertragsparteien gelang es, der Regierung einen Tarifvorrang abzutrotzen und für die Metall- und Elektroindustrie ein eigenes Versorgungswerk aufzubauen, das auch die Textil-, Holz- und Kunststoffindustrie integriert.

Das Zusammenspiel zwischen der Handlungsunfähigkeit des Bündnisses für Arbeit und Unregel-

mäßigkeiten bei der Bundesanstalt für Arbeit führte im Februar 2002 dazu, dass die Bundesregierung eine neue Kommission unter Leitung von Peter Hartz (Personalvorstand VW) einsetzte. Die dabei entstandenen Vorschläge, insbesondere im Bereich der Leiharbeit, haben maßgebliche Auswirkungen auf die tarifpolitische Arbeit der Gewerkschaften.

Die Arbeitgeberverbände

In den 90er-Jahren herrschten bestandsbedrohende Turbulenzen in den Arbeitgeberverbänden. Deutlichster Ausdruck dieser Entwicklung war die zeitweilige Debatte zur Selbstauflösung von Gesamtmetall Mitte der 90er-Jahre. Seither sind die Gewerkschaften mit einer doppelten Entwicklung konfrontiert: Einerseits kann man feststellen, dass sich die Verhältnisse wieder konsolidiert haben. Aber immer noch verlassen weitaus mehr Mitglieder die Arbeitgeberverbände als neue Mitglieder eintreten.

Besorgnis erregend ist die Tatsache, dass mittlerweile in fast allen Regionen sogenannte Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung aufgebaut worden sind. Während der Tarifrunde 2002 ist die Spitze des bayerischen Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie nicht davor zurückgeschreckt, ihre eigenen Mitglieder dazu aufzufordern, in den OT-Verband zu wechseln. Ein in der Tarifgeschichte einmaliger Vorgang. Dieses Verhalten war allerdings bislang keinesfalls stilbildend für die Mehrheit der Arbeitgeberverbände. So können wir feststellen, dass die Mehrheit der Metallarbeitgeber weiterhin davon ausgeht, dass es aufgrund eigener Interessen sowie der Stärke der IG Metall sinnvoll ist, den Weg der kooperativen Regulierung zu beschreiten. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch der Aufbau von gemeinsamen Institutionen: Erstens zur Regulierung der privaten Alterssicherung. Zweitens in Baden-Württemberg, wo eine Weiterbildungsagentur entstand, mit der Gewerkschaften und Arbeitgeber gemeinsam dazu beitragen wollen, dass es zu einer flächendeckenden Einführung von leistungsfähigen Qualifikationsangeboten kommen kann. Mit beiden Institutionen sollen insbesondere Hilfestellungen für die mittleren und kleineren Betriebe angeboten werden.



Debatte über den Flächentarifvertrag

Die seit vielen Jahren geführte Debatte über die Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages hat in den vergangenen vier Jahren einige neue Akzente erhalten. Nachdem in früheren Jahren immer Mal wieder die Möglichkeit von Branchenlösungen im Mittelpunkt von Auseinandersetzungen stand, gab es in letzter Zeit Stimmen, die eine grundlegendere Zweistufigkeit des Verhandlungsmodus befürworten, wobei die zweite Stufe ertragsbezogen differenziert auf der Ebene des Betriebes gesehen wird. Während für ökonomisch schwierige Situationen in der Tarifrunde 2002 für alle Betriebe eine Öffnungsklausel eingeführt wurde, stehe nun auch eine Öffnung nach oben an, die mit dem Namen der IG Metall zu verbinden sei. In kontroversen Debatten wurden die Vor- und Nachteile einer möglichen Zweistufigkeit in der Tarifpolitik ausgetauscht.

Deutsche Einheit

Die Angleichung zwischen Ost und West ist eine Gerechtigkeitsforderung ersten Ranges, die dazu beitragen kann, das Zusammenwachsen beider Teile Deutschlands vom Kopf auf die Füße zu stellen und damit zu stabilisieren. Dass die Angleichung auch 13 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer nicht vollständig realisiert werden kann, ist ein unhaltbarer Zustand (vgl. Leipziger Manifest der IG Metall, Oktober 2000). Insbesondere vor dem Hintergrund, dass in den meisten Betrieben mittlerweile eine Produktivität vorliegt, die gleichwertig oder sogar besser ist als die im Westen. Mit der Einführung der Ver dienstsicherung für ältere Arbeitnehmer sowie mit den vermögenswirksamen Leistungen sind weitere Lücken geschlossen worden. Mit dem Einstieg in einen gemeinsamen Entgeltrahmenta rifvertrag ist eine Synchronisierung zwischen der west- und ostdeutschen Tarifpolitik entwickelt worden. Die IG Metall strebt an, die größte Lücke, das unterschiedliche Arbeitszeitniveau, in den nächsten Jahren sukzessive zu überwinden.

2.2 Tarifbewegungen

Die IG Metall will mit ihrer Tarifpolitik einen Beitrag zu einer fairen materiellen Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums leisten. Unternehmerischen Appellen nach Lohnverzicht setzt die IG Metall in allen von ihr betreuten Branchen eine solidarische Einkommenspolitik entgegen.

Metall -und Elektroindustrie

Tarifbewegung 2000

Die Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2000 waren durch eine relativ gute ökonomische Lage geprägt: stärkstes Wirtschaftswachstum seit Jahren und hohe Kapazitätsauslastungen der Unternehmen sowie – politisch – durch Verabredungen im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit". Die Tarifrunde selbst stand ganz im Zeichen der von der IG Metall angestrebten „Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt", die verbesserte Bedingungen zum frühzeitigen Ausstieg älterer Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer schaffen sollte. Im „Bündnis für Arbeit“ wurde im Januar 2000 eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, die u. a. für die anstehende Tarifrunde eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik vorsah. Der zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum sollte sich dabei am Produktivitätsfortschritt orientieren und vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt werden.

Die regionalen Tarifkommissionen schlossen sich der Empfehlung des Vorstandes an und forderten neben der Erhöhung der Entgelte um 5,5 Prozent einen Tarifvertrag zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit 60 Jahren als Teil der Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt mit folgenden Eckpunkten:

- Ausgleich der Rentenabschläge durch die Arbeitgeber,
- Einrichtung und paritätische Finanzierung eines Tariffonds,
- Zahlung der Arbeitgeber in den Tariffonds in Höhe von ein Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme jährlich,
- Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen,
- Erstattung an den Arbeitgeber bei Wiederbesetzung.

Von den Arbeitgebern wurde in den westlichen Tarifgebieten ein Angebot vorgelegt, demzufolge die Entgelte für drei Jahre jährlich um 1,5 Prozent erhöht werden sollten, wobei 0,5 Prozent durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Finanzierung einer „Beschäftigungsbrücke“ eingebracht werden sollten. Die Laufzeit der Arbeitszeitbestimmungen sollte entsprechend verlängert werden. Außerdem wurde die erfolgsabhängige Gestaltung der betrieblichen Sonderzahlung gefordert. Die Arbeitgeber bezifferten dieses Angebot mit einer Gesamtbelastung von zwei Prozent.

Obwohl die Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg forciert geführt wurden und bereits über Details für ein Ausscheiden mit 60 verhandelt wurde, kam es dort zu keinen konkreten Ergebnissen.

Am 28. März 2000 wurde dann für das Tarifgebiet NRW in der 3. Verhandlung folgendes Verhandlungsergebnis erzielt, dem die Tarifkommission einstimmig zustimmte:

Löhne und Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen

Für die Monate März und April 2000 Pauschalbetrag von DM 330,00.
Vom 1. Mai 2000 bis 30. April 2000 Erhöhung der Löhne und Gehälter um drei Prozent, vom 1. Mai 2001 bis 28. Februar 2001 um weitere 2,1 Prozent.
Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. März 2000 bis 28. Februar 2002 um drei Prozent sowie die zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende.

Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke

Vereinbarung eines Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke mit einer Laufzeit bis zum 30. April 2003 bei gleichzeitiger Verlängerung der Bestimmungen über die Arbeitszeit in den Manteltarifverträgen.

Die Vereinbarung zur Beschäftigungsbrücke sah ab dem 57. Lebensjahr einen individuellen Anspruch auf verblockte Altersteilzeit bis zu sechs Jahren vor, mit definierten Ausnahmen, die sich an einer Quotierung der abgeschlossenen Altersteilzeitverträge orientierten.

Mit der Verlängerung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages zur Dauer der Arbeitszeit bis April 2003 war und ist verbunden, dass eine Kündigung der Arbeitszeit eine zeitgleiche Beendigung der Beschäftigungsbrücke und der zwölfmonatigen Übernahme der Ausgebildeten zur Folge hat.



Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde bis zum April 2003 verlängert unter Anpassung an die neue Gesetzeslage und unter Vereinfachung seiner Regelungen. Außerdem wurde der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen um fünf Jahre verlängert.

Vom Vorstand der IG Metall wurde für die Tarifgebiete in den alten Bundesländern empfohlen, auf der Grundlage dieses Ergebnisses eine Übernahme zu verhandeln. Für die neuen Bundesländer sollte es zusätzlich Schritte zur Angleichung an das Westniveau geben. Die geplanten Warnstreiks in den alten Bundesländern wurden ausgesetzt.

Das Verhandlungsergebnis wurde – zum Teil leicht modifiziert – in den alten Bundesländern übernommen. Insgesamt fanden 26 Verhandlungen statt.

Nach massiven Warnstreiks in den ostdeutschen Tarifgebieten mit insgesamt über 70 000 Beteiligten konnte das Verhandlungsergebnis mit Anpassungsschritten bei den vermögenswirksamen Leistungen auch dort übertragen werden. In den neuen Bundesländern waren zur Erreichung des Verhandlungsergebnisses 18 Tarifverhandlungen erforderlich.

Tarifvertrag Qualifizierung und Beteiligung

Am 19. Juni 2001 wurde in der 5. Verhandlung in Baden-Württemberg ein Tarifvertrag zur Qualifizierung und Beteiligung abgeschlossen. Während den Verhandlungen hatten sich fast 200 000 Beschäftigte für den neuen Vertrag engagiert. Erzielt wurden folgende Eckpunkte:

- Alle Beschäftigten haben Anspruch auf „Qualifizierungsgespräche“ mit einer Vereinbarung von Maßnahmen, bei Nichteinigung entscheidet eine paritätische Kommission unter Einschluss der „Agentur für Weiterbildung“.
- Der Arbeitgeber informiert und berät jährlich mit dem Betriebsrat.

- Für Un- und Angelernte werden spezielle Programme entwickelt.
- Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Für persönliche Weiterbildung gibt es einen Anspruch auf Freistellung bzw. befristete Teilzeit.
- Für Einsatzeingeschränkte werden Eckpunkte festgehalten, die im Rahmen der ERA-Verhandlungen tarifiert werden.

Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Altersversorgung

Am 4. September 2001 wurde zwischen dem Vorstand der IG Metall und Gesamtmetall ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung geschlossen.

Gleichzeitig wurde eine gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall zur überbetrieblichen Altersversorgung – „MetallRente" – gebildet.

Tarifbewegung 2002

Die Ausgangssituation für die Tarifbewegung 2002 war durch eine rezessive Entwicklung gekennzeichnet, die spätestens ab Juni 2001 erkennbar war. Auf der anderen Seite war die letzte Tariferhöhung vom Mai 2001 von den Preissteigerungen überholt worden, sodass es eine hohe „nachlaufende" Erwartungshaltung bei vielen Mitgliedern gab.
Die Tarifbewegung selbst war deutlich durch weitere Sachverhalte geprägt:

- Den Versuch von Gesamtmetall, eine tarifpolitische Neuausrichtung durchzusetzen.
- Die Anwendung des Flexi-Streik-Konzepts durch die IG Metall.
- Den unumkehrbaren Einstieg in einen neuen Entgeltrahmen.
- Die weitere Angleichung von Tarifbestimmungen in Teilen Ostdeutschlands.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erwartungen in den Regionen und Branchen gab der Vorstand im Dezember 2001 folgende Forderungsempfehlung ab:
Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für 12 Monate sowie Abschluss von gemeinsamen Entgeltrahmentarifverträgen im Gesamtvolumen von fünf bis sieben Prozent.

Die regionalen Tarifkommissionen folgten der Empfehlung des Vorstandes für eine möglichst einheitliche Forderung und beschlossen mit großer Mehrheit oder einstimmig Forderungen nach Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent und der Ausbildungsvergütungen unterschiedlich nach Tarifgebiet um € 55,00 bis 77,00 sowie den Abschluss eines Entgeltrahmen-Tarifvertrages. Für die Tarifgebiete Berlin-Brandenburg, Sachsen und Thüringen wurden weitere Angleichungsschritte z. B. beim Kündigungsschutz und Lohnausgleich bei Verdienstminderung älterer Arbeitnehmer/-innen gefordert.

Nach mehreren Verhandlungsrunden mit einer Teileinigung über wesentliche ERA-Eckpunkte legten die Arbeitgeber für die Tarifgebiete





Baden-Württembergs am 18. und 19. April 2002 ein Angebot vor, das eine Erhöhung der Löhne und Gehälter von 3,3 Prozent bei einer Laufzeit von 13 Monaten beinhaltete. Anstelle der Entgelterhöhung boten sie für die Monate März und April 2002 eine Pauschale von € 190,00. Der anschließende Versuch einer Verhandlungslösung in einem Spitzengespräch führte ebenfalls zu keinem Ergebnis.
Der Vorstand der IG Metall stellte daraufhin am 23. April 2002 das Scheitern der Verhandlungen in allen Tarifgebieten fest und genehmigte die Urabstimmung über Streik in den Tarifgebieten Baden-Württembergs und Berlin-Brandenburgs.

Die Urabstimmung vom 25. bis 30. April 2002 erbrachte folgende Ergebnisse:
Tarifgebiete Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden:
Ja-Stimmen: 182 854 = 90,04 %
Tarifgebiet Berlin (TG I):
Ja-Stimmen: 8112 = 85,68 %
Tarifgebiete Berlin und Brandenburg (TG II):
Ja-Stimmen: 4583 = 87,21 %

Der Streikbeginn wurde für die Tarifgebiete Baden-Württembergs auf den 6. Mai 2002 festgelegt. Am 13. Mai wurde der Arbeitskampf auf Berlin und Brandenburg ausgedehnt. Gemäß dem Flexi-Streikkonzept der IG Metall wurden die Arbeitsniederlegungen jeweils auf einen Tag befristet.

In der Zeit vom 6. bis 15. Mai 2002 streikten in Baden-Württemberg 198 472 Kolleginnen und Kollegen aus 162 Betrieben. Vom 13. bis 18. Mai 2002 streikten in Berlin und Brandenburg 18 970 Beschäftigte aus 34 Betrieben.

An dem Streik insgesamt waren 217 442 Kolleginnen und Kollegen aus 217 Betrieben beteiligt. An Warnstreiks nahmen insgesamt 1 195 414 Beschäftigte aus 4334 Betrieben teil; an Solidaritätsaktionen nochmals 101 938 Beschäftigte aus 195 Betrieben.

Am 15. Mai 2002 wurde für Baden-Württemberg folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:
- Erhöhung des Tarifvolumens ab 1. Juni 2002 um vier Prozent und ab 1. Juni 2003 um 3,1 Prozent.
- Pauschale für Arbeiter und Angestellte für den Monat Mai 2002 in Höhe von
- 120,00 € für Auszubildende, 28,00 €, 30,00 €, 33,00 € bzw. 35,00 € je Ausbildungsjahr.
- Erhöhung der Entgelttabellen ab 1. Juni 2002 um 3,1 Prozent und ab 1. Juni 2003 um 2,6 Prozent.
- Auszahlung der ERA-Strukturkomponente von 0,9 Prozent für die Periode Juni 2002 bis Mai 2003 und 0,5 Prozent für die Periode Juni bis Dezember 2003 an alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden.
- Laufzeit der Vergütungstarifverträge bis 31. Dezember 2003.
- Maßregelungsklausel.

Ein Gespräch zwischen IG Metall und Gesamtmetall zur Übertragung des Abschlusses scheiterte an den Einsprüchen von Sachsen und Sachsen-Anhalt. Die Tarifvertragsparteien hatten den

regionalen Verbänden empfohlen, das Verhandlungsergebnis zu übertragen.

Für die Tarifgebiete Berlin und Brandenburg wurde das Tarifergebnis mit geringer Modifikation am 17. und 18. Mai 2002 übernommen. Im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg (TG II) konnte der Angleichungsprozess durch die Übernahme der Bestimmungen zum Kündigungsschutz und der Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fortgesetzt werden.

In der vom 21. bis 22. Mai 2002 durchgeführten 2. Urabstimmung in Baden-Württemberg sprachen sich 56,53 Prozent für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus.

Die in der Zeit vom 23. bis 27. Mai 2002 durchgeführte 2. Urabstimmung in den Tarifgebieten Berlin und Brandenburg erbrachte folgendes Ergebnis: Berlin (TGI) = 62,88 Prozent. Berlin-Brandenburg (TGII) = 70,98 Prozent für die Annahme des Verhandlungsergebnisses.

Die Übernahme des Verhandlungsergebnisses – mit regionalen Abweichungen – erfolgte in allen Tarifgebieten. Zum erfolgreichen Abschluss der Tarifbewegung waren 54 Verhandlungen, massive Warnstreiks und ein Arbeitskampf in Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg erforderlich.

Eisen- und Stahlindustrie

Im Berichtszeitraum konnte für die Eisen- und Stahlindustrie die Altersteilzeit und die Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge abgeschlossen werden.

Neben den Lohn- und Gehaltsverhandlungen ist viel Energie in die Arbeitsgruppen und die Verhandlungen zur Einführung eines Gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrages (GERT) geflossen.

Textil- und Bekleidungsindustrie

In teilweise heftigen Auseinandersetzungen konnte ein Abkoppeln der Textil- und Bekleidungs-Beschäftigten von der allgemeinen Tarifentwicklung verhindert werden. Mit den Tarifverträgen über Altersteilzeit und über Entgeltumwandlung/Altersversorgung wurden neue branchenpolitische Wegmarken gesteckt.

Die textilen Branchen sind tarifpolitisch durch eine weitgehend zentralisierte Struktur geprägt. Für die größeren Tarifbereiche, insbesondere die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Textilen Dienste wird auf Bundesebene, unter Federführung des Funktionsbereiches Tarifpolitik, verhandelt. Die erste Tarifrunde der IG Metall für die Textil- und Bekleidungsindustrie im Jahr 1999 verlief relativ konfliktfrei. Die Tarifentgelte erhöhten sich um 3,1 Prozent, bei 15 Monaten Laufzeit.



Im Jahr 2000 versuchten die Arbeitgeber, die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in der Textil- und Bekleidungsindustrie auf die Probe zu stellen. In vier Tarifverhandlungsrunden verweigerten sie nicht nur eine angemessene Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern lehnten grundsätzlich die Beschäftigungsbrücke ab.

Teilweise in mehreren Wellen unterstützten rund 50.000 Beschäftigte ihre Verhandlungskommission im September 2000 durch Warnstreiks. Nachdem die Friedenspflicht zum 30. August 2000 abgelaufen war, setzte die IG Metall den Arbeitgebern ein Ultimatum, bis zum 24. September 2000 zu einem vertretbaren Tarifabschluss zu kommen, andernfalls werde sie Urabstimmungen und einen Arbeitskampf organisieren. In einem knapp 24-stündigen Verhandlungsmarathon gelang es schließlich einen Tag vor Ablauf dieser Frist, sich auf einen neuen Tarifver



trag zu einigen. Innerhalb einer 25-monatigen Laufzeit erhöhten sich die Entgelte um zweimal 2,4 Prozent. Der Rechtsanspruch auf Altersteilzeit wurde vereinbart und eine Auszubildendenübernahme für mindestens 12 Monate gesichert. Darüber hinaus konnte eine tarifliche verbindliche Insolvenzsicherung für die Altersteilzeitkonten durchgesetzt werden.

Eine vergleichbare Kraftprobe haben die Arbeitgeber in der Tarifrunde 2002 zu vermeiden versucht. Trotz eines wirtschaftlich schwierigen Umfeldes gelang es der IG Metall, einen Tarifvertrag mit einer 24-monatigen Laufzeit abzuschließen, der im guten Durchschnitt der Gesamtabschlüsse des Jahres liegt. Löhne und Gehälter wurden um 3,0 und 2,7 Prozent erhöht; die Ausbildungsvergütungen überproportional. Der im Jahr 2001 abgeschlossene Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wurde um eine tarifliche Arbeitgeberleistung von 60 € jährlich, ab 2004 von 120 € jährlich, verbessert, wenn die Beschäftigten selbst 240 € für die Altersversorgung umwandeln.

In den anderen textilen Branchen konnten ebenfalls gleichwertige Tarifregelungen durchgesetzt werden. In der Textilindustrie Ostdeutschlands wurden beispielsweise im Berichtszeitraum die Monatsentgelte von 83 auf 93 Prozent des Westniveaus erhöht. Anstatt der vermögenswirksamen Leistungen wurde hier als neue Tarifleistung ein Arbeitgeberbeitrag zur Altersversorgung eingeführt, der unabhängig von der individuellen Entgeltumwandlung fällig wird.

Holz- und Kunststoffindustrie



Die erste Tarifrunde der Holz- und Kunststoffbereiche nach der Integration von GHK in die IG Metall fand parallel zur Metall-Tarifrunde 2000 statt. Der Vorstand empfahl im Januar 2000 für HuK ein Forderungsvolumen und eine Forderungsstruktur entsprechend MuE (5,5 Prozent, Beschäftigungsbrücke). Dies führte sowohl in einigen Tarifkommissionen als auch bei den Holz-Arbeitgeberverbänden zu Diskussionen über die Selbstständigkeit der Tarifpolitik für HuK. Gleichwohl gelang ein „holzspezifischer" Abschluss mit jeweils um die 2,5 Prozent für 2000 und 2001 und detaillierten Altersteilzeitregelungen.

Die Tarifrunde 2002 stand unter dem Vorzeichen einer sehr negativen wirtschaftlichen Situation in fast allen Teilbranchen des HuK-Bereichs. Von daher empfahl der Vorstand am 15. Januar 2002 den Tarifkommissionen, eine Forderung nicht unter den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielräumen aufzustellen. Die Forderungen der Tarifkommissionen bewegten sich entsprechend um 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Unterstützt durch massive Warnstreiks in der Holz verarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz konnten ab April 2002 erste Abschlüsse mit zirka drei Prozent für jeweils zwölf Monate unterschrieben werden. Nach dem Metallabschluss drängten die Holzverbände auf längere Laufzeiten, die bei HuK nicht zu verhindern waren, ohne

das Abschlussvolumen zu gefährden. Unter dem Titel GAGE (gute Arbeit – gutes Entgelt) wurde in den Holz- und Kunststoffbereichen ein Projekt für gemeinsame Entgeltrahmentarife gestartet. Zur „Metallrente" wurden wertgleiche Tarifverträge abgeschlossen.



Metall- und Elektrohandwerk

Die Vereinbarungen der Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge, die Weiterentwicklung des Mindestentgelts im Elektrohandwerk und das Projekt Handwerk im Tarif (HiT) waren neben der tarifpolitischen Tagesarbeit die übergeordneten Themen.

Im Arbeitsausschuss Tarifpolitik Handwerk wurde vereinbart, die Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge möglichst zentral zu verhandeln, um eine flächendeckende Einführung zu gewährleisten. Ein bundesweiter Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ist dann nur im Elektrohandwerk geglückt. Dieser Tarifvertrag sieht eine Zuzahlung des Arbeitgebers von zehn Prozent bei einer Bruttoumwandlung von mindestens 360 € vor. Fast überall im Kfz-Handwerk sind auf bezirklicher Ebene Tarifverträge zur Entgeltumwandlung vereinbart worden.

Nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz besteht die Möglichkeit, im baunahen Bereich Tarifverträge zum Mindestentgelt zu vereinbaren, die dann für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Der Tarifvertrag im Elektrohandwerk sieht eine Erhöhung des Mindestentgeltes ab 1. Mai 2004 auf 8 € im Osten und 9 € im Westen vor.

Das Projekt Handwerk im Tarif (HiT) läuft, in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Mitglieder, von Januar 2000 bis zum Ende des Jahres 2003. Hauptziele des Projekts sind das Erhalten und das Herstellen der tarifpolitischen Aktionsfähigkeit und verstärkte Mitgliedergewinnung in Handwerksbetrieben. „Dumping-Abschlüsse" mit den so genannten „christlichen Gewerkschaften" konnten durch IG Metall-Tarifverträge ausgehebelt werden. Die Anzahl der Neuaufnahmen im Handwerk steigerte sich ebenfalls.

Bei dem zentral verhandelten Tarifgebiet Galvaniseure, Graveure und Metallbildner gibt es weiterhin gültige Tarifverträge. Bei den Tarifgebieten Tankanlagenbau und Orthopädiemechanikerhandwerk sind alle Anstrengungen darauf gerichtet, wieder gültige Tarifverträge zu erreichen.

Sonstige Tarifgebiete

BMTV

Der Tarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Metall- und Elektroindustrie befindet sich aufgrund von Outsourcing-Prozessen, dem vermehrten Einsatz von Leiharbeit und dem zunehmenden Trend, Monteure als technische Angestellte zu beschäftigen – häufig zu materiell schlechteren Bedingungen – in einer schwierigen Situation. Immer

weniger Beschäftigte fallen in den tarifvertraglichen Geltungsbereich.
Vor diesem Hintergrund wurde in den Tarifverhandlungen zum BMTV (in seiner neuen Struktur seit dem 1. März 1998 in Kraft) zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, die Regelungen unverändert bis zum 31. Dezember 2003 zu verlängern.

Zum Tarifvertrag Auslösungen und Fahrtkosten wurde ein mehrstufiges Ergebnis erzielt, das die Erhöhung von Fahrtgeld, Fahrtkostenpauschale, Erhöhung der Nah- und Fernauslösungen, der Nahauslösungen bei Fernmontage, des Kilometergeldes sowie des Trennungsgeldes vorsieht. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 30. September 2003.
Als Angebot für die auf der Montagestelle eingesetzten Kolleginnen und Kollegen wurde eine Telefon-Hotline eingerichtet, die fünf Tage in der Woche von ehrenamtlichen Kollegen betreut wird.

Heimarbeit
Durch den Zusammenschluss der Gewerkschaften Textil - Bekleidung und Holz und Kunststoff mit der IG Metall ist die Anzahl der Heimarbeitsausschüsse auf 20 und zwei Entgeltausschüsse angestiegen. Sie vertreten zirka 36 400 Heimarbeitende (gesamt etwa 66 000, Stand: 2001). Im Berichtszeitraum ist es gelungen die Arbeitsentgelte entsprechend der jeweiligen tariflichen Entwicklung anzuheben, sowie die Lohndrift zwischen West und Ost zu verringern. Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend, handelt es sich im Grunde nach um tripartistische Lohnfestsetzungen. In allen Bereichen wurden Bestimmungen zur Entgeltumwandlung zur Partizipation der Heimarbeitenden an der privaten/betrieblichen Altersvorsorge festgeschrieben.

2.3 Tarifpolitische Handlungsfelder

Die Handlungsfelder der Tarifpolitik der IG Metall umfassen ein breites Spektrum: Es reicht von der Arbeitszeitpolitik, gemeinsamen Entgelttarifverträgen, Altersteilzeit, Metallrente und Leiharbeit bis zur europäischen Tarifpolitik.

Arbeitszeitpolitik

Seit 1999 lässt sich erstmals wieder eine faktische Verlängerung der Arbeitszeit feststellen. Tarifnormen und tatsächliche Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben entwickeln sich in einigen Fällen auseinander. Betriebliche Arbeitzeitkonten nehmen zu. In verschiedenen Unternehmen ist das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“ zu beobachten mit entsprechenden individuellen und gesellschaftlichen Folgewirkungen. Und: Zwischen den tarifpolitisch geregelten Arbeitszeiten in Ost und in West klafft immer noch eine Lücke von drei Stunden in der Woche. Diese Fakten und Entwicklungstendenzen unterstreichen die Notwendigkeit, über Arbeitszeitpolitik zur Beschäftigungssicherung beizutragen.

Aus diesen Gründen hat der Vorstand der IG Metall im Rahmen der mittelfristigen tarifpoli-

tischen Planung am 30. Oktober 2001 festgelegt, dass in und ab 2003 eine arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall angestrebt wird. Der Startpunkt dieser Initiative sollte eine arbeitszeitpolitische Konferenz sein, die vom 24. bis 26. Oktober 2002 in Mannheim durchgeführt wurde. Im Vorfeld der großen Konferenz fanden Workshops und im September 2002 eine Veranstaltung zum Schwerpunkt „Arbeitszeit und Beschäftigung" statt.

Als Kernelemente der arbeitszeitpolitischen Initiative wurden definiert:

- die Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland und
- die Reform der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung.

Im Rahmen der arbeitszeitpolitischen Initiative können und werden die Verhandlungsverpflichtungen zur Arbeitszeitgestaltung, die in den Bezirken Baden-Württemberg und Bayern bestehen, eingelöst. Im Jahr 2002 wurden zu diesem Zweck Gespräche mit den regionalen Arbeitgeberverbänden aufgenommen. Um die Angleichung der Arbeitszeiten in Ost und West anzugehen, beschloss der Vorstand der IG Metall am 14. Januar 2003 die Kündigung der entsprechenden Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie von Berlin, Brandenburg und Sachsen sowie in der ostdeutschen Stahlindustrie. Damit wurde eine arbeitszeitpolitische Tarifrunde im Osten eröffnet.







Im Berichtszeitraum wurden u. a. folgende tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit (Verteilung) abgeschlossen:

- Ein Rahmentarifvertrag über Langfristkonten in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen am 13. Dezember 2000.
- Ein Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung für die Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen am 7. März 2002.
- Ein (ersetzender) Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen am 26. Juni 2001.

Gemeinsame Entgeltrahmentarifverträge

Der langfristig wichtigste Erfolg der Tarifbewegung 2002 war der Durchbruch beim ERA. Der geforderte „unumkehrbare Einstieg" konnte mit den vereinbarten Eckpunkten erreicht werden. Er legt die Grundlagen dafür, dass historisch gewachsene Ungerechtigkeiten in der Vergütung beseitigt werden. Gleichwertige Tätigkeiten werden nach endgültiger Einführung des ERA gleichwertig bezahlt. Bestehende Unterschiede, die derzeit noch bis zu 400 Euro im Monat betragen, werden beseitigt.

Ein besonderer Erfolg bei den ERA-Verhandlungen war die Abwehr des von den Arbeitgebern favorisierten „Topfmodells". Danach sollte ein Teil der Tariferhöhungen sofort in einen Fonds abfließen, aus dem sie spätere ERA-Anpassungen bestreiten wollten (Kreditfinanzierung ohne Verzinsung). Die IG Metall hat statt dessen eine

Strukturkomponente durchgesetzt, die den Beschäftigten keine Elemente des Tarifabschlusses vorenthielt. Sie wurde zunächst und unmittelbar als Einmalzahlung ausgezahlt und danach für die im Rahmen der ERA-Überleitung notwendigen Anpassungen bereit gestellt. Diese Anpassungen werden für diejenigen, die bisher trotz gleichwertiger Arbeit niedriger als andere bezahlt worden sind, zu Einkommenserhöhungen führen. Diejenigen, bei denen kein Angleichungsbedarf besteht, werden nichts verlieren. Die Strukturkomponente geht also nach der Einmalzahlung keineswegs verloren. Sie fließt mittelfristig und auf Dauer denen zu, deren Arbeit dank ERA gerechter bewertet wird.
Der ERA ist aber noch längst nicht zu Ende verhandelt. Mit dem Tarifabschluss 2002 wurde der „Einstieg" geschafft und konnten „Eckpunkte" und Zeitpläne für die weiteren Verhandlung und Umsetzungsschritte bis 2007 bzw. 2008 vereinbart werden.

Insbesondere die von der IG Metall geforderten Regelungen zur Leistungsbewertung, die in diesem Zusammenhang des Weiteren geforderten Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte bei der Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie die Forderung nach Verankerung eines Qualifizierungsanspruchs werden noch verhandelt.

Mit den Verhandlungen und Vereinbarungen für einen neuen Entgeltrahmen wurden Vorstellungen von „guter Arbeit" wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Mit der Neubewertung von Arbeit und Leistung wird unmittelbar in die Qualität der Arbeit eingegriffen und die Chance eröffnet, bisherige Diskriminierungen aufzuheben.

Altersteilzeit/Beschäftigungsbrücke

In der Metall- und Elektroindustrie wurde der Tarifvertrag zur Altersteilzeit bis zum 30. April 2009 verlängert und gemäß der neuen Gesetzeslage im Altersteilzeitgesetz auf Teilzeitbeschäftigte ausgedehnt. Die Berechnungsweise des Altersteilzeitentgelts wurde in den meisten Tarifgebieten vereinfacht.

Eine entscheidende Verbesserung der Regelungen konnte durch den Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke erreicht werden. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages wurde mit der Übernahmeverpflichtung für Auszubildende ergänzt, um eine echte Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen zu erreichen.

Eckpunkte der Beschäftigungsbrücke sind:

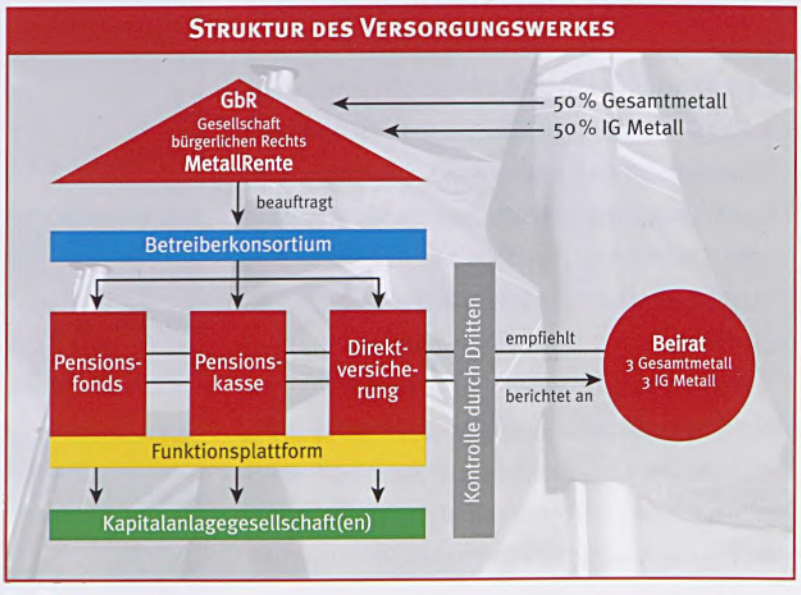
- Individueller Anspruch auf verblockte Altersteilzeit bis zu sechs Jahren.
- Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn 4 Prozent (ab Mai 2002 fünf Prozent) der Arbeitnehmer des Betriebes von Altersteilzeit Gebrauch machen.
- Die Nachteile, die durch den früheren Renteneintritt entstehen werden durch eine Abfindung teilweise abgemildert. Diese berechnet sich nach den Differenzmonaten zum Zeitpunkt einer ungeminderten Altersrente (maximal 48) und beträgt 450,– DM (230,08 €) pro Monat.

- Grundsätzliche Übernahme von Auszubildenden für zwölf Monate.
- Eine Kündigung der Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit haben die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrags Beschäftigungsbrücke zur Folge.

Tarifvertrag Entgeltumwandlung, MetallRente

Die Aufgabe der paritätischen Rentenfinanzierung war eine sozialpolitische Fehlentscheidung der Bundesregierung im Jahre 2001. Die neu geschaffene zusätzliche Altersversorgung im Altersvermögensgesetzes (AVmG) bot jedoch für die Gewerkschaften die Chance, ihren Mitgliedern eine attraktive Tarifrente anzubieten.

Am 4. September 2001 haben sich IG Metall und Gesamtmetall über einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und über die Einrichtung eines Versorgungswerkes „MetallRente“ geeinigt. Rechtlicher Hintergrund war zum einen § 1a Abs. 1 BetrAVG, der einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung regelt und zum anderen § 17 Abs. 5 BetrVG, der einen Tarifvorbehalt für die Umwandlung tarifvertraglich vereinbarter Entgelte vorsieht.



Grafik 3.1

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung erlaubt dem Arbeitgeber die Wahl über den Durchführungsweg. Der Arbeitnehmer hat die Wahl zwischen „Riester“ geförderter Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen oder aus dem unversteuerten Bruttoeinkommen. Der Arbeitgeber muss beides anbieten.

Das Versorgungswerk MetallRente ist eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall zur überbetrieblichen Altersversorgung. Sie wurde als Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit Sitz in Berlin gegründet. MetallRente hat Finanzdienstleister mit der Betreibung des Versorgungswerks beauftragt. Die Betreiber bieten die drei Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung an. (Grafik 3.1)

Leiharbeit

Ausgehend vom Beschluss des letzten Gewerkschaftstages zur tariflichen Einbindung von Leiharbeitnehmern, wurden von der IG Metall auch für diesen Bereich Tarifverträge angestrebt.

Zu nennen sind insbesondere der Tarifvertrag für die auf der EXPO 2000 beschäftigten Leiharbeitnehmer mit dem Leiharbeitsunternehmen Adecco sowie die Initiative „Gütesiegel Zeitarbeit", mit dem die DGB-Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen seriöse Leiharbeitsfirmen auszeichnen. Kriterien sind hierfür u. a. die Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen und die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Im Rahmen dieser Initiative wurden mehrere Haustarifverträge mit einzelnen Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen.

Die Vorschläge der Hartz-Kommission zur „Modernisierung von Dienstleistungen im Arbeitsmarkt" weisen der Leiharbeit eine entscheidende Bedeutung bei der Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu. Bei den örtlichen Arbeitsämtern angesiedelte Personal-Service-Agenturen (PSA) sollen Arbeitslose in Betriebe vermitteln, wobei das Leiharbeitsverhältnis in eine Festanstellung münden soll. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung sollen weitgehend dereguliert werden. Die IG Metall und die übrigen DGB-Gewerkschaften haben ihre grundsätzliche Zustimmung signalisiert, sofern Lohndumping und Verdrängungseffekte zu Ungunsten regulärer Beschäftigung vermieden werden. Ein wichtiges Element hierzu ist die Forderung nach gleicher Bezahlung der Leiharbeitnehmer und dem Abschluss von Tarifverträgen. Inwieweit die Umsetzung der Hartz-Pläne weitere tarifpolitische Bewegung in den Bereich der Leiharbeit bringt, wird abzuwarten sein.

IT-TK-Industrie



Die IT-TK-Industrie ist kein gewerkschafts- und tariffreier Raum. Gleichwohl sind die Organisationspotentiale in diesen „neuen Sektoren" noch groß und es gibt noch keine verallgemeinerte, einheitliche Form der Tarifbindung. Vielmehr existieren im Berichtszeitraum Flächentarifverträge, Ergänzungstarifverträge und Unternehmenstarifverträge nebeneinander. Seit 1999 konnte die Tarifbindung im IT-TK-Bereich stabilisiert und in einigen Fällen auch ausgebaut werden. So trat der „debis-Dienstleistungstarifvertrag" zum 1. Januar 1999 in Kraft und wurde ab diesem Zeitpunkt für etwa die Hälfte der debis-Beschäftigten eingeführt. In dem Bereich der Telekommunikation konnte mit Wirkung ab dem 1. Januar 2001 für die Beschäftigten von Mannesmann Mobilfunk (heute D2/Vodafone) ein „Tarifvertrag Telekommunikation" abgeschlossen werden.

Zur bundesweiten Koordinierung der betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten im ITK-Sektor wurde unter Federführung der zuständigen Bereiche ein „Abstimmungskreis" für die hauptamtlichen Funktionäre eingerichtet. Aus diesem Kreis heraus entstanden z. B. die „Info-Blätter für Beschäftigte in der ITK-Industrie" zu Themen wie Zielvereinbarungen, Rufbereitschaft, Dienstreisen und Reisezeiten. Eine ergänzende Broschüre der Abteilung Tarifpolitik „Zur Tarifsituation im IT-Sektor" (November 2001) informiert über Reichweite und Art der Tarifbindung und die erzielten Tarifstandards. Die regelmäßig jährlich erscheinenden Gehaltsanalysen IT geben ferner

einen Überblick über Verdienstmöglichkeiten in diesem Bereich.

Jugend

In der Tarifrunde 2000 konnte mit dem Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke für die Auszubildenden eine Weiterentwicklung der bisherigen Übernahmevorschriften im Tarifvertrag Beschäftigungssicherung erreicht werden. Dieser sieht eine zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende, die nach dem 1. Mai 2001 ihre Ausbildung abschließen, vor.

In der Tarifbewegung 2002 engagierte sich die IG Metall-Jugend mit lautstarken und originellen Aktionen. Insgesamt haben sich über 50 000 Jugendliche an den Warnstreikaktionen beteiligt. Die Forderung nach einer überdurchschnittlichen Erhöhung der Auszubildendenvergütungen konnte nur im Bezirk Bayern durchgesetzt werden. Weiterhin wurde in einigen Tarifgebieten die Anbindung an die künftige Eckentgelt-Gruppe bei der ERA-Einführung erreicht.



Europäische Tarifpolitik

Der Weg hin zu einer gewerkschaftlichen Tarifkoordination, die auf moralischer Selbstverpflichtung und regelmäßiger, intensiver Kommunikation aufbaut, setzte nach dem Maastricht-Vertrag ein, also etwa 1993. Mit der Verabschiedung der sogenannten Koordinierungsregel erreichte dieser Prozess im Jahre 1998 seinen vorläufigen Höhepunkt. Um die mit der Koordinierungsregel intendierte Verdichtung der Kommunikation zwischen den Gewerkschaften zu ermöglichen, kam es zum Aufbau einer Datenbank, in der die Ergebnisse der Tarifrunden gespeichert und damit ihre Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

Um die Kommunikation zu unterstützen und unmittelbare Handlungsmöglichkeiten zu fördern, wurden sogenannte grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften aufgebaut: Vor allem im Benelux- und im Ostseeraum konnte diesbezüglich eine beträchtliche Handlungsfähigkeit erreicht werden. Dazu gehört die wechselseitige, länderübergreifende Teilnahme an den Tarifverhandlungen (Benelux), Weitergabe wichtiger Informationen, Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten und Handlungsfelder. Der Versuch, die Tarifverträge inhaltlich und zeitlich zu verzahnen, ist jedoch vorerst gescheitert, womit auch deutlich geworden ist, dass dann, wenn die Ebene der Information und Kommunikation verlassen wird, um materielle Politik zu praktizieren, die Grenze der augenblicklichen Handlungsfähigkeit erreicht ist.

Während des IG Metall-Streiks in der Tarifrunde 2002 kam es in Frankfurt zu einem Treffen der Vorsitzenden der europäischen Metallgewerkschaften (9./10. Mai 2002). Dabei wurde die Frankfurter Erklärung verabschiedet, deren Kernaussagen sind: „Die europäischen Metallgewerkschaften bekräftigen ihre Solidarität mit dem Streik in der deutschen Metallindustrie und lehnen jede Form von Produktionsverlagerungen und Streikbrucharbeiten ab. Der Streik ist für den EMB das Startsignal, um seine Koordinierungsarbeit zu intensivieren."

Tarifrecht

In die seit über zwei Jahrzehnten ertönende neoliberale Melodie von der Senkung der Lohnkosten und Schwächung der Gewerkschaften sind Rechtswissenschaftler und Teile der Unternehmer- und Arbeitgeberverbände eingefallen mit den Parolen „Aufweichung des Tarifvorrangs in § 77 Abs. 3 BetrVG und des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 TVG". Diese fanden auch Eingang in die Wahlprogramme von CDU/CSU und FDP zur Bundestagswahl 2002. Die IG Metall hat sich gegen diese Änderungen gestellt, da sie die Tarifautonomie auf kaltem Wege beseitigen würden. Die zweite rot-grüne Bundesregierung hat versichert, diese Grundfesten der Tarifautonomie zu respektieren. Das Bundesarbeitsgericht hat 1999 das Recht der Gewerkschaften bestätigt, tarifwidrige Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge auch dann rechtlich angreifen zu können, wenn in den sogenannten „betrieblichen Bündnissen" Beschäftigungszusagen enthalten sind.

2.4 Koordination der Tarifpolitik

In der IG Metall gibt es drei sektorbezogene tarifpolitische Ausschüsse (Metallhandwerk, Holz und Kunststoff, Textil- und Bekleidungsindustrie) und den Arbeitsausschuss Tarifpolitik. Im September 2002 wurde das Tarifinformationscenter eingerichtet, das vor allem der Beantwortung aller internen und externen Anfragen tarifpolitischer Art dient.

Arbeitsausschüsse Tarifpolitik

Im Berichtszeitraum wurde durch die Integration der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff eine Neustrukturierung der Arbeitsausschüsse Tarifpolitik erforderlich. Die Tarifpolitik der IG Metall kann sektorbezogen untergliedert werden in

- Metall- und Elektroindustrie; inkl. Informations- und Kommunikationsindustrien und BMTV,
- Stahlindustrie,
- Metallhandwerke,
- Holz- und Kunststoffindustrie und -handwerke,
- Textil-, Bekleidungsindustrie und Textile Dienste.

Dieser Struktur folgend wurden drei sektorbezogene tarifpolitische Ausschüsse (TPA) gebildet (Metallhandwerk, Holz- und Kunststoff, Textil-, Bekleidungsindustrie) sowie der Arbeitsausschuss Tarifpolitik (AATP), in dem neben den grundsätzlichen Fragen der Tarifpolitik, die Koordination der Tarifpolitik in der Metall- und Elektroindustrie, als tarifpolitischer Leitbranche der IG Metall, im Mittelpunkt steht.

In den tarifpolitischen Ausschüssen findet inhaltliche Meinungsbildung zu tarifpolitischen Handlungsfeldern statt und werden Verfahrensabreden zwischen den Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung herbeigeführt, wenn dies aus aktuellen Gründen erforderlich ist und ggf. Beschlussfassungen des Vorstandes vorbereitet.

Mittelfristplanung der Tarifpolitik

Die Entschließung Nr. 3 des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags hat die Themen und Aufgabenstellungen der Tarifpolitik für die folgenden Jahre formuliert. Auf ihrer Grundlage und vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Tarifrunde 2000 wurden die tarifpolitischen Schwerpunkte für die kommenden Jahre in der Tarifabteilung im Mai 2000 konkretisiert und im Vorstand und der Organisation zur Diskussion gestellt.

Folgende Schwerpunkte standen dabei im Vordergrund:

- Reform und Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages,
- Aktive Einkommens- und Verteilungspolitik,
- Arbeitszeitpolitik/Arbeitszeitkonten,
- Arbeitsgestaltung, Leistungspolitik-Entgeltrahmentarifverträge,
- Tarifpolitische Initiative zur Weiterbildung,
- Tarifpolitische Erschließung und Stabilisierung der Dienstleistungsbereiche – Schwerpunkt ITK-Sektor,
- Angleichung Ostdeutschland,
- Vertiefung der europäischen Koordination,
- Perspektiven der Tarifpolitik für das Metall-

und Elektrohandwerk und für die Bereiche Textil – Bekleidung –Textile Dienste sowie Holz und Kunststoff.

Arbeitskreise Automobilindustrie

Der Funktionsbereich Tarifpolitik betreute im Berichtszeitraum drei Arbeitskreise mit Betriebsräten aus der Automobilindustrie:

- Arbeitskreis Automobilindustrie I – Automobilproduktion,
- Arbeitskreis Automobilindustrie II – FuE, Verwaltung, Vertrieb und weitere Dienstleistungen,
- Arbeitskreis Nutzfahrzeuge.

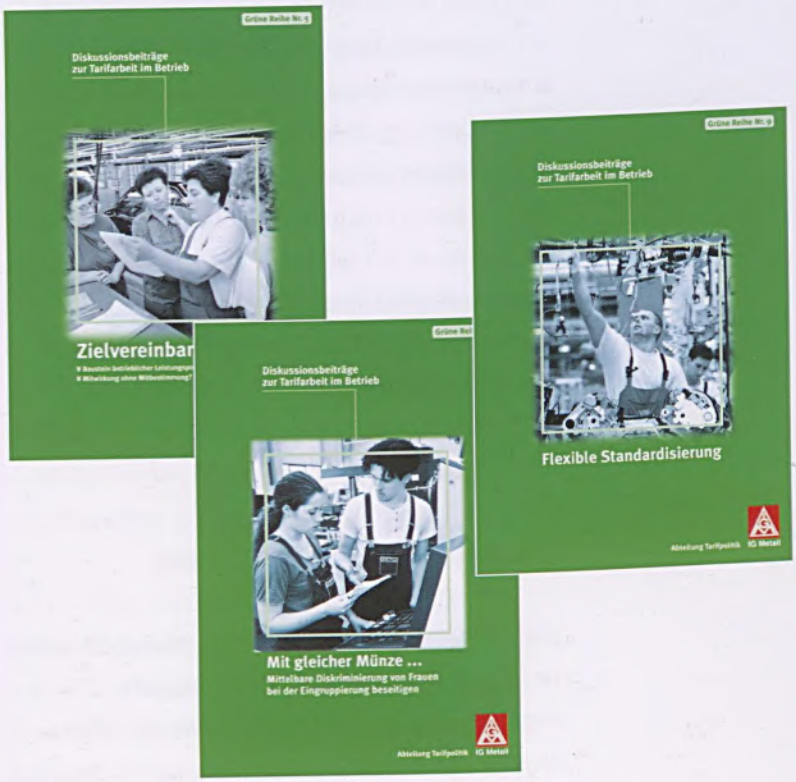
Neben dem Austausch über wichtige Entwicklungen in den Automobilunternehmen standen im Mittelpunkt der Arbeit Ausarbeitungen zu verschiedenen aktuellen tarifpolitischen Schwerpunkten.

Tarifinformations-Center, Publikationen

Neben den Standardpublikationen zum aktuellen tarifpolitischen Geschehen wurde die überarbeitete und neu gestaltete Version des „blauen Ordners" den Verwaltungsstellen als wichtiges Instrument für die betriebliche Tarifarbeit zugestellt. Sie enthält neben Gestaltungshinweisen für die Praxis, Materialien zur Unterstützung der Strategiebildung und Entscheidungsfindung.

Die „Grüne Reihe" umfasst Diskussionsbeiträge zur Tarifarbeit im Betrieb. Bisher sind zehn Ausgaben erschienen, die die Debatte zu aktuellen und künftigen Themen und Herausforderungen initiieren und vertiefen.

Ab September 2002 wurde das Tarifinformations-Center eingerichtet. Ziel ist die auf eine Stelle konzentrierte zeitnahe und effiziente Beantwortung aller internen und externen Anfragen tarifpolitischer Art. Neben der Funktion als qualifizierte Ansprech- und Auskunftsstelle wird die Zusammenarbeit mit den Print- und Online-Medien sowie weiteren Funktionsbereichen koordiniert. Für Auskünfte und Informationen zum umfangreichen Leistungskatalog des Funktionsbereichs ist dieses Tarifinformations-Center zuständig.



3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Anforderungen an die gewerkschaftliche Interessenvertretung sind komplexer, betriebs- und unternehmensübergreifender geworden.

Beschäftigung und Standorte zu sichern, ist im Zuge der globalen Standortkonkurrenz und der nach wie vor anhaltenden Massenarbeitslosigkeit das zentrale Handlungsfeld für Betriebsräte und Vertrauensleute. Neben der wachsenden Bedeutung von Beschäftigungssicherung hatten Interessenvertretungen sich im Berichtszeitraum verstärkt um Fusionen, Umstrukturierungen, Ausgliederungen, Arbeitsorganisation, Leistungspolitik und Personaleinsatz zu kümmern. Die Tätigkeitsfelder sind zudem betriebs- und unternehmensübergreifender geworden. Vielfach ist Handeln und Gestaltungskompetenz im europäischen oder internationalen Kontext erforderlich. Hinzu kommt die Übertragung vielfältiger Aufgaben auf die betrieblichen Akteure im Rahmen unserer Tarifverträge, aber auch die wachsende Bedeutung von betrieblichen Abwehrstrategien gegen Angriffe auf unsere Tarifverträge.

3.2. Betriebsratswahlen 2002

Die Wahlen fanden von März bis Mai 2002 statt. In 1450 Betrieben konnte erstmals eine Betriebsratswahl durchgeführt werden. (Stichtag der Auswertung 4. Februar 2003) Dies wirkte sich auf den Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder aus. Prozentual ist er um zirka vier Prozent auf 74 Prozent gesunken.

Die große Herausforderung für die IG Metall liegt bei den über 20 000 noch unorganisierten Betriebsratsmitgliedern. Als Grund für den gesunkenen Organisationsgrad ist im wesentlichen die verstärkte Öffnung der IG Metall-Listen für noch nicht organisierte Kandidaten/-innen zu nennen. Dies geschah vor dem Hintergrund der gesetzlichen Veränderungen. Auch die hohe Zahl der erstmaligen Betriebsratswahl in Kleinbetrieben wirkte sich aus. Dies gilt auch für die „New Economy", wo 50 Prozent aller Beschäftigten inzwischen allerdings einen Betriebsrat haben. In den großen und mittleren Informations- und Telekommunikations-Unternehmen besitzen jetzt 90 Prozent aller Beschäftigten eine Interessenvertretung, aber der Organisationsgrad der Betriebsräte ist noch gering.

Angestellte haben bei den Betriebsratsmandaten um 0,5 auf 33,8 Prozent hinzugewonnen. Sie erlangen zunehmend größeren Einfluss in den Betrieben, aber ihr Anteil an den Mandaten liegt noch um zirka fünf Prozent unter ihrem weiter steigenden Beschäftigtenanteil.

Die „Minderheitengeschlechterquote" kann als Erfolg der Gleichstellungspolitik der IG Metall gewertet werden. Der Frauenanteil ist um vier auf jetzt 22,9 Prozent gestiegen und liegt damit erstmals knapp über der weiblichen Beschäftigtenquote.

Das vereinfachte Wahlverfahren wurde in 4773 von insgesamt 6202 Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten angewandt, dort, wo die Zustimmung der Arbeitgeber notwendig war (Betriebsgröße 50 bis 100 Beschäftigte) in zirka 51 Prozent aller Betriebe. Dies widerlegt die Polemik der Arbeitgeberverbände, die die Wahl als undemokratisches „Hau-Ruck-Verfahren" diffamiert hatten.

Die Wahlbeteiligung – mit 71,75 Prozent auf hohem Niveau – ist dennoch um 4,2 Prozent gesunken, in einzelnen Großbetrieben zum Teil um zehn Prozent. Das lag nach erster Bewertung zum einen an der zu großzügigen Durchführung per Briefwahl und zum anderen an der Zunahme von Befristungen und der Hinzuziehung von Leiharbeitnehmern, die das Wahlrecht nur in geringer Zahl ausüben.

Zur Entwicklung von Betriebsratsstrukturen in der Verleihbranche wurde eine betriebs- und tarifpolitische Konzeption entwickelt und in einer Reihe von Groß- und Mittelbetrieben der Branche umgesetzt. Dabei konnten die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte (zum Teil über arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren) ausgedehnt werden. Der zunehmende Einsatz von Leiharbeitnehmern konnte teilweise zurückgedrängt werden; dies ist mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen gelungen.

3.3 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 2000 (JAV-Wahlen)





Investition in die JAV-Arbeit ist Investition in die Zukunft. Eine erfolgreiche JAV-Arbeit ist auch der Schlüssel für erfolgreiche Mitgliederwerbung, über 40 Prozent aller Neuaufnahmen der IG Metall sind Jugendliche.

Unter dem Motto „Etwas Biss muss sein" wurden im Jahr 2000 in 3582 Betrieben JAV-Wahlen durchgeführt. Das war eine Steigerung gegenüber 1998 um 276 Gremien. Auch bei den JAV-Mitgliedern konnte ein Zuwachs um 589 auf insgesamt 8331 Mandate erreicht werden. Der positive Trend hält bereits zum dritten Mal in Folge an.

Die Wahlbeteiligung lag bei 76,2 Prozent und ging leicht um 2,9 Prozent zurück. Zum Zeitpunkt der JAV-Wahl waren 72,3 Prozent (plus 0,5 Prozent) aller JAV-Mitglieder in der IG Metall organisiert.

Von den gewählten JAVis sind 25,8 Prozent Frauen (plus 1,7 Prozent). Mit 18,8 Prozent wurden 2000 im Vergleich zu 1998 (14,4 Prozent) deutlich mehr JVAis unter 18 Jahren gewählt. Die stärkste Gruppe bilden die 18- bis 21-jährigen JAV-Mitglieder mit 63,5 Prozent.

80,1 Prozent der JAVis wurden zum ersten Mal gewählt. Diese hohe Fluktuation erschwert auch weiterhin eine kontinuierliche Arbeit. Lediglich 18,5 Prozent befinden sich in der zweiten Amtsperiode. Zudem bestehen mittlerweile 83,7 Pro-

zent aller Gremien aus ein- und dreiköpfigen JAVen.
Bei Redaktionsschluss lagen noch keine Ergebnisse der JAV-Wahlen 2002 vor.

3.4 Vertrauensleutewahlen

Im Jahre 2000 ist bei den Vertrauensleutewahlen die Wende gelungen. Die Zahl der Vertrauenskörper konnte gegenüber 1997 gesteigert werden.

Nach fünf Wahlperioden, in denen ein zum Teil dramatischer Rückgang an Vertrauensleuten und Vertrauenskörpern in den Betrieben zu verzeichnen war, ist mit den VL-Wahlen 2000 die Wende gelungen.

Mit 3093 Betrieben konnte die Zahl der Vertrauenskörper gegenüber der Wahl 1997 um 315 gesteigert werden. Erstmalig wurden in einer großen Zahl von Textil-, Bekleidungs- sowie Holz- und Kunststoffbetrieben Vertrauensleute gewählt. Die Gesamtzahl ist mit 59 675 gegenüber der 97er Wahl um 232 leicht gesunken. Einen erfreulichen Zuwachs erreichte die IG Metall allerdings in den Betrieben bis 500 Beschäftigte. Hier stieg die Zahl der Vertrauenskörper um 486 gegenüber der letzten Wahl. Ursächlich hierfür ist in erster Linie das Hinzukommen der Holz- und Kunststoff- sowie der Textil- und Bekleidungsbranche. Aber auch im Organisationsbereich der „alten" IG Metall konnte die Zahl der Betriebe mit Vertrauenskörpern in dieser Betriebsgröße erhöht werden.



Bei den VL-Wahlen 2000 ist es noch nicht gelungen, in ausreichender Zahl Angestellte (16,9 Prozent), Frauen (12,7 Prozent) und junge Arbeitnehmer (16,6 Prozent bis Alter 30) in die VL-Arbeit einzubeziehen. 21 400 erstmals gewählte Vertrauensleute mussten für ihre Arbeit qualifiziert werden. Das geschah durch eine Vielzahl regionaler und zentraler Bildungsangebote, die sowohl die politische Grundlagenbildung als auch die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen berücksichtigten.

Zwei neue Broschüren für die Arbeit der Vertrauensleute konnten direkt nach der Wahl angeboten werden – „Aufgaben und Rechte von Vertrauensleuten in der betrieblichen Praxis" und „Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb".







3.5 Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutearbeit ist wieder stärker in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Politik gerückt. Ein zukunftsfähiges Modell der Vertrauensleutearbeit ist im Rahmen der beteiligungsorientierten Betriebspolitik zu entwickeln.

Auseinandersetzungen um Beschäftigungssicherung, Erhalt der Tarifbindung, Verteidigung betrieblich erkämpfter Standards und der Kampf gegen Betriebsschließungen prägten in vielen Bereichen den Alltag der Vertrauensleute. Im Berichtszeitraum war dafür die politische Unterstützung zu organisieren. Zudem musste sich die Vertrauensleutearbeit auf Bereiche konzentrieren, wo es noch keine gewerkschaftlichen Strukturen gibt. Dies gilt insbesondere für weite Teile des Dienstleistungsbereichs, der IT-Branche, aber auch für kleinere und mittlerere Betriebe. Die Vertrauensleute und die Vertrauensleuteausschüsse haben sich dieser Herausforderung insbesondere bei der Novellierung der Betriebsverfassung und bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen gestellt. Veränderte Beschäftigungsstrukturen und Arbeitbedingungen konnten nicht folgenlos für die Arbeitsformen und Arbeitsstrukturen der Vertrauensleute bleiben. Das Vertrauensleute-Team hat in Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Bad Orb und gemeinsam mit Betriebsräten sowie Vertrauensleuten eine Arbeitshilfe zur Einbeziehung von Vertrauensleuten bei Gruppenarbeit formuliert und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Auf den Weg gebracht wurden auch Maßnahmen hin zu einer besseren Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten. Diese neue Form der Kooperation, z. T. ermöglicht durch die neue Betriebsverfassung, dient der Erweiterung der jeweiligen politischen Spielräume.

Der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand hat die Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit





von 1980 einer kritischen Reflektion unterzogen. Leitfrage dieses Überarbeitungsprozesses war: Wie können wir unsere Vertrauensleutestrukturen so gestalten, dass wir Offenheit für neue Beschäftigungsgruppen ausstrahlen, ohne in Beliebigkeit bei der Verfolgung von Arbeitnehmerinteressen abzugleiten? Wie können Vertrauensleute besser ihren Aufgaben bei der Mitgliederwerbung und der Tarifpolitik gerecht werden? Wie lassen sich gewerkschaftliche Strukturen in Klein- und Mittelbetrieben entwickeln? Der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand hat diesen Diskussionsprozess mit dem Vorschlag einer neuen Richtlinien für Vertrauensleutearbeit abgeschlossen und an Vorstand und Beirat der IG Metall weitergeleitet.

Die Angriffe auf die Tarifverträge haben zugenommen. Austritte aus den Arbeitgeberverbänden, OT-Mitgliedschaften, aber auch das Unterlaufen einzelner tarifvertraglicher Regelungen bei (noch) bestehender Tarifbindung sind längst keine Seltenheit mehr. Auch wenn es in vielen Fällen mit Hilfe aktiver Vertrauensleute gelungen ist, die Tarifverträge zu verteidigen, so wurden jedoch auch einige Schwachstellen deutlich. Nicht mehr alle Vertrauensleute und Betriebsräte verfügen über ausreichende Kenntnisse der Tarifverträge und wissen, wie sie tarifpolitisch umzusetzen sind. Insbesondere die Bezirksleitungen haben vor diesem Hintergrund verstärkt tarifpolitische Materialien für Vertrauensleute entwickelt. Darüber hinaus war es erforderlich, der Tarifpolitik einen größeren Stellenwert auf allen Ebenen der Bildungsarbeit einzuräumen.

Mitgliederwerbung und Mitgliederpflege ist auch weiterhin eine herausragende Aufgabe für Vertrauensleute. Gerade vor dem Hintergrund von Mitgliederverlusten haben sich die Vertrauensleute auf allen Ebenen wieder mehr mit dieser Problematik befasst. Vorhandene Materialien hat das Vertrauensleute-Team überarbeitet und aktualisiert. Erfahrungen mit neuen und alten Methoden der Mitgliederwerbung und der „Bestandspflege“ wurden diskutiert und ausgewertet.

In Zusammenarbeit zwischen dem FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik und dem FB Mitglieder entstand eine Handlungshilfe für Vertrauensleute und Betriebsräte zur systematischen Mitgliederwerbung.

Vertrauensleute-Ausschuss

Der Vertrauensleute-Ausschuss hat die politischen Schwerpunkte des Funktionsbereichs wie die Reform der Betriebsverfassung, die Vorbereitung und Auswertung der Tarifbewegungen, die Vertrauensleutewahlen und die Betriebsratswahlen intensiv diskutiert und mitgestaltet. Die Arbeitsschwerpunkte des Ausschusses basierten auf der betriebspolitischen Entschließung des Gewerkschaftstages, den Ergebnissen der Vertrauensleutekonferenz, den Festlegungen der jährlichen politischen Planung des Vorstandes und der Bezirksleitungen. Diese Ergebnisse wurden diskutiert und in ein Arbeitsprogramm aufgenommen.

Das Themenspektrum des Ausschusses reichte von der Zukunftsdebatte der IG Metall, dem Rollen- und Aufgabenwandel der betrieblichen Interessenvertretung, dem Aufbau von Netzwerken und der Nutzung des Internets als Kommunikationsmedium bis zu den Veränderungen in den IG Metall-Medien. Von besonderer Bedeutung war die Diskussion um die veränderten Strukturen der Bildungsarbeit. Vor dem Hintergrund der gewachsenen Anforderungen ist der Anspruch an Qualifizierungsmaßnahmen gerade für Vertrauensleute auf allen Ebenen gestiegen; die Kapazitäten der Bildungsmaßnahmen mussten diese Entwicklung berücksichtigen.

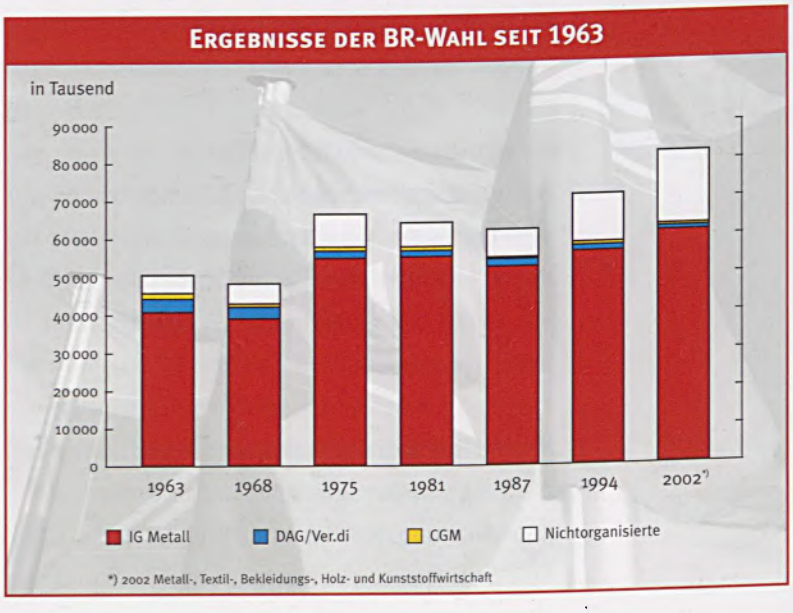
3.6 Betriebsrätearbeit

Da die Aufgaben der Betriebspolitik komplexer und schwieriger werden, sind gewerkschaftspolitisch überzeugte, sachlich kompetente Betriebsräte notwendiger denn je. Ein Schwerpunkt ist die systematische Weiterentwicklung politischer, sozialer und fachlicher Kompetenzen.

Im Berichtszeitraum stand im Mittelpunkt der Aktivitäten die Auseinandersetzung um eine bessere Betriebsverfassung. Mit vielen dezentralen Veranstaltungen, einem zentralen Hearing mit betrieblichen Sachverständigen sowie betrieblichen Aktionen wurde für die Novellierung der Betriebsverfassung mobilisiert. Im Rahmen vielfältiger Kontakte zu Ministerien und Bundestagsfraktionen wurde im Vorfeld der Gesetzgebung erfolgreich Einfluss genommen.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes wurde eine erste Kommentierung der Wahlordnung erstellt und innerhalb der Organisation verbreitet. Zu den wichtigsten Änderungen im neuen Betriebsverfassungsgesetz wurden acht Handlungshilfen ausgearbeitet und der Organisation zur Verfügung gestellt.

Neben der neuen Betriebsverfassung waren es vor allem die Herausforderungen in Folge der Globalisierung, die die Organisation konzeptionell beschäftigten. Ein neues Beauftragungskonzept war zu entwickeln, das die Ebene der KBR's, GBR's und EBR's umfasst. Diese Globalisierungsprozesse, bei denen die großen bundesweit bzw. international organisierten Unternehmen oft eine Vorreiterrolle spielen, stellen neue Anforderungen an die GBR-/KBR-/EBR-Arbeit, ihre Koordination und Unterstützung. Die Beauftragten



Grafik 3.2

müssen den schwierigen Interessenausgleich zwischen den Standorten, teilweise europaweit, und darüber hinaus in der Branche organisieren, strategische betriebspolitische Zielsetzungen in die Gremien tragen (wie z. B. bei neuen Produktionskonzepten, in Fragen zu Standort- wie Beschäftigungssicherung) und zudem den Transfer positiver Lösungen in die Organisation sicher stellen. Auch Initiativen, um die Mitgliederwerbung voranzubringen, gehören zu ihren Aufgaben.

Bei den strategisch wichtigsten Unternehmen/Konzernen ist die Beauftragung im Vorstand unverzichtbar, weil dort Zukunftstrends (Produktionskonzepte, Marketingstrategien, Unternehmensphilosophien usw.) früher erkennbar werden. Das Finden betriebspolitischer Ansätze und die Entwicklung beispielhafter Lösungen, wie auch der Transfer dieser Erfahrungen, ist dabei auf die Koordination der fachlich-politischen Ressourcen des Vorstandes angewiesen.

Beim Vorstand sind inzwischen 72 von 404 Beauftragungen (23 von 105 EBR-Beauftragungen) angesiedelt. 16 Unternehmen werden von den Bezirken, drei von den Bildungsstätten und 313 von Beauftragten der Verwaltungsstellen betreut.

Im Hinblick auf die Anforderungen und zur Vermeidung von Doppelarbeiten ist eine effektive Koordinierung und Unterstützung der GBR-/KBR-/EBR-Beauftragten in Verwaltungsstellen und Bezirken durch den Vorstand unverzichtbar. Mit dem neu gebildeten GBR-/KBR-Team und dem bereits länger bestehenden EBR-Team sind Anlaufstellen für die Beauftragten geschaffen worden. Handbücher, spezifische Qualifizierungsangebote, die Betriebsvereinbarungsdatenbank, besondere Handlungshilfen bei internationalem Bezug und das inzwischen aufgebaute interne wie externe Beraternetzwerk sind weitere Instrumente.

Eine wichtige Rolle – auch bei der Unterstützung der Beauftragten – spielt zudem die ergänzende branchenorientierte Koordinierung (Erfahrungsaustausch, Information, gemeinsame Konzeptentwicklung, strategische Orientierung). Dass gerade die Anforderungen an diese Koordination ständig steigen, wird durch vielfältige Forderungen von betrieblichen Gremien und von Beauftragten belegt. Zur Unterstützung der Beauftragten steht demnächst ein standardisiertes bedarfsorientiertes Informationssystem zur Verfügung.

3.7 GBR/KBR/EBR-Beauftragungskonzept

Die sich stetig wandelnden Unternehmensstrategien sind eine Herausforderung für Betriebsräte geworden und stellen enorme Anforderungen an die KBR-/GBR-/EBR-Beauftragten der IG Metall. Im Zentrum dieser Strategien steht die Globalisierung. Dadurch steigen die Anforderungen an die Beauftragten im Hinblick auf Kompetenzen, die sich auf die europäische und internationale Ebene beziehen.

Verstärkter weltweiter Wettbewerb verleitet Betriebsräte häufig dazu, betriebspolitische und tarifpolitische Anforderungen ausschließlich aus dem betrieblichen Blickwinkel zu betrachten. Tarifverträge zu unterlaufen, wird mit dem betrieblichen Wohl und der Sicherung von Arbeitsplätzen gerechtfertigt. Daher müssen Angriffe auf den Flächentarifvertrag abgewehrt werden und zwar in enger Verzahnung zwischen Tarif- und Betriebspolitik.

Entlassungen sind ein bevorzugtes Managementkonzept, um Kosten zu senken. Beschäftigungssicherung steht für die gewerkschaftlichen und betrieblichen Akteure deshalb im Vordergrund. Der Flächentarifvertrag lässt Spielräume zu, die verantwortungsvoll genutzt werden müssen. Durch die zunehmende Flexibilisierung von Tarifverträgen steigt der praxisorientierte Beratungsbedarf von Betriebsräten, z. B. beim Thema Arbeitszeit.

Neustrukturierungen durch Fusionen, Kooperationen, Outsourcing, Betriebsaufspaltungen sind ein weiteres Feld, auf dem GBR/KBR/EBR-Beauftragte gefordert sind, ebenso die Reaktion auf flexible Personaleinsatzkonzepte, die die Spaltung der Beschäftigten in Stammbelegschaften und Leiharbeitnehmer zur Folge haben.

Diese Rahmenbedingungen erfordern eine praxis- und beteiligungsorientierte Beratung der GBR's/KBR's und EBR's durch die Beauftragten der IG Metall. 228 Kolleginnen und Kollegen nehmen diese anspruchs- und verantwortungsvolle Aufgabe wahr, in insgesamt 392 Gesamt- und Konzernbetriebsräten.

Zur Unterstützung der GBR/KBR-Beauftragten wurde das GBR/KBR-Kompetenz- und Service-Team gebildet. Aufgabenschwerpunkte des Teams sind: Unterstützung der Verwaltungsstellen und Betriebsräte bei der Neugründung von GBR's und KBR's; Service- und Beratungsstelle für GBR/KBR-Beauftragte (Unterstützung der Beauftragten durch geeignete Materialien und Qualifizierungsangebote).

Als Repräsentant der IG Metall bringt der Koordinator Standpunkte und Initiativen der IG Metall in die betrieblichen Diskussionen ein. Er versucht dabei Orientierung für die betriebliche Praxis zu geben. Dies erfordert ein hohes Maß an Sach- und Sozialkompetenz und die Fähigkeit, sich Konflikten zu stellen und diese konstruktiv auszutragen. Der Beauftragte muss zudem in der Lage sein, kompetente Unterstützung zu organisieren!

Die GBR/KBR-Beauftragten unterstützen auch bei der Mitgliedergewinnung. Sie sind ein zuverlässiger und kompetenter Ansprechpartner für Betriebsräte und Gliederungen der IG Metall. In Zusammenarbeit mit den Betriebsbetreuern der Verwaltungsstellen sorgen sie für den standortübergreifenden Transfer von Informationen.







3.8 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben/Handwerk

Gewerkschaftliche Betriebspolitik muss stärker als bisher die Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten in den Klein- und Mittelbetrieben aufnehmen. Regionale und betriebsnahe Arbeitsweisen und ehrenamtliche Strukturen gilt es zu fördern, zu systematisieren und zu übertragen.

In Zusammenarbeit mit dem Büro für Sozialforschung wurde in 2000 das „10-Baustellen-Projekt" gestartet. Ziel ist es, unterschiedlichste Ansätze der KMU-Arbeit in verschiedenen Verwaltungsstellen auszuwerten, um die Betriebs- und Organisationsarbeit der IG Metall in diesem zukunftsträchtigen Feld weiter zu entwickeln. Zur Untersuchung des Strukturwandels im KMU-Bereich wurde für das Tischlerhandwerk eine aktivierende Studie der Hans-Böckler-Stiftung realisiert. Dem Erfahrungsaustausch und der Entwicklung von Perspektiven im KMU-Bereich dienten jährliche Transfertagungen.

Gezielt bearbeitet wurden die KMU- und handwerksspezifischen Themen, wie die Steuerpolitik und die Wirtschaftsförderung des Mittelstandes oder das Thema der Qualifizierung. So wurde beispielsweise im September 2002 die Tagung „Basel II: Chance oder Risiko für die Arbeitsplätze in mittelständischen Unternehmen?" durchgeführt.

In Kooperation mit dem Bildungsbereich wurden verschiedene Arbeitsvorhaben realisiert, um die Bildungsarbeit „KMU-fähiger" zu gestalten. Ein Ergebnis daraus: die auf Grundlage der Erfahrungen der ehemaligen GHK entwickelte KMU-Bildungsreihe an der Werner-Bock-Schule.

Handwerk

Die Politik der Handwerksverbände setzt auf Deregulierung und leistet einer antigewerkschaftlichen Haltung Vorschub. Im Rahmen der Selbstverwaltung engagieren sich gleichwohl viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen der IG Metall. Über die Hälfte der 56 Vizepräsidenten der Handwerkskammern werden zur Zeit von der IG Metall gestellt. Im Rahmen von jährlichen Tagungen hat der Funktionsbereich einen Erfahrungsaustausch organisiert. Ebenso fanden Aktivitäten in den Gesellen- und Berufsbildungsausschüssen statt.

Zur Unterstützung der Jugendarbeit im Handwerk wurden in Zusammenarbeit mit dem Ressort Jugend Seminare zu dem Thema „Anregungen und Tipps für Berufsschulaktionen" durchgeführt. Auch wurden Protestaktionen organisiert, im Zusammenhang mit der Feststellungsklage der IG Metall auf Tarifunfähigkeit der CGD. Schwerpunkt der 13. Bundeshandwerkskonferenz bildete die Auseinandersetzung mit den veränderten Bedingungen im Kfz-Handwerk, vor allem aufgrund der novellierten Gruppenfreistellungsverordnung (GVO). Erstmals griff die IG Metall das Thema der „Schwarzarbeit und Schat-

tenwirtschaft" auf und profilierte sich damit mittelstandspolitisch.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung wurde die Richtlinie „Überbetriebliche Handwerksarbeit" umgesetzt. Auf dieser Grundlage wurde insbesondere die branchenspezifische Arbeit in Form von Fachausschüssen intensiviert, um die Potenziale der Betriebspolitik wirksamer erschließen zu können.

3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik

Die steigende Zahl europäischer Betriebsräte trägt entscheidend zu einer europaweit wirksamen gewerkschaftlichen Interessenpolitik bei.

Eine schlagfertige Antwort auf die Globalisierung der Wirtschaft bieten Europäische Betriebsräte (EBR). Heute bestehen 250 solcher Betriebsräte in unserem Zuständigkeitsbereich. Das sind zwar nicht einmal die Hälfte der 550 EBR's, die europaweit zu gründen wären, aber sie vertreten fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen in EBR-pflichtigen Unternehmen. Zudem wurden Weltbetriebsräte bei VW, SKF und DaimlerChrysler errichtet – ein weiterer wichtiger Schritt im Hinblick auf die Internationalisierung unserer Betriebspolitik.

Es ist seit 1999 gelungen, die Zahl der EBR's in deutschen Unternehmen um 30 auf 105 zu erhöhen. Damit sind fast alle Großunternehmen abgedeckt. Noch zu errichten sind EBR's in mittelgroßen Konzernen; hier zeichnet sich allerdings ab, dass viel mehr Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, da die betrieblichen Strukturen, die gewerkschaftliche Anbindung und das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer europäischen Interessenvertretung oft noch fehlen.

Im Auftrag der europäischen Gewerkschaftsverbände (des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, des Europäischen Gewerkschaftsverbandes Textil, Bekleidung, Leder und der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter) betreuen Hauptamtliche der IG Metall heute die 105 EBR's in deutschen Unternehmen. Dabei gilt die Regel: der/die GBR/KBR-Beauftragte ist auch für die Koordination der EBR-Arbeit zuständig. Des Weiteren gibt es IG Metall-Mitglieder in etwa 150 EBR's in Unternehmen mit Sitz im europäischen Ausland.

Die IG Metall und der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) boten zur Qualifizierung politisch/fachliche und sprachliche Weiterbildungsmaßnahmen an. Besonders bewährt haben sich dabei die unternehmensspezifischen nationalen und internationalen Workshops für EBR-Mitglieder und ihre EBR-Beauftragten. Für Betriebsräte und Vertrauensleute in multinationalen Unternehmen wurden darüber hinaus Grundseminare sowie binationale Seminare angeboten. Zusätzlich zu gedruckten Unterstützungsmaterialien wurde das Internetangebot ausgeweitet.

Die Entwicklung zeigt, dass arbeits- und durchsetzungsfähige Gremien der länderübergreifenden Interessenvertretung – trotz aller Anfangsschwierigkeiten und begrenzter Informations- und Mitwirkungsrechte – möglich sind. Denn EBR's entwickeln sich zunehmend zu Verhandlungspartnern. Neben den prominenten Beispielen der bei Ford und General Motors abgeschlossenen Umstrukturierungsvereinbarungen oder den Verhaltenskodizes über Kernarbeitsnormen bei FaberCastell, Triumph, VW, DaimlerChrysler und General Motors, greifen EBR's zunehmend eine Vielfalt von weiteren Themen auf. Hier geht es um Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Antidiskriminierung, Datenschutz oder Gleichstellung von Frauen und Männern. Immer bedeutsamer wird auch die Rolle der EBR's bei Fusionen im Anhörungsverfahren vor der Europäischen Wettbewerbsbehörde.

Auch wenn in Einzelfällen viel erreicht werden konnte, stoßen Europäische Betriebsräte immer wieder an gesetzliche Grenzen. Hier fordert die IG Metall gemeinsam mit den europäischen Dachorganisationen die Novellierung der EBR-Richtlinie. Insbesondere sollen effektivere Unterrichtungs- und Anhörungsrechte verankert sowie Qualifizierungs- und Gewerkschaftsrechte festgeschrieben werden.
Die Entwicklung einzelner EBR's zu Verhandlungsgremien, ihre Rolle bei Unternehmensumstrukturierungen im Interesse der Beschäftigten und die Aufstellung gemeinsamer Forderungen an den europäischen Gesetzgeber kann nur in Abstimmung mit den europäischen Schwestergewerkschaften gelingen. Durch ständige Mitarbeit im Ausschuss „Europäische Unternehmenspolitik" beim EMB trägt das EBR-Team zur Sicherung eines gemeinsamen und abgestimmten Vorgehens auf europäischer Ebene bei.

3.10 Zunehmende Bedeutung der Branchenarbeit

Die bestehenden Branchenstrukturen wurden weiterentwickelt und neue Formen der Branchenarbeit aufgebaut. Für die wichtigsten Bereiche wurden Branchenteams geschaffen.

Im Berichtszeitraum wurde die Branchenarbeit intensiviert und konzeptionell weiterentwickelt. Neben den in der Stahl- und Automobilindustrie schon seit Jahren existierenden Aktivitäten wurden neue Branchenstrukturen im Bereich der IT- und Elektroindustrie, des Maschinenbaus und der Autozulieferer (Textil) aufgebaut.

Für die wichtigsten Bereiche wurden Branchenkoordinatoren und Branchenteams gebildet, welche die gewerkschaftspolitischen Aktivitäten innerhalb der Branche koordinieren. Die dort vorgenommene Abstimmung von Arbeitsschwerpunkten, Aktivitäten und politischer Planung führte zu einer Konzentration und Effektivierung unserer Betriebspolitik. Diese Maßnahmen trafen auf eine gestiegene Erwartung der betrieblichen Interessenvertretungen an die IG Metall, innerhalb der Branchen koordinierend zu wirken. Insbesondere Erfahrungsaustausch, Informa-

tionsfluss und Konzeptentwicklung werden von einer IG Metall-Branchenarbeit erwartet. Das Aufgabenspektrum der Branchenkoordinatoren wurde definiert und umfasst

- die Koordination der Branchenarbeit in Branchenteams,
- Aufbau und Koordination von Betreuungsstrukturen in Teilbranchen,
- Informationsaustausch und Abstimmung zwischen den GBR-Beauftragten,
- Einbeziehung von Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen in den Informationsfluss und die politische Planung,
- Mitwirkung oder Koordination europäischer und internationaler Arbeit in der Branche,
- Abstimmung der Arbeitsschwerpunkte, Aktivitäten und politischen Planung in der Branche
- Erarbeitung von Branchenanalysen und Orientierungshilfen,
- Vorbereitung politischer Initiativen in der Branche,
- Problemrückkoppelung, Einbringung von Initiativen in den Vorstand.

Automobilindustrie

Im Bereich der Automobilindustrie wurde die Branchenarbeit reorganisiert. Es bildete sich ein Branchenteam, das aus Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall und den GBR-Beauftragten besteht. Dieses Team trifft sich vier Mal jährlich und koordiniert die Aktivitäten und die politische Planung für die Branche. Die Bezirksleitungen wurden in den Informationsfluss einbezogen. Der Automobilaus-



Grafik 3.3

schuss wurde neu strukturiert. Neben den Vertretern der sieben großen Automobilhersteller hat das Branchenteam Interessenvertretungen aus den zehn umsatzstärksten Automobilzulieferern in den Automobilausschuss integriert. Weiterhin nehmen am Ausschuss das gesamte Branchenteam, geschäftsführende Vorstandsmitglieder, Bezirksleitungen und Vertreter von zehn Verwaltungsstellen mit Automobilschwerpunkt teil.

Neben dem koordinierenden Branchenteam und dem erweiterten Automobilausschuss findet das Treffen der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aus Hersteller- und Zuliefererbetrieben mit dem Ersten Vorsitzenden statt. Dieses zweimalige Treffen im Jahr dient dem frühzeitigen Informations- und Strategieaustausch. Insgesamt ist mit dieser restrukturierten Branchenarbeit in der Automobilindustrie eine bessere Kommunikation, eine höhere Verbindlichkeit, die Behandlung strategisch wichtiger Themen und die breite Umsetzung in die Organisation und die Betriebe hinein verbunden. Im Rahmen der Treffen auf der Branchenebene wurden folgende Themen behandelt: Gruppenfreistellungsverordnung, Zukunftssicherung, Gesundheitsschutz in der Automobilindustrie, strategische Fragen der Kerngeschäftsdefinition und des Outsourcing, Arbeitszeitflexibilisierung, Langzeitkonten, Entwicklungstendenzen in der Autoindustrie, Strukturveränderungen bei Automobilherstellern und -zulieferern, digitale Autofabrik, Reorganisation der Händlerstruktur, Internationale Gewerkschaftsarbeit und „Code of Conduct", Altersteilzeit, Qualifizierungspolitik in der Branche, Frauen in der Automobilindustrie und Gestaltung neuer Arbeitssysteme und Produktionskonzepte.

Stahlindustrie

Die Branchenpolitik konzentrierte sich im Berichtszeitraum auf die Probleme der Eisen- und Stahlindustrie sowie stahlnaher Branchen. Damit sind vor allem die Branchen Gießereiindustrie, Schmiedeindustrie und Bergbauzulieferer gemeint. Ausschlaggebend für die Fokussierung auf diese Branchen ist zum einen der Geltungsgrad des Montanmitbestimmungsgesetzes für das Unternehmen selbst bzw. seine Führungsgesellschaft, der in der Regel hohe Organisationsgrad wie auch die industriepolitische Bedeutung der Unternehmen, aber auch besondere Probleme bei der Umstrukturierung dieser Branchen.

Die politischen Themen der Branchenkonferenz Stahl (Stahlaktionsausschuss) dokumentieren die Rasanz – aber auch die Brisanz – der Veränderungen dieses Wirtschaftszweiges. Es ging um die mitbestimmungspolitischen Folgen von Fusionen und die Entwicklung von Eckpunkten einer gewerkschaftlichen Vertragspolitik, die die Mitbestimmung weitgehend sichert. Es ging um die Internationalisierung von Eigentümerstrukturen und die Beratung darüber, welche Folgen dies für die Sicherheit von Arbeitsplätzen, die Sicherung von Standorten und für die Entwicklungsperspektiven der betroffenen Regionen hat.

Die Branchenkonferenz Stahl befasste sich auch mit den möglichen Auswirkungen der Schutzzoll-



politik der USA für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie und den daraus zu befürchtenden Folgen für die europäischen Stahlunternehmen und deren Beschäftigte.

Neben diesen eher politisch geprägten Themen erörterten Fachkonferenzen auf der Ebene der jeweils spezifischen Branche deren spezifische Probleme. Im Zentrum dieser Konferenzen standen sowohl Fragen der künftigen Gestaltung von Arbeitsplätzen als auch der erforderlichen Qualifizierung und Entlohnung. Darüber hinaus wurden Trends neuer technischer Entwicklungen vorgestellt und mit den Interessenvertretungen der einzelnen Branchen beraten.

Beispielhaft für die politische Orientierungs- und Beratungsfunktion solcher Branchenkonferenzen sei hier die Einführung der TA Luft und ihre Folgen für die Gießereibranche genannt. Die Folgen von Arbeit-, Gesundheits- und Umweltschutz für die Investitionspolitik der Unternehmen und die Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungen standen im Zentrum dieser Konferenzen.

Die Rolle der Betriebsräte bei der Einführung von E-Business-Aktivitäten in Unternehmen wurde ebenso beraten wie die Frage des zielgerichteten Wissenstransfers älterer Arbeitnehmer auf ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Im Jahr 2002 lief der Vertrag der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) aus. Dieses Gremium zur gegenseitigen Information und Konsultation in Fragen der technischen, ökonomischen und sozialen Entwicklung der Kohle- und Stahlindustrie ist als Branchengremium nicht ersetzt worden.

Mit dem Auslaufen des EGKS-Vertrages bestand die Gefahr des Wegfalls zeitnaher Informationen über die europäische Branchenentwicklung, des Wegfalls einer Plattform des sozialen Dialogs in Europa, aber auch wichtiger sozialpolitischer Instrumente. Erinnert sei hier nur an Art. 56 § 2 b des EGKS-Vertrages (Montanumlage), der sozialverträgliche Regelungen ermöglicht sowie an die ordnungspolitische Dimension des EGKS-Vertrages.

Die IG Metall bemühte sich – gemeinsam mit den anderen „Parteien" der EGKS – um eine Nachfolgeregelung. Als Ersatz – mit allerdings nur sehr begrenzten Rechten – konnte nach einem langwierigen Verhandlungsprozess die „Beratende Kommission industrieller Wandel" beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss erreicht werden.
Der Kommission gehören 30 ehemalige Vertreter des Beratenden Ausschusses an – d. h. auch

zehn Arbeitnehmervertreter. Es wird darum gehen, die positiven Erfahrungen aus dem EGKS-Vertrag nutzbar zu machen für die Bewältigung industrieller Veränderungsprozesse in anderen Wirtschaftsbereichen. Dies gilt insbesondere auch für die Probleme, die sich im Rahmen der EU-Erweiterung für industrielle Umstrukturierungen – insbesondere der in diesen Ländern beschäftigungsintensiven Kohle- und Stahlindustrie – stellen.

IT-Industrie

Im Bereich Informationstechnologie (IT) wurde die Branchenarbeit erheblich intensiviert. Hier arbeiten mittlerweile ca. 400.000 Beschäftigte, nimmt man die Telekommunikation und die Chip-Hersteller hinzu, ca. 800.000 Beschäftigte, davon etwa 600.000 im Organisationsbereich der IG Metall. Die IT-Industrie ist längst keine betriebsratsfreie Zone mehr. Nach dem Crash der „New Economy" kam es zu mehr als 50 Betriebsratsgründungen im IT-Bereich.

Seit dem Jahr 2000 ist die IG Metall mit einem eigenen Stand auf der CeBIT – der weltgrößten IT-Messe – vertreten und hat sich als fester Fixpunkt für alle Besucher, die etwas zu Gehältern, Arbeitsbedingungen und Betriebsräte wissen wollen, etabliert.

Seit 2001 erscheint quartalsweise das IT-Magazin mit einer Auflage von 50 000 Exemplaren, in fachbereichsübergreifender Zusammenarbeit. Das IT-Magazin dient sowohl der Bindung als auch der Gewinnung neuer Mitglieder. Das Feedback der Leser ist außerordentlich positiv.

Es wurden in Kooperation vor allem mit dem Funktionsbereich Tarifpolitik und den GBR-Betreuern IT-spezifische Arbeitshilfen herausgegeben, so zu den Themen „Warum Betriebsräte für IT'ler", zu Rufbereitschaft, Zielvereinbarungen, Reisezeiten und Weiterbildung.

Das Engagement der IG Metall gegen Stellenabbau hat mittlerweile einen erheblichen Mitgliederschub im IT-Sektor zur Folge. Pro Betriebsratsgründung traten zwischen fünf und 20 Beschäftigte der IG Metall bei. Bei Siemens, T-Systems, Compaq (mittlerweile von HP übernommen), und Mobilcom sind Beitritte in vierstelliger Zahl zu verzeichnen.

Im Berichtszeitraum wurde die Branchenarbeit reorganisiert. Es bildete sich ein Branchenteam ITK, in enger Kooperation mit dem Ressort Angestellte. Es besteht aus den Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall und den GBR-Beauftragten sowie den Bezirken und Verwaltungsstellen mit IT-Schwerpunkt. Dieses Team koordiniert die Aktivitäten sowie die politische Planung für den Bereich IT und Telekommunikation. Insgesamt ist mit dieser Form der Branchenarbeit eine bessere Kommunikation, eine höhere Verbindlichkeit, die Behandlung strategisch wichtiger Themen und die breite Umsetzung in die Organisation und die Betriebe verbunden.

Der Funktionsbereich führte (ergänzend zur IT-Gehaltsanalyse des Rhein/Main-Projektes) in Zusammenarbeit mit einigen Verwaltungsstellen, Betriebsräten und den GBR-Beauftragten zum wiederholten Mal eine Erhebung der Einstiegsgehälter für Absolventen von Hochschulen, Fachhochschulen und Berufsakademien durch.

Weiße Ware

Die Situation in der Weiße Ware-Industrie war gekennzeichnet durch Werkschließungen und Produktionsverlagerungen nach Osteuropa. Geschlossen wurden die Werke von AEG/Electrolux in Kassel und Herborn, sowie von Bauknecht in Calw. Gegen diese Verlagerungspolitik gab es starke Gegenwehr in der Branche, unterstützt von einer Solidaritätserklärung der GBR/KBR-Vorsitzenden der fünf großen Konzerne.

Die Branchenarbeit konzentrierte sich auf eine Innovationsstrategie mit dem Ziel, technisch hochwertige Geräte an den vorhandenen Standorten zu fertigen. Zur Unterstützung dieser Strategie hat das Team Weiße Ware den Kontakt mit Wissenschaft und Forschung intensiviert. Das Team stieß einen ersten, vom Bundeswirtschaftsministerium moderierten Branchendialog an. Mit Vertretern der Geschäftsleitungen, des Arbeitgeberverbandes ZVEI und der GBR/KBR's organisiert die IG Metall auf diese Weise die Lobbyarbeit für die Weiße Ware-Industrie.
Das Treffen der GBR/KBR-Vorsitzenden der Branche fand regelmäßig zweimal pro Jahr statt. Fragen der Standortsicherung, tarifkonformer Schichtmodelle, Modernisierungsstrategien von Produkten und Arbeitsorganisation sowie des Recyclings, standen im Vordergrund.
An dem jährlichen Branchenseminar nahmen in 2002 zum ersten Mal Betriebsräte der Küchenmöbel-Industrie teil; ein erster Schritt zur Koordination der Betriebspolitik in beiden Industrien ist getan.

Holz- und Kunststoff



Die von Klein- und Mittelbetrieben (KMU) geprägte Branche war und ist von einer negativen Konjunktur und von Strukturproblemen geprägt. Geringe Eigenkapitalquoten, Preisdumping, mangelhafte Betriebsführung und zersplitterte bzw. nicht handlungsfähige Verbandsstrukturen sind kennzeichnend.

Die Arbeitsschwerpunkte der vergangenen Jahre bezogen sich – auf dem Hintergrund der Integration des Holz- und Kunststoffbereichs in die IG Metall – auf die Entwicklung geeigneter Instrumente für die Branchenarbeit. Dabei wurde mit der Arbeit der Branchenausschüsse auf allen Organisationsebenen ein vernetztes, teilweise verwaltungsstellenübergreifendes Vorgehen angestrebt. Die Aktivitäten wurden im zweijährigen Rhythmus von Bundesbranchenkonferenzen flankiert.

In den zehn wichtigsten Teilbranchen wurden für die betrieblichen Interessensvertretungen regelmäßig Seminare und Fachtagungen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in 14 Branchenre-

ports veröffentlicht. Alle Aktivitäten verantworteten die jeweils gebildeten Arbeitsausschüsse der Teilbranchen. Zur Weiterentwicklung des Fach-Know-hows wurden in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen Zukunftsszenarien entwickelt.

Mit den Verbänden der Holz-, Kunststoff- und Möbelindustrie besteht ein konstruktiver Arbeitszusammenhang. Gemeinsame, auf den Strukturwandel bezogene Projekte wurden initiiert (z. B. das Projekt NRW „Zukunftsinitiative Möbelindustrie. Standort und Kompetenzen entwickeln – Arbeitsplätze sichern" oder das Projekt „Neue Qualität der Büroarbeit"). Auf europäischer Ebene reichen die gemeinsamen Aktivitäten von der sozialen Flankierung des Beitritts der künftigen Mitgliedsstaaten, bis hin zu einem mit den Arbeitgebern gemeinsam verabredeten Vorhaben zur Förderung des Holzwerkstoffes.

Für die 45 wichtigsten Unternehmensgruppen im Holz- und Kunststoffbereich sind Unternehmensbeauftragte tätig.

Orientiert an dem gewerkschaftlichen Auftrag, Solidarität zu organisieren und Lösungsansätze zur Existenzsicherung zu entwickeln, entwickelte die 2. Bundesbranchenkonferenz eine Zukunftsplattform. Die Eckpunkte reichen von einer systematischen Unternehmensplanung bis zu einer Qualifizierungsoffensive und der Weiterentwicklung der Tarifpolitik. Zur Umsetzung dieser Eckpunkte und zur Mobilisierung der Beschäftigten erarbeiteten die bezirklichen Branchenausschüsse und der Bundesbranchenausschuss ein Aktionskonzept, dessen Hauptanliegen die Eindämmung von Unterbietungstendenzen ist.

Wehrtechnische Industrie

Seit dem Ende des Kalten Krieges ist der deutsche Verteidigungshaushalt stark zurückgefahren worden, mit der Folge, dass 200 000 Beschäftigte der wehrtechnischen Industrie ihren Arbeitsplatz verloren haben. Die IG Metall unterstützt seit langem zivil-militärische Integration und Konversion, um Arbeitsplätze verstärkt im zivilen Bereich aufzubauen.

Der Arbeitskreis „Wehrtechnik und Arbeitsplätze in der IG Metall" hat in den vergangenen drei Jahren neben den Vollversammlungen – die zweimal im Jahr stattfanden – im Jahre 2001 ein internationales Seminar zu Fragen der Wehrtechnik in Zusammenarbeit mit dem EMB ausgerichtet.

Der Arbeitskreis hat sich als wichtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner von Regierung, Industrie und Streitkräften bewährt. Zur Reform der Bundeswehr hat der Arbeitskreis im Rahmen der Weizsäcker-Kommission einen substanziellen Beitrag geleistet. Um die Analysen und Stellungnahmen des Arbeitskreises einem größeren Publikum zugänglich zu machen, ist 2001 unter dem Stichwort „Texte und Materialien zur gewerkschaftlichen und sicherheitspolitischen Diskussion" eine Schriftenreihe begründet worden.

Textil-Bekleidung – Textile Dienste

Im Berichtszeitraum wurde der bundesweit erste Branchendialog zwischen Bundeswirtschaftsministerium, IG Metall und den Arbeitgeberverbänden Textil und Bekleidung organisiert. Die wichtigsten Teilergebnisse, so beispielsweise die europaweit beachtete Studie über die „Auswirkungen der ATC-Liberalisierung auf die deutsche Textilwirtschaft nach Wegfall der Quoten ab 2005" und die Untersuchung zur arbeitsplatzstabilisierenden Auswirkung einer stärkeren Nutzung von E-Commerce, wurden in den jährlichen Branchen-Fachtagungen präsentiert.

Zukünftig werden halbjährlich Sitzungen im Ministerium durchgeführt, um gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden über aktuelle Branchenprobleme zu diskutieren. Auf Anregung des Bundesbranchenausschusses beim Vorstand vereinbarte der Branchendialog die Prüfung der Übernahme der noch zu GTB-Zeiten gegründeten Zukunftsinitiative Textil NRW (ZITex) auf Bundesebene.

Protestaktionen und Warnstreiks im Zusammenhang mit der Tarifrunde 2000 haben dazu beigetragen, dass die Bildung von GBR/KBR-Strukturen deutlich verbessert werden konnte – vor dem Hintergrund immer stärker werdender Konzentrationsprozesse ein wichtiger Erfolg.

Die ‚Initiative Sozialtestat' wurde im Berichtszeitraum intensiviert. Diese Initiative wird auch von vielen Betriebsräten aus den Bereichen Metall und Elektro unterstützt, indem sie bei der Vergabe von Mietberufsbekleidungs-Aufträgen zertifizierte Unternehmen bevorzugen. Für die Betriebsräte der Teilbranche Textile Dienste führte das Ressort in 2002 erstmalig eine zweitägige Fachtagung mit Unterstützung von Politik und Wissenschaft durch. Erste Schritte zur Bildung von Europäischen Betriebsräten in dieser expandierenden Teilbranche wurden in Angriff genommen.



Für alle europaweit agierenden Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie sind mittlerweile Europäische Betriebsräte eingerichtet. Auf europäischer Ebene wurde regelmäßig im Rahmen des ‚Sozialen Dialogs' mit den europäischen Wirtschaftsverbänden bei der Europäischen Kommission konferiert. Auf internationaler Ebene war die IG Metall in 2000 beim 4. Weltkongress der Internationale der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) beteiligt und stellt mit Manfred Schallmeyer einen der Vize-Präsidenten der Internationalen.

Die IG Metall trat die Nachfolge im Trägerkreis der Kampagne Saubere Kleider (Campagne Clean Clothes, CCC) an. Die Bemühungen zum Abschluss von Verhaltenskodizes wurden auf eine breitere Basis gestellt. Weitere Abschlüsse bei wichtigen ‚Global Playern' konnten erzielt werden. Die Öffentlichkeit hat insbesondere die gemeinsamen Aktivitäten von IG Metall und CCC gegen die Aufrechterhaltung der Produktionsstätte von Triumph International in der Militär-Diktatur Myanmar zur Kenntnis genommen. Ende 2001 verabschiedeten die Unternehmensleitung, der Europäische Betriebsrat und die IG Metall einen Verhaltenskodex, der den Vorstellungen der IG Metall weitgehend entspricht: In Myanmar wird nicht mehr produziert.

Mehr als 600 Betriebsräte werden mittlerweile zweimal wöchentlich mit dem E-Mail-Service „Brancheninfo" über relevante Themen informiert.

Handwerk

Für einzelne Sektoren bzw. Branchenbereiche des Handwerks bestehen auf zentraler Ebene Fachausschüsse (Heizung-Klima-Sanitär, Elektro, Holz, Zahntechnik und fünf weitere markenbezogene Kfz-Fachausschüsse).

Im Berichtszeitraum wurden zudem eine Vielzahl von branchenspezifischen Seminaren und Fachtagungen (z. B. zum Thema Gebäude-Facility-Management) organisiert. Verschiedenste Informationen und Arbeitsergebnisse wurden in Form von Arbeitshilfen veröffentlicht. Darüber hinaus erschien für die einzelnen Kfz-Bereiche ein kontinuierlicher Informationsdienst. Auch wurden elektronische Kommunikationsmöglichkeiten genutzt, beispielsweise das Netzwerk für das Zahntechnikerhandwerk.

Die Auseinandersetzungen zur Gruppenfreistellungsverordnung (GVO) bildeten den Schwerpunkt der Aktivitäten der Fachausschüsse im Kfz-Handwerk. In Kooperation mit der metall-Redaktion erschien das Branchenmagazin, das große Beachtung fand. Hauptthema war die Forderung der IG Metall nach einer sozialen Gestaltung des Strukturwandels im Kfz-Handwerk. Mit dem Zentralverband des Kraftfahrzeughandwerks existiert hierzu ein intensiver Branchendialog. Die Kampagne zur GVO war nicht nur erfolgreich, sondern auch entscheidender Kristallisationspunkt der Aktivitäten. Es konnte der Stamm der Aktiven gesteigert und eine Basis für die Mitgliederwerbearbeit geschaffen werden.

3.11 Mitbestimmungspolitik

Der unternehmerischen Entscheidungslogik müssen Alternativen entgegengesetzt werden, die von beschäftigungspolitischer, sozialer, ökologischer und regionalpolitischer Verantwortung getragen sind.

Nach wie vor ist die Unternehmensmitbestimmung für uns ein zentrales Element der Demokratisierung von Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft. Sie stärkt unsere gewerkschaftliche Gegenmacht sowie unsere Gestaltungsmöglichkeiten, um Alternativen zu entwickeln, die besser geeignet sind, betriebswirtschaftliche Rationalität und gesamtwirtschaftliche Vernunft in Übereinstimmung zu bringen.

Die Mitbestimmung kann entscheidend dazu beitragen, Arbeitsleben und Wirtschaftswelt demokratischer zu gestalten und den Strukturwandel für die Menschen sozial verträglicher zu machen. Mitbestimmung kann einzelwirtschaftlichen Entscheidungen Alternativen und Lösungen entgegensetzen, die von beschäftigungspolitischer, sozialer, ökologischer und regionalpolitischer Verantwortung getragen werden.

Montanmitbestimmte Unternehmen und Mitbestimmungssicherung

Der Prozess der Umstrukturierung der montanmitbestimmten Konzerne der Eisen- und Stahlindustrie erfuhr im Berichtszeitraum durch feindliche Übernahmen, Fusionen und Verkäufen eine deutliche Verschärfung. Damit verbunden war die Gefahr einer weiteren Erosion der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen.

In 2000 startete Vodafone den Versuch, den Mannesmann-Konzern mit dem Mittel der feindlichen Übernahme zu erwerben. Diese Übernahme zeigte überdeutlich die Widersprüchlichkeit des Shareholder-Value-Systems, das kurzfristigen Kursgewinnen der Aktionäre Vorrang vor längerfristigen Unternehmensentwicklungen einräumt und damit die Beschäftigungs- und Standortsicherheit ebenso bedroht wie die mitbestimmungs- und tarifrechtlichen Errungenschaften der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften.

Die Mobilisierung und Druckentfaltung der Arbeitnehmerseite machte es möglich, den Eigentümerwechsel aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertraglich positiv zu begleiten. Die Tarifbindung blieb ebenso erhalten wie die mitbestimmungspolitischen Regelungen, die die Arbeit der Betriebsräte, Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräte betreffen. Betriebsbedingte Kündigungen wurden bis zum Jahresende 2002 ebenso ausgeschlossen wie die Aufgabe von Standorten. Die sich der Übernahme anschließende Veräußerung der Atecs-Gruppe an die Siemens AG wurde vergleichbar begleitet.

Ähnlich erfolgreich verlief die Vertragspolitik im Zusammenhang mit der Übernahme der Klöckner AG durch eine Immobilien-Gesellschaft. Neben

der Sicherung der Besitzstände und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten wurde hier festgelegt, dass Verkäufe von Unternehmen und Unternehmensteilen durch eine Kommission unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter begleitet werden.

Der Begleitvertrag zur Fusion der Thyssen AG mit der Fried. Krupp AG entwickelte im Berichtszeitraum seine Wirksamkeit. Die Neugliederung des Konzerns in sechs Segmente wurde derart gestaltet, dass jeweils ein Arbeitsdirektor Mitglied des Vorstandes der jeweiligen Zwischenholding ist.



Auch die Salzgitter AG wurde im Berichtszeitraum neu strukturiert. Dabei ist hervor zu heben, dass die Geschäftsfelder Stahlerzeugung und Röhren ebenso der Montanmitbestimmung unterliegen wie die von ihnen geführten Gesellschaften. Dies wurde durch Abschluss eines Vertrages zwischen dem Unternehmen und der IG Metall abgesichert.

Ende 2001 konnte der Konkurs der Saarstahl AG beendet werden. Trotz eines enormen Beschäftigungsabbaus konnte der Stahlstandort an der Saar gesichert werden. Die Verträge mit der IG Metall, die diesen Prozess begleiteten, haben sich als tragfähig erwiesen.
Auch die Insolvenz der Gröditzer Stahlwerke konnte in 2002 beendet werden. Die vom Gericht eingesetzten Insolvenzverwalter führten gemeinsam mit dem Geschäftsführer und dem Arbeitsdirektor das Unternehmen fort und bemühten sich durch weltweite Ausschreibung um neue Investoren. Durch die gezielte Nutzung des neuen Insolvenzrechts gelang es, die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren und den Standort mit 600 Arbeitsplätzen zu retten.

Anders bei der Neuen Maxhütte. Trotz eines von der IG Metall, dem Betriebsrat und der Politik entwickelten erfolgversprechenden Unternehmenskonzeptes scheiterte der Fortbestand dieses traditionsreichen Unternehmens am Einfluss eines Gläubigers. Im Herbst 2002 musste die Neue Maxhütte ihre Produktion einstellen. Damit ging ein langjähriger Kampf, der wichtige Impulse für die Auseinandersetzungen im Stahlbereich

gegeben hatte, leider für die Betroffenen erfolglos zu Ende.

Mit dem Zusammenschluss der Stahlkonzerne Arbed, Usinor und Aceralia wurde im Berichtszeitraum der weltgrößte Stahlkonzern gebildet. Unter Koordination des EMB konzentrierten sich die Bemühungen zunächst darauf, einen neuen Europäischen Betriebsrat sowie Voraussetzungen für eine europäische Mitbestimmungsregelung für den Verwaltungsrat der Gesellschaft zu schaffen und die standortbezogenen Interessen der von der Fusion betroffenen Belegschaften zu wahren.

Auch wenn es zum Teil gelungen ist, durch Vertragsgestaltung wichtige Aspekte der Montanmitbestimmung abzusichern, kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass dringender gesetzlicher Handlungsbedarf besteht. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes im Fall Mannesmann ist die gesetzliche Sicherung der Montanmitbestimmung in den Konzernobergesellschaften nach wie vor offen. Es geht weiterhin darum, die Bundesregierung nachdrücklich aufzufordern, diese Regelungslücke – wie 1998 zugesagt – baldmöglichst zu schließen.

3.12 Aufsichtsratspraxis und Weiterentwicklung des Aktienrechtes

Das Trans-PUG-Gesetz (Transparenz- und Publizitätsgesetz) und der in vielen Unternehmen bestehende Corporate Governance Codex (Verhaltensregeln zur Unternehmensführung und -überwachung) sind offensiv zu nutzen, um die Rechte der Aufsichtsräte zu stärken und die Mitbestimmung auszubauen. Die Sicherung der Montan-Mitbestimmung wie auch die Einflussnahme auf die Gestaltung der internationalen Mitbestimmung (Euro-AG) erfordern viel Engagement und Kraft.

Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es insgesamt 754 mitbestimmte Unternehmen. Davon entfallen 23 Unternehmen auf die Montanmitbestimmung, 295 Unternehmen auf das Mitbestimmungsgesetz '76 sowie 436 Unternehmen auf das Betriebsverfassungsgesetz '52.



In diesen 754 Unternehmen stellen wir insgesamt 90 Prozent aller Aufsichtsratsmandate, in Zahlen ausgedrückt: 2147 Mandate. Diese Zahl schlüsselt sich wie folgt auf: 1290 innerbetriebliche Vertreter, 295 Leitende Angestellte sowie 562 Gewerkschaftsvertreter. Von den 562 Gewerkschaftsvertretern kommen 128 Kolleginnen und Kollegen vom Vorstand der IG Metall sowie 434 Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen.

In vielfältigster Weise wurden unsere Kolleginnen und Kollegen in den Aufsichtsräten unterstützt und für ihre Tätigkeit qualifiziert. So fanden zahlreiche Fachtagungen und Seminare (z. B. zur Umsetzung des Corporate Governance Codex sowie des TransPuG) statt. Eine Vielzahl von Handlungshilfen und Broschüren unterstützt sowohl die Wahlbeauftragten als auch die Kolleginnen und Kollegen in den Aufsichtsräten.
Durch politische Initiativen und Einflussnahme auf die Bundesregierung und die Bundestagsfraktionen ist es gelungen, die Wahlen zu den Aufsichtsräten wesentlich zu vereinfachen. Als Erfolg kann dabei bewertet werden, dass auch hier – wie bei der Betriebsverfassung – die Aufteilung von Arbeitern und Angestellten aufgehoben wurde.

Mangelhafte Unternehmensführung wie auch unzureichende Kontrolle der Vorstände und Geschäftsführungen führten in den vergangenen Jahren wiederholt zu einer Diskussion über die Aufgaben der Aufsichtsräte. Als ersten Schritt verabschiedete der Bundestag im Jahr 1998 das „KonTraG“ (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich). Auch wenn viele unserer Forderungen im Zusammenhang mit diesem Gesetzgebungsverfahren nicht durchgesetzt werden konnten, so sind die Neuregelungen doch insgesamt positiv zu bewerten. Besonders hervorzuheben ist, dass die beabsichtigte Verkleinerung des Aufsichtsrats durch intensive Bemühungen der IG Metall verhindert werden konnte.

In einem zweiten Schritt hat der Gesetzgeber auf der Basis des Berichtes der Regierungskommission Corporate Governance, das „TransPuG“ (Transparenz- und Publizitätsgesetz) im Jahre 2002 verabschiedet und damit den Aufsichtsrat in wichtigen Fragen weiter gestärkt.
Trotz intensivster Kontakte und Gespräche mit den Bundestagsfraktionen und Ministerien ist es uns jedoch nicht gelungen, weitergehende gewerkschaftliche Forderungen durchzusetzen, wie z. B. die generelle rechtliche Gleichsetzung von GmbH und nichtbörsennotierten Aufsichtsräten mit den börsennotierten Aktiengesellschaften.

Dem Gesetzgeber ging es leider bei der Reform des Unternehmensrechts vorrangig um den Schutz der Aktionäre. Der Aspekt einer verantwortungsvollen Aufsichtsratspraxis für alle Unternehmen fand hingegen bedeutend weniger Beachtung.

Europäische Mitbestimmung

Nach jahrzehntelanger Diskussion ist im Jahre 2001 durch die Europäische Kommission das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft sowie die Richtlinie zur Mitbestimmung in dieser Europäischen Aktiengesellschaft verabschiedet worden. Trotz intensiver Argumentation gegenüber dem BMA, enger Abstimmung mit dem EMB und EGB und vielfältiger Einflussnahme gegenüber der Kommission wie dem Europäischen Parlament ist es nicht gelungen, eine Lösung zu realisieren, die bei Wegfall der nationalen Mitbestimmungsregelung eine adäquate Regelung für das europäische Unternehmen garantiert. Die Verhandlungslösung schließt immer auch die Gefahr einer reduzierten oder wegfallenden Mitbestimmung ein.

Es steht die nationale Umsetzung des Statuts sowie der Richtlinie an. Dies muss bis Oktober 2004 geschehen. Die ersten Gespräche mit den zuständigen Ministerien haben stattgefunden mit dem Ziel, die den nationalen Gesetzgebern eingeräumten Spielräume so weit wie möglich im Interesse der Mitbestimmungssicherung nutzen.

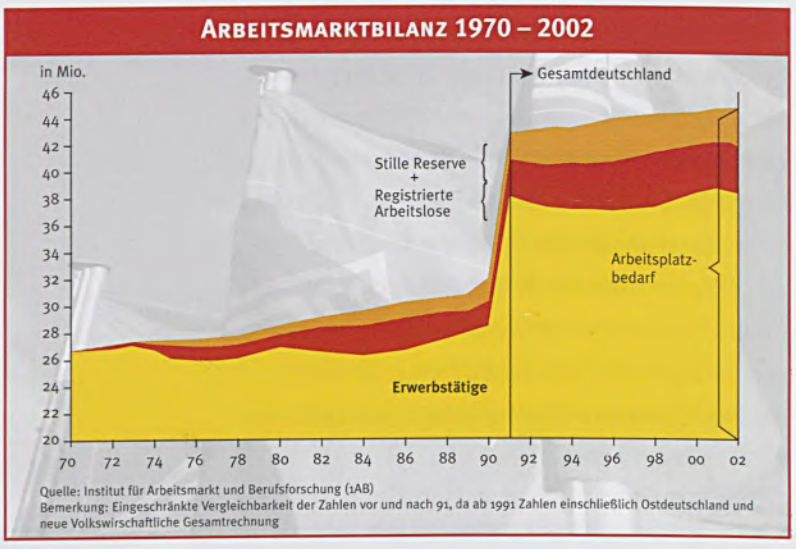
Um die Gefahr reduzierter oder wegfallender Mitbestimmung so weit als möglich zu verringern, haben wir begonnen, in Kooperation mit dem EMB diese neuen Regelungen und Herausforderungen in unserer Bildungsarbeit umzusetzen. Um die zukünftigen Verhandlungen mit den Unternehmen mit einer Stimme führen zu können, ist beim EMB der Entwurf einer Verhandlungsrichtlinie für alle Mitgliederorganisationen entwickelt worden.



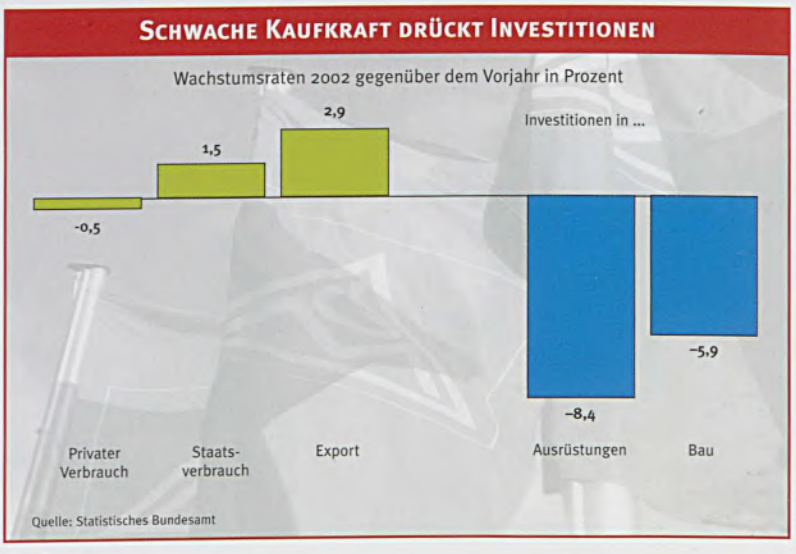
4. Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt

4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen

Hohes Wachstum und erneute Stagnation prägten die Wirtschaftsentwicklung der vergangenen Jahre.



Grafik 3.4



Grafik 3.5

Im Berichtszeitraum erlebte die Wirtschaftsentwicklung sowohl die höchste Wachstumssteigerung seit der deutschen Vereinigung mit drei Prozent im Jahr 2000 als auch die erneute Stagnation mit nur je rund einem halben Prozent Wachstum in den Jahren 2001 und 2002. Damit blieb die hohe Arbeitslosigkeit trotz eines vorübergehenden Rückgangs von rund 200 Tausend im Jahr 2000 das zentrale Problem und die besondere Herausforderung für die seit 1998 regierende rot-grüne Koalition. *(Grafik 3.4)*

Die Bundesregierung hatte eine „sinnvolle Kombination von Angebots- und Nachfragepolitik" sowie „eine konjunkturgerechte und solide Finanzpolitik mit einer Verstetigung der öffentlichen Zukunftsinvestitionen auf möglichst hohem Niveau" in der Koalitionsvereinbarung von 1998 angekündigt. Damit konnte die IG Metall einverstanden sein. In der Praxis zeigte sich jedoch bald eine Schlagseite zugunsten der hergebrachten Angebotspolitik. Die Unternehmen haben dies nicht honoriert: Die Investitionen in neue Anlagen und Ausrüstungen sind schon gegen Ende des Jahres 2000 zurückgegangen. *(Grafiken 3.5 und 3.6)*

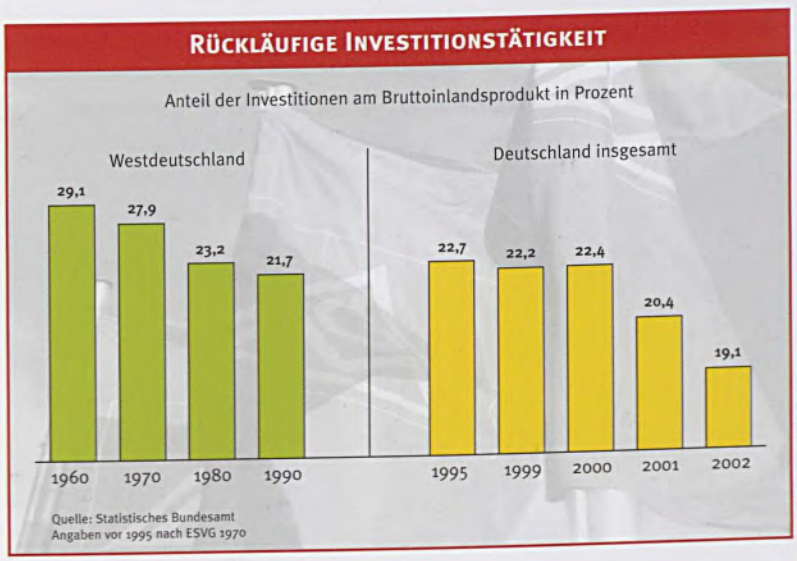
Da auch die Konsumnachfrage schwach war, wurde die unzureichende Binnennachfrage erneut zur Achillesferse der Konjunkturentwicklung.

Diese für die deutsche Wirtschaft seit Jahren so typische „gespaltene Konjunkturentwicklung" *(Grafik 3.7)*, nämlich eine robuste und wach-

sende Auslandsnachfrage bei gleichzeitig labiler und stagnierender Inlandsnachfrage, rächte sich im Abschwung 2001. Als nämlich weltweit die überdrehten Wachstums-„Blasen" an den Börsen und der Informations- und Kommunikationsindustrie („new economy") platzten, zudem der Preisanstieg bei Öl und Lebensmitteln (BSE-Krise) die für die Konsumnachfrage verfügbaren Einkommen auffraßen und – vor allem in Ostdeutschland – ein handfester Einbruch der Bauindustrie hinzukam, fehlte es an einer verlässlichen inländischen Nachfragestütze. All diese Faktoren sorgten bereits für den Abschwung, ehe schließlich von den Ereignissen des 11. September 2001 zusätzliche Verunsicherung auf die Weltmärkte ausging. Viel zu spät wurde von der Regierung erkannt, dass die Wirtschaft auf Talfahrt ist und die ursprünglichen Wachstumsschätzungen nicht haltbar sind.

Die generelle Konjunkturflaute schlug sich auch bei den von der IG Metall organisierten Branchen nieder. Die Metallverarbeitung hatte seit der zweiten Hälfte des Jahres 1999 einen stetigen Produktionszuwachs mit Spitzenergebnissen im Jahr 2000 und – in Teilbranchen – auch noch im Jahr 2001 erfahren. Mit 14,5 Prozent Wachstum (1999 bis 2001) lag die Metallindustrie weit über dem gesamtwirtschaftlichen Produktionsanstieg von 5,5 Prozent. Im zweiten Halbjahr 2001 begann der Rückgang der Produktion.

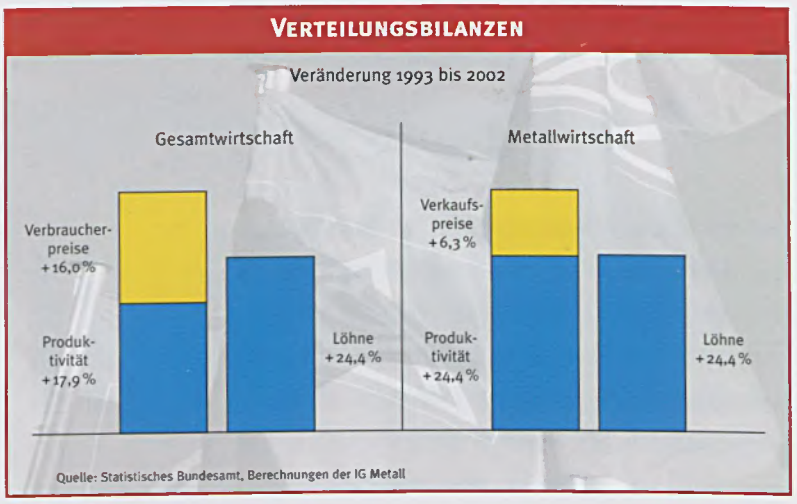
Die Gewinnlage der Metallindustrie war bis zum Konjunktureinbruch Ende 2001 ausgezeichnet und erreichte in einzelnen Branchen (u. a. Automobilindustrie) Rekordniveaus. Die Entwicklung der Einkommen der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie ist im Berichtszeitraum keineswegs dem Produktivitäts- und Preisanstieg davongelaufen. Bei einem Anstieg der Löhne und



Grafik 3.6



Grafik 3.7



Grafik 3.8



Grafik 3.9



Grafik 3.10

Gehälter von 9,5 Prozent (Stundenbasis – 1999 bis einschließlich 2001) wurde der umverteilungsneutrale gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum von 10,5 Prozent nur knapp verfehlt. *(Grafiken 3.8 und 3.9)*
Verteilungspolitik spielte sich nicht nur auf der Ebene der Tarifpolitik sondern auch auf der Ebene der Steuerpolitik ab. *(Grafik 3.10)*

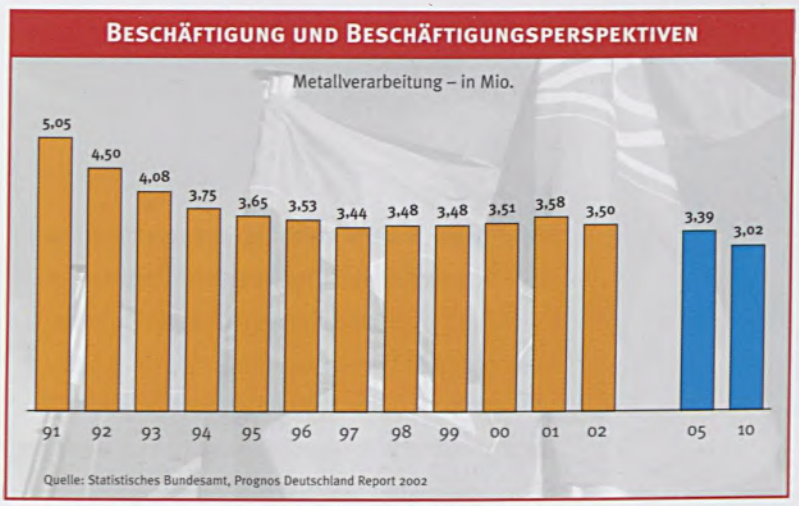
Hier tat sich im Berichtszeitraum einiges. Die IG Metall hat sich in die Debatte über die umfassende Steuerreform der rot-grünen Koalition frühzeitig eingemischt und klare Ziele formuliert: Erstens über die Steuerreform die soziale Schieflage zu korrigieren, zweitens der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage neue Impulse zu geben (Konsum- und Investitionsnachfrage stärken) und drittens sicherzustellen, dass die Finanzbasis des Staates und der Gebietskörperschaften für die dringend nötigen Infrastrukturinvestitionen (die mittlerweile ein Rekordtief erreicht haben!) und sonstigen Aufgaben nicht gefährdet werden.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum vom Funktionsbereich Wirtschaft fortlaufend Informationen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Analysen zu zentralen wirtschaftspolitischen Fragestellungen erstellt. Dies bezog sich insbesondere auf

- die vierteljährlichen Analysen der allgemeinen Metallkonjunktur und der besonderen Metallkonjunktur in den neuen Bundesländern;
- spezielle Untersuchungen zu Einzelfragen der Wirtschafts- und Finanzpolitik;

- Positionsbestimmungen zu wirtschafts- und industriepolitisch bedeutsamen Politikvorhaben;
- die Auseinandersetzung mit Gutachten und Prognosen zur Wirtschafts- und Konjunkturentwicklung.

Zudem legte der Funktionsbereich Wirtschaft zur Vorbereitung und argumentativen Unterfütterung von Tarifbewegungen jeweils gesonderte Analysen zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und eine ökonomisch fundierte Begründung der Tarifforderungen vor.



Grafik 3.11



Grafik 3.12

4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz

Mehr Beschäftigung kann nur durch die Schaffung neuer, zusätzlicher Arbeitsplätze erreicht werden. Dies muss vor allem in den Unternehmen durch Investitionen in neue Beschäftigungsfelder geschehen.

Sowohl auf der Ebene der Metall verarbeitenden Industrie als auch gesamtwirtschaftlich hat sich die Beschäftigtenzahl zu Beginn des Berichtszeitraumes zunächst positiv entwickelt. Seit Mai 1999 gab es einen nahezu beständigen Zuwachs der Zahl der Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie *(Grafik 3.11)*. Der Höhepunkt wurde im August 2001 mit 3,6 Millionen Beschäftigten erreicht – seitdem ging es rasch abwärts. Von den zugewachsenen 145 000 Arbeitsplätzen sind nun (Dez. 2002) bereits wieder 142 000 verloren gegangen. Auch qualitativ hat sich einiges geändert: Entstanden in früheren Aufschwungphasen meist reguläre Beschäftigungsverhältnisse, kam es im genannten Zeitraum hauptsächlich zu befristeten Anstellungsverträgen oder Stellen für Leiharbeitnehmer.

Gesamtwirtschaftlich ist die Zahl der Erwerbstätigen von 1998 bis 2001 gestiegen – seitdem nimmt sie wieder ab. Teils war der Anstieg statistisch bedingt, da die geringfügigen Arbeitsverhältnisse besser erfasst wurden. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen lag bei 4,3 Millionen (Jahresdurchschnitt 2002), die Zahl jener, die

Arbeit suchen aber nicht als Arbeitslose erfasst sind (sogenannte „Stille Reserve") beträgt 1,7 Millionen – sodass eine Arbeitsplatzlücke von etwa sechs Millionen besteht.

Der Funktionsbereich Wirtschaft hat im Berichtszeitraum sowohl durch laufende Analysen als auch durch Formulierung von beschäftigungspolitischen Konzepten zum umfassenderen Thema der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beigetragen. Zusammen mit den DGB-Gewerkschaften wurde ein wachstums- und beschäftigungspolitisches Programm *(Grafik 3.12)* formuliert. Innovation, private Investitionen, öffentliche Investitionen für die Infrastruktur und ökologische Erneuerung, aber auch eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Zinspolitik und die Nachfrage stärkende Tarif- und Steuerpolitik stehen im Mittelpunkt dieses Konzeptes.

4.3 Industrie- und Branchenpolitik

Der IG Metall geht es um die Sicherung einer nachhaltigen industriellen Entwicklung. Leitorientierung der Industriepolitik muss eine ökonomische, soziale, ökologische und demokratisch-gesellschaftliche Nachhaltigkeit sein.

Für einzelne Branchen und Sektoren – wie z. B. die Automobilindustrie, den Maschinenbau, die Luft- und Raumfahrtindustrie, den Schiffbau, das Textil- und Bekleidungsgewerbe, die Holz- und Kunststoffindustrie und das Handwerk – wurden dabei in regelmäßigen Abständen Branchenanalysen erstellt. Für andere – insbesondere Teilbranchen – wurden punktuell besondere Analysen vorgenommen (Schienenfahrzeugbau, einzelne Unterbranchen des Maschinenbaus und der Holz- und Kunststoffindustrie).

Im Gefolge von Strukturveränderungen verschieben sich teilweise tradierte Branchen- und Sektorabgrenzungen, und es entstehen zum Teil neue Branchenkomplexe und Sektoren. Diese Entwicklungen waren ebenfalls Gegenstand besonderer Untersuchungen, so z. B. für die Industriellen Dienstleistungen und den Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK-Sektor).

Die Analyse der industriellen Strukturentwicklung auf der Ebene von Branchen und Sektoren bilden ihrerseits die Grundlage für die branchenpolitischen Aktivitäten der IG Metall. Diese beziehen sich einerseits auf die organisationsinterne Erarbeitung und Umsetzung eines einheitlichen branchenpolitischen Konzeptes und andererseits auf die Einflussnahme auf staatliche Aktivitäten im Bereich der Branchen- und Industriepolitik.

Durch den hohen Grad der regionalen Konzentration einzelner Branchen bedingt, kommt speziellen Aktivitäten der IG Metall-Bezirksleitungen in Kooperation mit der Vorstandsverwaltung besondere Bedeutung zu. Dies betraf im Berichtszeitraum die Aktivitäten des IG Metall-Bezirks Küste im Bereich des Schiffbaus und der maritimen Industrie insgesamt.

Zum anderen geht es bei der Industrie- und Branchenpolitik darum, Einfluss auf die staatlichen Aktivitäten im Bereich der Branchen- und Industriepolitik zu nehmen. Im Berichtszeitraum ist hier insbesondere die Einflussnahme auf eine industriepolitisch sinnvolle Ausgestaltung der sog. Altauto-Verordnung zu nennen. In einzelnen Fällen ist diese Aktivität auf politischer Ebene in Form von Branchendialogen organisiert. Dort werden von Vertretern der Ministerien, der Unternehmerverbände und der IG Metall branchentypische Gestaltungskonzepte diskutiert und entwickelt.

Von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der IG Metall, des Verbandes der Automobilindustrie (VDA) und des Bundeswirtschaftsministeriums wurde ein gemeinsames Positionspapier zu neuen Beschäftigungsfeldern in der Automobilindustrie erarbeitet. Sektorübergreifende Themen der Industriepolitik sind unter anderem Gegenstand einer Kooperation der IG Metall mit der IG BCE, die sich insbesondere in der Durchführung eines alljährlich stattfindenden Workshops zur Industriepolitik, dem sog. Bochumer Workshop, niedergeschlagen hat. Auf der europäischen Ebene existiert seit Jahren ein funktionsfähiger Industriepolitischer Ausschuss des EMB, in dem die Positionsbestimmung des EMB zu wesentlichen industriepolitischen Fragen vorbereitet wird.

Die Lage in Ostdeutschland erfordert nach wie vor gesonderte industriepolitische Maßnahmen. Die IG Metall hat im Berichtszeitraum eine Analyse der allgemeinen und metallspezifischen Lage in den neuen Bundesländern vorgelegt und eine neue Industriepolitik gefordert, die unter anderem folgende Elemente umfassen muss: Bessere Einbindung der wenigen großen Unternehmen in regionale Zuliefer- und Kooperationsstrukturen; Verbesserung der Innovationsfähigkeit und -geschwindigkeit der mittelständischen Industrieunternehmen; bessere Managementberatung; problemgerechtere Finanzierung der Unternehmen durch eine flexiblere Politik der Banken; Intensivierung von Aus- und Weiterbildung.

Maßnahmen der regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik müssen hinzukommen. Speziell für die Sondersituation in Ostdeutschland muss der durch den Solidarpakt II geschaffene finanzielle Rahmen genutzt werden für die Förderung von regionalen Wachstumszentren, den Abbau infrastruktureller Defizite, die Forcierung einer grenzübergreifenden Wirtschaftsstruktur im Zuge der Osterweiterung der EU und eine gestaltende Arbeitsmarktpolitik.

4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung

Betriebswirtschaftliche Beratung hat in den letzten Jahren erheblich an Umfang und Bedeutung gewonnen.

Die betriebswirtschaftliche Beratung hat im Berichtszeitraum eine erhebliche Ausweitung der Aufgabengebiete erfahren. Neben den Bilanzanalysen für Aufsichts- und Betriebsräte

rückten die Sanierungs- und Insolvenzberatung in den Fokus der täglichen Arbeit. Diese Verschiebung der inhaltlichen Schwerpunkte ging einher mit organisatorischen Veränderungen.

Jährlich werden für die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten von etwa 350 Unternehmen Bilanzanalysen erstellt. Etwa 180 dieser Analysen werden nicht mehr im Ressort Betriebswirtschaft, sondern durch externe Berater geschrieben. Durch dieses Outsourcing und eine enge Vernetzung dieser Beraterstrukturen konnte mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung eine erhebliche Qualitätssteigerung hinsichtlich der inhaltlichen und terminlichen Gestaltung der Jahresabschlussanalysen erreicht werden.

Die Beratung in Unternehmenskrisen, sowohl die klassische Sanierungsberatung als auch zunehmend die Beratung bei drohenden oder eröffneten Insolvenzverfahren, hat mit dem Konjunkturabschwung erheblich an Umfang und Bedeutung gewonnen. Die erste Krisenwelle, bei denen die Arbeitgeber eine Abweichung von Tarifverträgen forderten, konnte in bewährter Form bewältigt werden. Die Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Beratung ist es dabei, Spielräume aufzuzeigen und Missbrauchsfälle zu verhindern. Mit Verschärfung der Konjunkturkrise musste das Beratungsgeschäft neu definiert werden. In Zusammenarbeit mit externen Beratungsgesellschaften wurden umfassendere Beratungsansätze erarbeitet. Bei den zirka 100 Beratungsfällen, die jährlich über das Ressort Betriebswirtschaft abgearbeitet werden, mussten zum Teil komplexe Sanierungskonzepte hinterfragt und Gegenkonzepte erstellt werden.

Allgemeine Stellungnahmen zu betriebswirtschaftlichen Fragestellungen sowie Grundlagen zur Rechnungslegung und Bilanzierung werden auf Anfrage erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

4.5 Technologie und Forschungspolitik

Die hohe Arbeitslosigkeit hat auch mit forschungs- und technologiepolitischen Defiziten zu tun.

Die Forschungs- und Technologiepolitik der IG Metall hat sich auf die beiden für Arbeitnehmer grundlegenden Fragen konzentriert: Welchen Beitrag kann Technologie zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen leisten? Wie können humane und innovative Arbeitsbedingungen beim Einsatz moderner Technologien gewährleistet werden?

In praktisch allen Politikfeldern sind Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume zunehmend von technologischen Entwicklungen abhängig, dies gilt auch für die Felder gewerkschaftlicher Politik: Ob Tarif-, Wirtschafts-, Betriebs-, Bildungs-, Sozial- oder Jugendpolitik – kaum ein Bereich, in dem nicht die Inhalte, Methoden, Ziele und Durchsetzungsbedingungen von Technik beeinflusst sind (Beispiel: Ausbreitung ortsungebundener Arbeitsformen und

eines neuen Arbeitnehmertypus als Folge der Informatisierung). Für den Erhalt politischer Handlungsfähigkeit ist es deshalb wichtig, bereits in frühen Phasen die Potenziale und Konsequenzen technologischer Trends abschätzen zu können. Insofern ist eine aktive Beteiligung und kritische Begleitung der staatlichen wie auch der privatwirtschaftlich initiierten Maßnahmen der Forschungs- und Technologiepolitik für Gewerkschaften eine Schlüsselaufgabe.

Ausgehend von Analysen der Ursachen für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland – die zu einem erheblichen Teil auf forschungs- und technologiepolitische Defizite in der Vergangenheit zurückzuführen ist – hat die IG Metall in den vergangenen Jahren an vielen Orten eine stärker auf nachhaltige Beschäftigung zielende Neuorientierung der Forschungs- und Technologiepolitik mit vorangetrieben. Mit dem unter anderem von der IG Metall angestoßenen und von der Bundesregierung gestarteten Programm „Wissen schafft Märkte" sollen die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen produzierten Ergebnisse schneller für die wirtschaftliche Verwertung genutzt werden. Nach amerikanischem Vorbild werden auf Vorschlag der IG Metall Patentverwertungsagenturen eingerichtet, wie sie in den USA durch Ausgründungen jährlich 280 000 Arbeitsplätze schaffen. Die IG Metall unterstützt den Aufbau des Deutschen Innovationsforums, das vom BMBF mit der Schaffung eines Netzwerks Technologie-Marketing (NTM) beauftragt wurde.

Innovative Umgestaltung der Arbeitswelt mit dem Ziel, die kreativen Potenziale jedes Einzelnen möglichst ungehindert zur Entfaltung zu bringen, ist ein wichtiges Element einer vorausschauenden und wirksamen Beschäftigungspolitik. Dies ist zugleich der Kerngedanke des maßgeblich von Gewerkschaften initiierten Rahmenkonzepts: „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBF). Im Gegensatz zu anderen, stärker technisch orientierten Förderprogrammen und auch über die Vorläuferprogramme „Humanisierung der Arbeit" sowie „Arbeit und Technik" hinaus, steht in dem aktuellen BMBF-Rahmenkonzept eine intelligente Verknüpfung von Arbeits- und Beschäftigungspolitik im Mittelpunkt des Interesses.

Darüber hinaus hat sich die IG Metall in diesem Sinne sowohl auf staatlicher Ebene wie auch in zahlreichen regionalen und betrieblichen Einzelprojekten konstruktiv an der Weiterentwicklung forschungs- und technologiepolitischer Konzepte und Programme beteiligt.

4.6 Umweltpolitik

Hier geht es darum, Alternativen und Innovationen zu fördern, die gleichzeitig Arbeitsplätze schaffen.

Die Umweltpolitik der IG Metall hat sich im Rahmen ihrer sozial-ökologischen Reformstrategie

an den umwelt- und beschäftigungspolitischen Dringlichkeiten orientiert: die Klimakatastrophe, die sich in den vergangenen Jahren immer stärker ankündigte, ist spätestens mit der Flutkatastrophe an der Elbe unübersehbar geworden, und damit auch die Notwendigkeit, Alternativen und Innovationen stärker als bisher voranzubringen, die gleichzeitig Arbeitsplätze im Organisationsbereich der IG Metall schaffen. In der umweltpolitischen Debatte hat sich klar herausgestellt, dass der Energie- und der Verkehrssektor die Hauptschwerpunkte der CO_2-Belastung bildet, und deshalb Umwelttechnologien hier am dringendsten gefördert werden müssen.

Die IGM hat maßgeblich zur Durchsetzung des Gesetzes zur erneuerbaren Energie beigetragen; hat Forderungen zur Förderung der erneuerbaren Energie, z. B. 100 000-Dächer-Programm gestellt und bei deren Durchsetzung mitgewirkt; hat mit Energiebetriebsräten und Umweltverbänden ein Forderungspapier „Energiearbeitsplätze der



Zukunft" entwickelt und veröffentlicht (Blaue Reihe) sowie ein Positionspapier „Energiewende – Beiträge der erneuerbaren Energien für ein zukunftsfähiges Energiesystem" (Blaue Reihe). Ferner ist die Erstellung eines Positionspapiers „Mit neuen Jobs die Umwelt retten" (Blaue Reihe) zu erwähnen.

In den Publikationen der IG Metall wurde wiederholt über die Erfolge und die Beschäftigungswirkungen von Windkraft und Solarenenergie berichtet. Die IG Metall hat die Aktionen zum Ausstieg aus der Atomenergie nachhaltig unterstützt und in diesem Sinne politisch Einfluss genommen. Im Bereich der Energieverwendung im Verkehr wurde die Forderung nach einem sauberen Antrieb und nach der Nutzung erneuerbarer Energien in der Mobilität in einer Reihe von Expertenrunden mit Akteuren aus der Umweltpolitik und der Verkehrswirtschaft entwickelt und in einer Blauen Reihe „Nachhaltige Mobilität" dargestellt.

4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

Seit Vollendung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion steigt die Bedeutung der europäischen Ebene für die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik mehr und mehr.

Der wirtschaftliche Integrationsprozess Europas ist durch die 1999 wirksam gewordene Europäische Währungsunion (EWU) und den zum 1. Januar 2002 auch als allgemeines europäisches Zahlungsmittel in Umlauf gebrachten EURO beschleunigt worden.

Die EWU hat den wirtschaftspolitischen Handlungsspielraum gegenüber der vorher national zersplitterten Situation erhöht. Denn die EWU umfasst einen nahezu geschlossenen Binnenmarkt; nur neun Prozent der Nachfrage der gesamten EU richten sich auf Importe. Anders gesagt: Wenn es zu geld- und fiskalpolitischen Nachfrageimpulsen kommt, dann bleiben diese fast vollständig in der EU und fließen nicht ab. Die EU hat damit einen ähnlich bedeutenden Binnenmarkt wie die USA . Zudem können die Finanzmärkte sich nun nicht mehr einzelne europäische Staaten als Zielscheibe ihrer Währungsattacken aussuchen, denn mit dem EURO ist immer der gesamte Währungsraum umfasst. Damit verringert sich die Gefahr von Währungsturbulenzen, und es erweiterten sich die Spielräume für eine eigenständige Wirtschaftspolitik der EU.

Um wirtschaftspolitisch wirkungsvoll handeln zu können, muss es jedoch zu einer Änderung der gegenwärtigen Wirtschaftsverfassung in der EU kommen. Sowohl der Stabilitäts- und Wachstumspakt mit seinen zu engen Vorgaben für den Staatshaushalt als auch die vertragliche Beschreibung der Aufgaben der EZB müssen verändert werden. Letzteres in dem Sinne, dass die EZB zugleich für Wachstum und Beschäftigung in die Pflicht zu nehmen ist. Der staatlichen Haushaltspolitik muss mehr Spielraum gegeben wer-

den, damit sie ihre Aufgaben – die konjunkturelle Stabilisierung der Beschäftigung und die Bereitstellung einer wachstumsfördernden Infrastruktur – erledigen kann. Deshalb müssen die engen Vorgaben der Maastricht-Kriterien revidiert werden.

4.8 Globalisierung

Globale Märkte müssen in Zukunft auf globalen Regeln und Institutionen beruhen, die Menschenwürde und Gemeinwohl über Profitinteressen stellen.

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum verstärkt in den politischen Prozess der Gestaltung von Globalisierung eingemischt. In einer Reihe von Analysen und Tagungen hat sie ihre Positionen der gewerkschaftlichen und allgemeinen politischen Öffentlichkeit vorgestellt. Auf der Ebene internationaler Organisationen und nationaler Regierungsgremien bzw. Parlamentsausschüssen (Globalisierungs-Enquete des Deutschen Bundestages) hat sie ihre Vorstellungen und Forderungen in den politischen Prozess eingeführt.

Dabei standen folgende inhaltliche Aspekte im Vordergrund:
Veränderung der währungspolitischen Regeln: Die Bundesregierung muss im Verbund mit den anderen EU-Mitgliedsländern auf ein neues Weltwährungssystems drängen. Dieses muss auf der Basis fester, aber anpassungsfähiger Wechselkurse errichtet werden. Damit würde auch kleineren und ärmeren Ländern die Chance gegeben, mit den globalen Kapitalströmen zurechtzukommen. Um die kurzfristigen Devisentransaktionen zu entschleunigen, sollen Steuern (Devisenumsatzsteuern – Tobinsteuer) erhoben werden. Nach wie vor drängend ist ein Schuldenerlass für die ärmsten Länder. Zugleich muss den Entwicklungsländern endlich ein besserer Zugang zum Welthandel eingeräumt werden.

Notwendig sind Initiativen zur Regulierung der Finanzmärkte (Wertpapiermärkte). Die explosionsartige Entwicklung der Finanzmärkte in den 90er-Jahren ist nicht das bloße Ergebnis zunehmender Finanzierungsbedürfnisse der Unternehmen, sondern Ausdruck des Rendite suchenden überschüssigen Kapitals. Eine Regulierung der Wertpapiermärkte sollte darauf abzielen, sie in den gesamtwirtschaftlichen Entwicklungsprozess einzubetten und auf ihre Hauptfunktionen, die Finanzierung produktiver Ausgaben und die Bildung langfristigen Vermögens zu beschränken. Dazu sind institutionelle Regelungen (Transparenz; Eigenkapitalvorschriften für Banken und Wertpapierhändler etc.) aber auch die Besteuerung von kurzfristigen Transaktionen (Besteuerung von Börsenumsätzen, ausgenommen Emissionen) nötig. Die Geschäfte mit so genannten off-shore-Zentren, die keiner Finanzaufsicht unterliegen und nur der Steuerhinterziehung dienlich sind, sollten verboten werden.

Schließlich sind soziale Standards zu vereinbaren (siehe Kapitel 2, Abs. 4).

5. Sozialpolitik

5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen

Die gesellschaftliche Entwicklung darf nicht den Zwängen des kapitalistischen Marktes oder der Standortkonkurrenz untergeordnet werden, sondern muss sich an gesellschaftlich gewollten und demokratisch legitimierten Wertvorstellungen und Zielen ausrichten.

Während unter der Kohl-Regierung eine Politik des Sozialabbaus und der Deregulierung zum politischen Programm wurde, bestanden mit der Übernahme der Regierungsverantwortung durch die rot-grüne Bundesregierung gute Chancen für einen Politikwechsel. Die Hoffnungen der Gewerkschaften auf eine Sozialpolitik unter neuen Vorzeichen wurden aber nur in der ersten Regierungsphase erfüllt. Unter den Vorzeichen verschärfter internationaler Wettbewerbsbedingungen und der Sicherung des nationalen Standortes wurden die Aufgaben der Sozialpolitik immer stärker eingegrenzt.

Dreh- und Angelpunkt war die Debatte um die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die „Entlastung des Faktors Arbeit" durch die Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge ist erklärtes Ziel der Politik. Dies, sowie die bestehenden Einnahmeprobleme aufgrund von Arbeitsmarktkrise und Wachstumsschwäche einerseits sowie die bestehenden Anforderungen aufgrund der demografischen Entwicklung der Gesellschaft und der Differenzierung von Lebensstilen und Erwerbsbiografien andererseits sollen durch eine Politik der stärkeren Eigenverantwortung und -vorsorge „aufgefangen" werden. Im Ergebnis führt eine solche Politik zu weiterer Privatisierung sozialer Sicherung zulasten der Versicherten/Beschäftigten und zu einer Entlastung der Arbeitgeber. Die Gefahr, dass immer mehr Menschen aus dem System sozialer Sicherung aufgrund von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung gänzlich herausfallen, nimmt zu. Der Druck auf den Sozialstaat und die Notwendigkeit seiner Sicherungs- und Korrekturfunktion wächst.

5.2 Arbeitsmarkt

Unsere Vorstellung von Arbeitsmarktpolitik ist präventiv ausgerichtet und mit regionalen industrie- und strukturpolitischen Konzepten verknüpft.

Mit dem Regierungswechsel 1998 waren Hoffnungen auf eine Neugestaltung der Arbeitsmarktpolitik verbunden. Schließlich hatte die SPD in ihrer Oppositionszeit einen Entwurf für ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz (ASFG) eingebracht. Dieser Entwurf basierte im Wesentlichen auf dem „Memorandum zur Reform der Arbeitsförderung", welches in einem von der IG Metall organisierten Expertenarbeitskreis erarbeitet worden war. Das Memorandum und das ASFG zielen insbesondere auf den Vorrang präventiver und aktiver statt passiver Arbeitsmarktpolitik, wobei es darum gehen sollte, Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik stär-



ker zu verzahnen. Diese Forderungen wurden durch ein Finanzkonzept flankiert, das darauf zielte, die Beitragsfinanzierung auf alle Erwerbstätigen auszuweiten und einen steuerfinanzierten Bundeszuschuss zur Bundesanstalt für Arbeit vorzusehen. Die Regierungskoalition hat einzelne Aspekte dieses Entwurfs für ihre Gesetzesänderungen aufgriffen, aber weder das Memorandum noch das ASFG zur Grundlage der zahlreichen Reformen im Arbeitsförderungsrecht gemacht.

SGB III-Reform/ Job-Aktiv-Gesetz

Wesentliche Reform des SGB III (früher AFG) war in der vorangegangenen Legislaturperiode das sog. Job-Aktiv-Gesetz, welches zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Die Neuregelungen zielten insbesondere auf eine Flexibilisierung der Anspruchsvoraussetzungen für die Wahrnehmung aktiver Maßnahmen. Damit war eine stärker präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik verbunden. Betroffene mussten nicht mehr eine bestimmte Zeit arbeitslos sein, um eine Weiterbildungsmaßnahme wahrzunehmen oder eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesen zu bekommen. Neben diesen sinnvollen Veränderungen enthielt das Job-Aktiv-Gesetz aber auch Elemente wie die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die weitere Einbindung kommerzieller Dritter in den Vermittlungsprozess und die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen, die auf Ablehnung der IG Metall stießen. Insgesamt war mit dem Job-Aktiv-Gesetz die „Neujustierung der Balance von

Rechten und Pflichten“ verbunden. Die IG Metall hat in ihrer Stellungnahme zu diesem Gesetz darauf aufmerksam gemacht, dass die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehenen verbindlichen Pflichten sanktionsbewehrt sind, während die Pflichten der Arbeitgeber als Sollvorschriften beschrieben worden sind, deren Missachtung mit keinerlei Sanktionen einher geht. Der im Job-Aktiv-Gesetz enthaltene Grundsatz des „Förderns und Forderns“ lässt unberücksichtigt, dass die Arbeitslosigkeit ein gesellschaftliches Problem ist, das auf der kapitalistischen Wirtschaftsordnung beruht und nicht vorrangig einzelnen Betroffenen anzulasten ist.

Die Absenkung der Bemessungsgrundlage für die Arbeitslosenhilfe wurde durch das Job-Aktiv-Gesetz modifiziert. Auch wurde die gesetzlich geregelte Bindung der Förderung bei ABM und SAM an untertarifliche Bezahlung zwar zurückgenommen, gleichwohl blieben die Förderkonditionen so ausgestaltet, dass in der Praxis nach wie vor die Entlohnung unterhalb der Flächentarife erfolgte.

Die Forderung nach einer ergänzenden Finanzierung der Arbeitslosenversicherung durch einen regelgebundenen Bundeszuschuss konnte nicht durchgesetzt werden. Das so genannte Mainzer Modell, das im Niedriglohnbereich eine Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge vorsieht, ist, trotz Ablehnung der IG Metall, flächendeckend eingeführt, zeigt allerdings in quantitativer Hinsicht wenig Wirkung.



Die IG Metall hat im Rahmen des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik im August 2000 „Eckpunkte für die Reform der Arbeitsförderung“ vorgelegt, die in arbeitsmarktpolitischen Fachkreisen und in den Gewerkschaften erhebliche Beachtung fanden, allerdings nur wenig Eingang in die gesetzliche Umsetzung gefunden haben.

Insgesamt zielte die Arbeitsmarktpolitik darauf, das Arbeitskräftepotenzial zu flexibilisieren, die Arbeitsmarktfähigkeit der Einzelnen stärker in den Mittelpunkt zu rücken sowie den Bundeshaushalt zu konsolidieren, auch wenn dies auf Kosten sozialer Sicherheit und zu Lasten der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt geht.

Hartz-Kommission

Aufgrund einer öffentlichen Diskussion um falsch geführte Vermittlungsstatistiken der Arbeitsämter setzte das Bundeskanzleramt eine Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" (Hartz-Kommission) ein. Sie hatte den Auftrag, Vorschläge für eine Reform der Bundesanstalt für Arbeit zur Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit der Arbeitsämter vorzulegen.

Die Kommission hat ein Konzept vorgelegt, mit dem sie bis 2005 die registrierte Arbeitslosigkeit halbieren will. Trotz einiger positiver Ansatzpunkte zur Effektivierung der Arbeitsvermittlung und zur Substituierung von Überstundenarbeit durch Leiharbeit meldete die IG Metall Zweifel an, ob die proklamierten Beschäftigungsziele mit den vorgeschlagenen Mitteln der Hartz-Kommission zu erreichen seien. Sie machte darauf aufmerksam, dass die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit nur gelingen könne, wenn aktive Arbeitsmarktpolitik in eine offensive Geld-, Finanz- und Wirtschaftspolitik sowie eine Politik der Arbeitsumverteilung eingebunden werde.
Die IG Metall plädierte dafür, beschäftigungsfördernde Elemente des Kommissionsberichtes zu stärken, hingegen auf Leistungskürzungen, verschärfte geografische Zumutbarkeitsregelungen und die Deregulierung der Leiharbeit, des Kündigungsschutzes sowie Einschränkung der Tarifautonomie zu verzichten.
Unmittelbar nach der Bundestagswahl 2002 machte sich die Bundesregierung an die Umsetzung der Hartz-Vorschläge. Allerdings enthielten das Erste und Zweite „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" einige Modifikationen gegenüber den Vorschlägen der Kommission. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II und die Neuregelungen zu den Aufgaben und Rechten und zur Zusammensetzung der Selbstverwaltung sowie die Umsetzung des Ausbildungszeitwertpapiers waren in diesen Gesetzen nicht enthalten. Sinnvolle Vorschläge, z. B. die Einführung eines regelgebundenen Steuerzuschusses zur BA oder die Einführung eines Berufsschutzes, wurden nicht umgesetzt.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde weitgehend dereguliert und gleichzeitig der Grundsatz eingeführt, dass die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Entleihers gelten. Dieser Grundsatz wurde allerdings mit einer Tariföffnungsklausel versehen. Im Leistungsrecht gab es Einschnitte bei den Entgeltersatzleistungen (Wegfall der Dynamisierung) und durch verschärfte Anrechnungsvorschriften insbesondere bei der Arbeitslosenhilfe. Die Zumutbarkeitsregelungen wurden dahingehend verschärft, dass die Beweislast auf die Arbeitslosen verschoben und bei Arbeitslosen ohne familiäre Bindung die geographische Zumutbarkeit vergrößert wurde. Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können künftig ohne sachlichen Grund beliebig oft befristet eingestellt werden. Auch die Regelungen zu „Minijobs", Brückengeld und Förderung von Selbstständigkeit (Ich-AGs) wurden von der IG Metall kritisch bewertet.

5.3 Gesundheitspolitik/Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Gesundheitssystem müssen Über-, Unter- und Fehlversorgung mit dem Ziel einer effizienteren und effektiveren Versorgung abgebaut werden. Eine optimale, qualitätsgesicherte Versorgung muss über soziale Grenzen hinweg uneingeschränkt zugänglich sein. Eine humane Arbeitsgestaltungspolitik muss auf veränderte Gesundheitsbelastungen reagieren und auf verstärkte Beteiligung der Beschäftigten setzen.

Gesellschaftliche Gesundheitspolitik

Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens und seine Finanzierung haben in den vergangenen Jahren unverändert angehalten. Die frühere konservativ-liberale Bundesregierung betrieb eine Politik, die zu deutlichen Leistungseinschnitten für die Versicherten und zu Beschädigungen des Solidarsystems der gesetzlichen Krankenversicherung führte.

Die IG Metall setzte sich dagegen stets für eine Weiterentwicklung des Gesundheitswesens ein, die Prävention und Gesundheitsförderung sowie mehr Solidarität und Qualität zu zentralen Zielen einer Reformpolitik erklärt. Nicht die Rationierung von Gesundheitsleistungen, die Aufspaltung des gesetzlichen Leistungskatalogs oder weitere Zuzahlungen durch die Versicherten, sondern Maßnahmen zur Verbesserung von Effizienz, Effektivität und Qualität sind dringende Reformbedarfe. Nicht Leistungskürzungen, sondern die Erschließung von Wirtschaftlichkeitsreserven und die Beseitigung vorhandener Über-, Unter- und Fehlversorgung gehören auf die Reformagenda.

Die ersten Maßnahmen rot-grüner Politik nach dem Regierungsantritt 1998 waren aus Sicht der IG Metall positiv zu bewerten. Deutliche Verschlechterungen der vorherigen Bundesregierung wurden mit einem so genannten „Vorschaltgesetz" („Solidaritätsstärkungs-Gesetz") zurückgenommen (z. B. Höhe der Zuzahlungen, Krankenhaus-Notopfer, Wiedereinführung des Zahnersatzes für jüngere Versicherte).

Dem Vorschaltgesetz folgte eine Strukturreform der gesetzlichen Krankenversicherung („GKV-Strukturreform 2000"). Die Gewerkschaften bewerteten auch diese als Schritt in die richtige Richtung. So wurden den Krankenkassen wieder mehr Spielräume für Präventionsmaßnahmen eingeräumt sowie die Möglichkeiten für integrierte Versorgungskonzepte und Qualitätssicherung erweitert. Allerdings reichte die Reformperspektive vor dem Hintergrund der strukturellen Probleme des Gesundheitswesens nicht weit genug. Zudem muss festgestellt werden, dass die Reformansätze nicht zuletzt wegen des Widerstandes mächtiger Interessengruppen in der Umsetzung stecken geblieben sind. Die neue Gesundheitsministerin machte jedoch wichtige Regelungen wieder rückgängig, mit der Folge deutlicher Ausgabensteigerungen vor allem im Arzneimittelbereich. Der entstehende Druck auf





die Beiträge sollte durch Gesetze gedämpft werden, die die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen in Angriff nehmen und den Wettbewerb unter den Krankenkassen besser regulieren.

Die IG Metall beteiligte sich aktiv an der Auseinandersetzung um die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens. So engagierte sie sich im Rahmen des „Runden Tisches" beim BMG, in dem zum Thema Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung notwendige Reformschritte beraten wurden.
Im Oktober 2001 verabschiedete der Vorstand der IG Metall unter dem Titel „Für mehr Qualität und Solidarität im Gesundheitswesen. Plädoyer für eine reformpolitische Weiterentwicklung des deutschen Gesundheitswesens" ein ausführliches gesundheitspolitisches Reformkonzept, das zur Grundlage einer breiten Information und Diskussion innerhalb der IG Metall wurde. Auf zahlreichen Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der IG Metall stieß dieses Konzept auf große Resonanz. Begleitet wurde die Debatte durch unterstützende Materialien und Veröffentlichungen. Im Rahmen der Aktivitäten zur Bundestagswahl 2002 legte die IG Metall gemeinsam mit dem DGB einen besonderen Schwerpunkt auf die Gesundheitspolitik. Durch diese Aktivitäten gelang es, auf die gesundheitspolitische Positionierung der Bundesregierung Einfluss zu nehmen.

Mit Beginn der laufenden Legislaturperiode wurden in der gesetzlichen Krankenversicherung erneut Vorschaltgesetze (z. B. das „Beitragssatzsicherungsgesetz") auf den Weg gebracht, die erstmals darauf abzielten, die Kostenentwicklung weitgehend ohne zusätzliche Belastungen der Versicherten und Patientinnen/Patienten anzugehen und stattdessen die Leistungsanbieter (vor allem Ärzte und Pharma-Branche) stärker heranzuziehen.

Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der moderne Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt auf der Grundlage der neuen Gesetzgebung ein bisher unausgeschöpftes Potenzial bei der Bekämpfung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken und Erkrankungen. Damit kann eine arbeitsweltbezogene Präventionsstrategie mittel- und langfristig einen enormen Entlastungsbeitrag für die Sozialversicherungen und damit für eine wirksame Gesundheitsreform leisten. Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin betragen die jährlichen Mindestkosten arbeitsbedingter Erkrankungen 28,5 Milliarden Euro, davon entfallen 15 Mrd. Euro auf Behandlungskosten bei den Krankenkassen und 13,5 Mrd. Euro auf Produktionsausfallkosten der Betriebe.

Präventionsmaßnahmen in den Betrieben können sich seit den 90er-Jahren auf eine neue rechtliche Basis stützen:

- Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 formuliert einen umfassenden Auftrag für Prävention und menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Betrieben. Dies ist in der Praxis erst in Ansätzen umgesetzt. Zu dem neuen und erweiterten



Handlungsauftrag wurden deshalb zahlreiche Arbeitshilfen und Qualifizierungsangebote für Betriebsräte sowie Informationsblätter für Beschäftigte (Tipp Gesünder @rbeiten) erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

- Das Sozialgesetzbuch VII erweitert den Präventionsauftrag der Unfallversicherungen auf alle arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken. Diskussionen zu seiner Umsetzung in den Selbstverwaltungen wurden von der IG Metall aktiv vorangetrieben und mit Materialien unterstützt.
- Die Neuformulierung des Paragrafen 20 des Sozialgesetzbuches V ermöglicht Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kooperation von gesetzlicher Krankenversicherung und Unfallversicherung. Die IG Metall hat betriebliche Handlungshilfen zur aktiven Gesundheitsförderung als Ergänzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes entwickelt.

Trotz aller Bemühungen ist es nicht gelungen, auf europäischer Ebene die rechtlichen Voraussetzungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter zu vervollständigen und durch einzelne Richtlinien zu ergänzen. Vielmehr ist ein Bedeutungsverlust der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik auf europäischer Ebene festzustellen. So ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Erklärung des Ministerrates von Nizza (11. Dezember 2000) nicht mehr eigenständiges soziales Ziel. Die Aktivitäten einer systematischen Kontrolle der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben der EU innerhalb der Mitgliedsstaaten wurden verringert.



Diese Entwicklungen beeinträchtigten die anfängliche „Aufbruchstimmung“, die mit den neuen Möglichkeiten verbunden war und erforderte eine Revitalisierung der Aktivitäten. In den letzten Jahren ist es gelungen, in der öffentlichen Diskussion der Prävention einen größeren Stellenwert zu verleihen. Dieser ebenfalls von der europäischen Ebene angeregte Wandel in der Wahrnehmung von Prävention hat dazu geführt, dass der Bundesarbeitsminister bei der Eröffnung des Arbeitsschutz-Kongresses 2001 zu einer „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit“ (INQA) aufgerufen hat.

Die IG Metall hat INQA von Beginn an unterstützt und aktiv mitgestaltet. INQA soll eine bessere Koordinierung aller Akteure bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen in den Betrieben bewirken. Die gebildete Schwerpunktaktion „Gemeinsam gegen Stress“ rückt den zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck in den Betrieben ins öffentliche Blickfeld. Präventionsprojekte, insbesondere gegen arbeitsbedingten Stress, konnten unter Beteiligung der IG Metall mit INQA-Fördermitteln auf den Weg gebracht werden. Dazu zählt die Entwicklung eines Modellseminars „Runter mit dem Dauerstress“ im zentralen Bildungsangebot. Mit dem gestarteten Projekt „Neue Qualität der Büroarbeit“ wurde ferner ein branchenpolitischer Akzent gesetzt. Die IG Metall hat die Erweiterung der Initiative zu einer Humanisierungsoffensive gefordert. Diese sollte in der gesamten Legislaturperiode mit 160 Millionen Euro ausgestattet werden.

Als eigenen tarif- und betriebspolitischen Beitrag der IG Metall konnte auf der Konferenz das Leitbild „Gute Arbeit“ konkretisiert und menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe definiert werden. Dies soll Gesundheitsverträglichkeit als Gestaltungseckpunkt in der tariflichen Arbeitszeit- und Leistungspolitik einschließen. Bei der Realisierung dieser Aufgabe ist der präventions- und beteiligungsorientierte Arbeits- und Gesundheitsschutz, der mehr als herkömmliche Arbeitssicherheitspolitik umfasst, unverzichtbar. Deshalb soll das Thema „gute Arbeit“ und menschengerechte Arbeitsgestaltung als Querschnittsthema in die Grundqualifizierung aller Betriebsräte,

Vertrauensleute und der Hauptamtlichen verankert werden.

Um die Rahmenbedingungen für das betriebspolitische Handlungsfeld zu verbessern, setzte die IG Metall auf eine eigenständige gewerkschaftspolitische Aktionsorientierung und auf systematische Qualifizierung ihrer Multiplikatoren. In nahezu allen Bezirken fanden zum Thema psychische Belastungen Fachtagungen statt. In regionalen Kampagnen der IG Metall wie „Aktion Tatort Betrieb", die bundesweit vom Vorstand der IG Metall koordiniert und unterstützt wurden, konnte insbesondere das Thema der Prävention psychischer Belastungen betriebspolitisch aufbereitet werden.

Systematische und integrierte Programme zur Umsetzung des erweiterten Präventionsauftrages sind in den Selbstverwaltungen der Berufsgenossenschaften eingefordert worden. Die Unfallversicherungen gerieten angesichts neuer Aufgaben und politischer Deregulierungsbestrebungen unter stärkeren Legitimations- und Reformdruck. Angesichts von politischen Bestrebungen einer Privatisierung oder zumindest der Leistungsbeschränkungen, aber auch angesichts erheblicher Defizite in der heutigen Organisationsstruktur gewann die Frage, ob ein Konzept der „solidarischen Modernisierung" und des Zusammenschlusses der Metall-Berufsgenossenschaften realisiert werden kann, zunehmende Brisanz. Mit einer Plattform der IG Metall zur Reform der Metall-Berufsgenossenschaften im September 2002 wurde die Umsetzung des Gewerkschaftstagsbeschlusses zur Fusion in Angriff genommen.

Soziale Pflegeversicherung

Seit 1995 ist die soziale Pflegeversicherung integraler Bestandteil der Sozialversicherung. Ihre Leistungsstruktur ist ausgerichtet an dem Grundsatz „ambulante vor stationärer Pflege". Die Pflegeversicherung weist stetig steigende Fallzahlen auf. So bezogen im Jahre 2001 zirka 70 Prozent (1,3 Millionen) der Pflegebedürftigen ambulante Leistungen und etwa 30 Prozent (590 000) der Pflegebedürftigen vollstationäre Leistungen. Unter dem Einfluss der Fallzahlenentwicklung sinkt bei einem Beitragssatz von 1,7 Prozent das Finanzpolster der Pflegeversicherung seit 1997 kontinuierlich.

Im Leistungsbereich der häuslichen Pflege hat es im Rahmen des Vierten SGB-XI-Änderungsgesetzes (Soziale Pflegeversicherung) einige positive Änderungen gegeben, die den Forderungen der IG Metall Rechnung tragen. Dies betrifft z. B. die Ausgestaltung der so genannten Ersatzpflege durch Freunde oder Bekannte im Falle von Urlaub oder Krankheit der Pflegeperson wie auch die Anhebung der Höchstbeträge bei Tages- und Nachtpflege. Unsere Unterstützung und Zustimmung gefunden haben auch die mit dem Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Leistungsverbesserungen zu Gunsten altersverwirrter und geistig behinderter bzw. psychisch kranker pflegebedürftiger Menschen.

5.4 Alterssicherung/Betriebliche Altersversorgung

Eine weitere Verschiebung der Finanzierung zu Lasten der umlagefinanzierten Rentenversicherung zugunsten risikoreicher Kapitaldeckung lehnt die IG Metall ab. Der Stellenwert einer betrieblichen, unter Beteiligung der Arbeitgeber finanzierten Altersversorgung ist zu stärken.

Die Alterssicherungspolitik im Berichtszeitraum war bestimmt durch den gesellschaftlichen Konflikt um die Verabschiedung des Altersvermögensergänzungsgesetzes (AVmEG) und des Altersvermögensgesetzes (AVmG).

Mit Beginn der vergangenen Legislaturperiode waren Verschlechterungen zu Lasten der Versicherten wieder rückgängig gemacht bzw. ausgesetzt worden. Aber die Vorlage des Reformkonzeptes von Rot/Grün 1999 machte deutlich, dass die Reformmaßnahmen vorrangig dem Ziel untergeordnet wurden, die Beitragssatzentwicklung zur gesetzlichen Rentenversicherung zu begrenzen.

Die IG Metall hat die politischen Auseinandersetzungen um die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung wesentlich beeinflusst und mit vielfältigen Informationen, Vorstandsmitteilungen und Veranstaltungen zur Information und Mobilisierung der IG Metall-Mitglieder beigetragen.

War noch mit der Rentenreform 1992 der für 2030 erwartete Rentenbeitrag von deutlich über 30 Prozent auf erwartete gut 27 Prozent reduziert worden, so galt im Jahr 2000 selbst ein Beitragssatz von 23,9 Prozent für das Jahr 2030 als untragbar. Mit dem Argument, einen Ausgleich zwischen den Generationen herstellen zu wollen, wurde eine Beitragssatzbegrenzung bei maximal 22 Prozent für jüngere Versicherte angestrebt und eine Rentenniveauabsenkung mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) beschlossen. Mittel dieser Reduzierung ist in erster Linie die Einführung eines Ausgleichsfaktors für Rentenfälle ab 2011, der bis 2030 zu einer Absenkung des Nettorentenniveaus eines Standardrentners (Durchschnittsverdiener mit 45 Versicherungsjahren) von gut 70 Prozent auf real 64 Prozent führt. Altersarmut vor allem für diejenigen, die von Arbeitslosigkeit und/oder prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, wird zukünftig wieder zu einem gesellschaftlichen Problem.

Durch Proteste und politische Intervention der Gewerkschaften konnte eine noch stärkere Absenkung des Standardrentenniveaus auf real 61 bis 62 Prozent verhindert werden. Es ist allerdings nicht gelungen, den Bruch mit dem Prinzip der paritätischen Finanzierung zu verhindern. Die Forderung nach Einbeziehung aller Erwerbstätigen (auch Selbstständige und Beamte) in die gesetzliche Rentenversicherung konnte nicht durchgesetzt werden.

Die Regelungen des AVmG sollen einen Ausgleich für die Rentenlücke durch den Aufbau privater kapitalgedeckter Altersvorsorge ermögli-

chen. Kernstück ist der Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gegenüber dem Arbeitgeber. Arbeitgeber sind seit dem 1. Januar 2002 verpflichtet, ihren Beschäftigten betriebliche Altersversorgung gegen Verzicht auf Auszahlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen zu verschaffen. Die Durchführung geschieht vorzugsweise über außenfinanzierte Durchführungswege (Pensionskasse, Direktversicherung und neu geschaffene Pensionsfonds).

Obwohl die IG Metall mit den anderen Gewerkschaften durchsetzen konnte, dass die ursprüngliche Konzeption einer Rentenlückenfüllung über private Versicherungen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung geändert wurde, bleibt festzustellen: Die Arbeitgeber werden auf der Beitragsseite in der gesetzlichen Rentenversicherung entlastet und die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen allein den Ausgleich zahlen. Unsere Forderung nach einer obligatorischen Beteiligung der Arbeitgeber an der zusätzlichen Altersversorgung muss deshalb weiterhin verfolgt werden.

Die Ankündigung eines Ausbaus kapitalgedeckter Altersversorgung seitens der rot-grünen Regierungskoalition ist kritisch zu hinterfragen. Ein langfristiger Vorteil der Kapitaldeckung ist keineswegs erwiesen. Klar ist jedoch, dass das besondere Risiko der Kapitaldeckung allein von den Rentnerinnen/Rentnern zu tragen ist. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung ist dagegen eine solidarische Finanzierung. Wegen der beschriebenen Kosten- und Risikoumverteilung taugt die zusätzliche Altersversorgung nur zur Ergänzung einer im Sinne der Lebensstandardsicherung ausreichenden umlagefinanzierten Rente.

Es ist zu erwarten, dass die betriebliche Altersversorgung durch das AVmG neuen Auftrieb erhalten wird,



da es nicht nur die Entgeltumwandlung regelt, sondern auch die externe Finanzierung der von Arbeitgebern durchgeführten herkömmlichen betrieblichen Altersversorgung erleichtert. Die nach bisherigen Regeln oft auftretenden bilanziellen Schwierigkeiten der Unternehmen können dadurch gemildert werden.

Als Reaktion auf die neuen Möglichkeiten hat die IG Metall mit Gesamtmetall einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen und ein gemeinsames Versorgungswerk (MetallRente) gegründet. Wir mischen uns dadurch nicht nur über die Einflussnahme auf politische Entscheidungsprozesse aktiv in die weitere Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung ein. Wir werden mit unserem Versorgungswerk Maßstäbe für diesen wichtigen Bereich der Alterssicherung setzen.

Das im Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit stellt eine grundlegende Neustrukturierung dar und hat hohe Bedeutung für die Absicherung des Invaliditätsrisikos. Dieses Gesetz tritt an die Stelle der entsprechenden Vorschriften des Rentenreformgesetzes 1999 (vom 16. Dezember 1997), die ursprünglich bereits zum Januar 2000 in Kraft treten sollten.

Nach dem Regierungswechsel 1998 hat die rot-grüne Bundesregierung auch aufgrund massiver Kritik der IG Metall zunächst das Inkrafttreten um ein Jahr aufgeschoben. Die Neuordnung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit orientiert sich in ihrer Grundstruktur am Rentenreformgesetz 1999. Die kritisierte Verschlechterung des Sicherungsniveaus der Erwerbsminderungsrenten ist bedingt vor allem durch die Einführung einer „abgestuften" Erwerbsunfähigkeitsrente als Rente wegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung, die Reduzierung des Zugangsfaktors (Rentenabschläge bis zu 10,8 v. H.), die grundsätzliche Befristung der Erwerbsminderungsrenten sowie die ersatzlose Abschaffung der Berufsunfähigkeitsrenten für nach dem Januar 1961 geborene Versicherte. Die Rentenabschläge von bis zu 10,8 v. H. bei Inanspruchnahme der zweistufigen Erwerbsminderungsrente sind nach Auffassung der IG Metall systemwidrig.

5.5 Behindertenpolitik

Die IG Metall tritt für eine ganzheitliche, präventive Behindertenpolitik ein, die auf Teilhabe und Selbstbestimmung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen zielt.

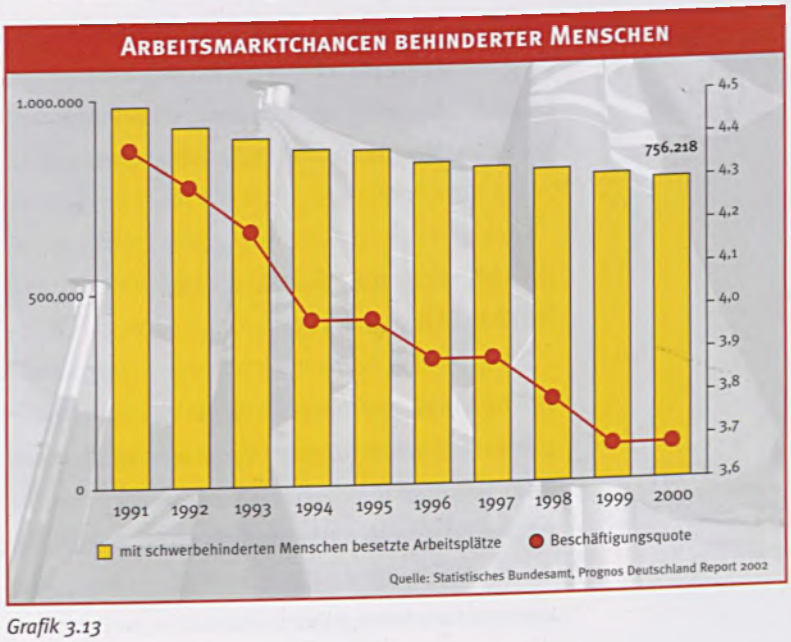


Die Situation behinderter Menschen in der Arbeitswelt hat sich trotz Erfolgen bei den Eingliederungsbemühungen durch die Arbeitsverwaltung nicht verbessert. Nach wie vor zählen behinderte und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer überwiegend zu den Verlierern betrieblicher Restrukturierungen und anhaltender Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Rationalisierungsmaßnahmen haben zu einem dramatischen Rückgang von Arbeitsplätzen geführt, die traditionell Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen bzw. Behinderungen vorgehalten wurden. *(Grafik 3.13)*

Die Legislaturperiode 1998 bis 2002 war von einem umfangreichen gesetzgeberischen Programm zur Behindertenpolitik geprägt. „Selbstbestimmung statt Fürsorge" sollte Maxime der Integrationspolitik werden. Dies zielte auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in der Gesellschaft und ist gesellschaftliche Querschnitts- und Gestaltungspolitik.

Die IG Metall hat erfolgreich Einfluss auf den neuen gesetzlichen Handlungsrahmen in der Behindertenpolitik genommen. Unsere Reformvorstellungen sind in drei Reformprojekten ausgestaltet.

1. Eine neue Behindertenpolitik wurde mit einer SGB IX-Kampagne des Ressorts und der Bezirke und mit dem Schwerbehindertenprojekt OST betrieblich verankert und ist heute zentraler Bestandteil des gesetzlichen Gestaltungsrahmens, der auch das Aufgabenfeld einer integrativen Betriebspolitik bestimmt.
2. Das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter setzte in der Chronologie der Reformprojekte wichtige Akzente beim Ausbau der Beschäftigungspflichten der Arbeitgeber, führte betriebliche Integrationsvereinbarungen neu ein, erweiterte die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen und förderte die betriebliche Prävention zur Sicherung und Erhaltung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen.
3. Das Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – setzt das Benachteiligungsverbot des Art.3 Abs. 3 Satz 2 GG um. Das Recht der Rehabilitation wird weiterentwickelt und in einem Sozialgesetzbuch zusammengefasst. Wesentliche Bestimmungen zielen darauf, das System der Rehabilitation durch Vernetzung von Rehabilitationsleis-



Grafik 3.13

tungen und -prozessen zu modernisieren und an die veränderten gesundheitlichen Problemlagen und Herausforderungen in der Arbeitswelt anzupassen.

Mit einer gesetzgebungsbegleitenden Kampagne sowie vielfältigen Materialien wurden die erforderlichen Umsetzungsprozesse auf der betrieblichen Ebene angeregt und unterstützt.

Die IG Metall hat sich im Berichtszeitraum als zentraler Akteur in der europäischen Behindertenpolitik etabliert. Sie nimmt Einfluss auf die Umsetzung europäischer Richtlinien in nationales Recht. Sie hat der Europäischen Kommission ein Forderungskonzept „Europäische Mindeststandards für gleiche Beschäftigungschancen behinderter Menschen" vorgelegt und entwickelt ihre Politik im Rahmen des von ihr geleiteten europäischen Netzwerkes „Rechte behinderter Menschen in Europa" in Zusammenarbeit mit dem Team Europäische Betriebsräte, dem Europäischen Behindertenforum, dem Europäischen Parlament, dem EGB und dem EMB weiter.

5.6 Arbeits- und Sozialrecht/ Rechtsschutz

Die IG Metall hat durch verschiedene rechtspolitische Initiativen wichtige Verbesserungen vor den Gerichten durchsetzen können. Darüber hinaus ist es gelungen, den gewerkschaftlichen Rechtsschutz beim DGB finanziell zu stabilisieren und inhaltlich zu verbessern.

Gesetzgebung/Rechtsprechung

Die Bundesregierung hat ihr Wahlversprechen zügig umgesetzt und mit dem Korrekturgesetz zum 1. Januar 1999 die hundertprozentige gesetzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wiederhergestellt sowie Einschnitte im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz aufgehoben. Am 1. Mai 2000 wurde die Schriftform für Kündigungen, Aufhebungsverträge und Befristungsabreden eingeführt. Am 1. Januar 2001 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft. Es brachte erstmals einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und einen besonderen Schutz für Teilzeitkräfte. Bei den Befristungen verblieb es trotz gewerkschaftlicher Ablehnung dabei, dass Arbeitsverhältnisse weiterhin ohne sachlichen Grund befristet werden dürfen, auch wenn das Anschlussverbot verschärft wurde. Im Bundeserziehungsgeldgesetz wurden die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten während der Elternzeit verbessert. Durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz vom 26. November 2001 wurden die Möglichkeiten verbessert, die Inhalte von Arbeitsverträgen gerichtlich kontrollieren zu lassen.

Im Berichtszeitraum wurden im Bereich des Arbeitsrechts Richtlinien zur Gleichbehandlung und zum Schutz bei Betriebsübergängen von der Europäischen Union erlassen, die teilweise vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt worden sind.

In einem von der IG Metall initiierten Verfahren hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24. Mai 2000 die Auffassung der

IG Metall bestätigt, dass es mit dem Grundgesetz unvereinbar ist, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) mit Beiträgen zu den Sozialversicherungen zu belegen, dies aber andererseits bei der Zahlung von kurzfristigen Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld und Krankengeld) unberücksichtigt zu lassen. Der Gesetzgeber hat darauf hin die geforderte Äquivalenz zwischen Sozialversicherungsbeiträgen und sozialen (Geld-) Leistungen durch das Einmalzahlungs-Neuregelungsgesetz geregelt.

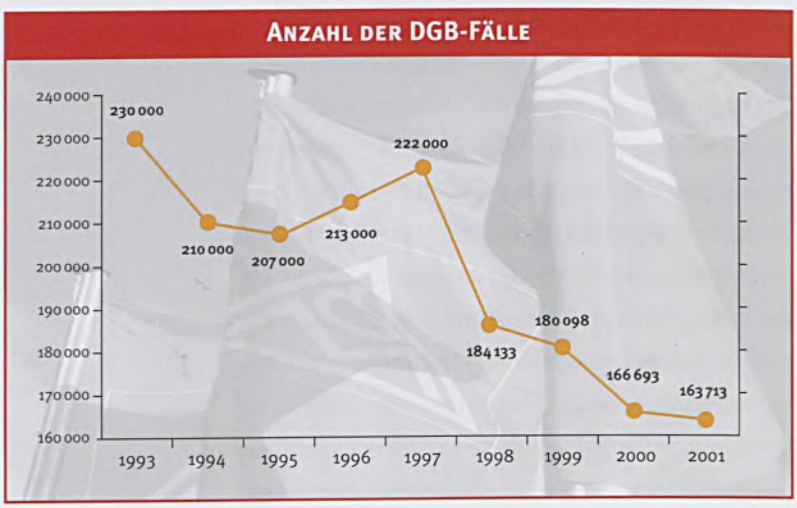
Ein weiteres von der IG Metall initiiertes Verfahren betraf das Gesetz zum Zugang zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 15. März 2000 ist es mit dem Gleichheitssatz des Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) unvereinbar, dass Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung auch dann von der KVdR ausgeschlossen waren, wenn die 9/10-Belegung nicht aufgrund einer Pflichtversicherung erfüllt gewesen war. Die von der IG Metall beanstandete Ungleichbehandlung hat der Gesetzgeber seit April 2002 behoben. Für den Zugang zur KVdR genügt wieder die 9/10-Belegung mit Zeiten einer einfachen Mitgliedschaft.

Die rechtspolitische Frage, unter welchen Voraussetzungen ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Vertrauensschutz gegenüber der Heraufsetzung der Altersgrenze im Falle der Frühverrentung wegen Arbeitslosigkeit haben und ihre Rente ohne Abschläge bekommen, hat vor dem Hintergrund langfristig angelegter Sozialpläne betriebliche Konflikte ausgelöst. Die IG Metall unterstützt Klagen ihrer Mitglieder, die von der unsozialen Verschärfung der Regelungen betroffen sind. Nach Auffassung eines von der IG Metall in Auftrag gegebenen Gutachtens ist trotz der vorgesehenen Vertrauensschutzregelung die gesetzliche Neuregelung des Einstiegsalters bei Arbeitslosigkeit verfassungswidrig. Durch das Rentenreformgesetz 1992 ist bei den Betroffenen in Bezug auf die künftige Lebensplanung ein eigentumsrechtlich geschütztes Vertrauen geschaffen worden. Die IG Metall hofft, durch eine positive Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Ansprüche der Mitglieder auf ungekürzte Rente durchsetzen zu können. Mit einer Entscheidung ist frühestens im Jahr 2004 zu rechnen.

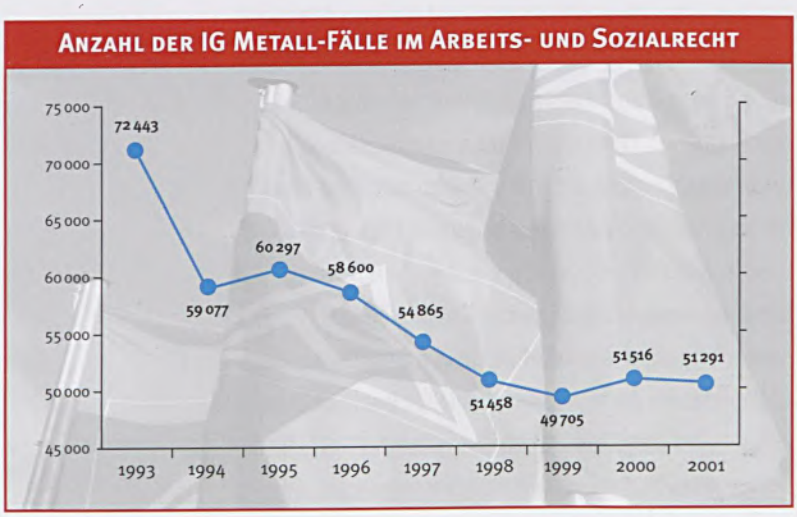
Rechtsschutz

Die bei allen Gewerkschaften sinkenden Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen wirkten sich auch negativ auf die finanziellen Mittel der DGB Rechtsschutz GmbH aus. Dies veranlasste die Geschäftsführung der DGB Rechtsschutz GmbH im Herbst 2000 zu einem sogenannten Konsolidierungskonzept, das die weitere Schließung bzw. Zusammenlegung von zirka 50 Rechtsschutzbüros vorsah. Auf Initiative der IG Metall stoppten der Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH und der DGB-Bundesvorstand dieses Konzept und beauftragten eine Arbeitsgruppe, einen Bericht über die Zukunft des gewerkschaftlichen

Rechtsschutzes – auch unter Einbeziehung von Alternativen – zu erarbeiten. Diesen Bericht legte die Arbeitsgruppe dem DGB-Bundesvorstand im Juni 2001 vor. Sie empfahl eine Erneuerung und Verbesserung des gemeinsamen Rechtsschutzes auf der Basis der DGB Rechtsschutz GmbH und machte Vorschläge, die im März 2002 in das Innovationskonzept der Geschäftsführung für eine „Offensive zur weiteren Effizienz- und Qualitätssteigerung im gewerkschaftlichen Rechtsschutz" einflossen. Dazu gehören u. a. die Erhaltung der Flächenpräsenz, Modernisierung der Hard- und Software, Verbesserung der internen und externen Kommunikation, systematische Weiterqualifizierung, personelle Verjüngung usw. Zu dessen Finanzierung werden der DGB Rechtsschutz GmbH bis 2005 zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Die Geschäftsführung ist zurzeit dabei, das neue Konzept umzusetzen.



Grafik 3.14



Grafik 3.15

Die vergangenen Jahre sind durch einen nahezu kontinuierlichen Rückgang im Gesamtaufkommen der Rechtsschutzfälle gekennzeichnet. Von 1998 bis 2001 (neuere Zahlen lagen bei Erstellung des Geschäftsberichtes noch nicht vor) ist die Zahl der Rechtsschutzfälle beim DGB von 184 000 Fällen auf 163 000 gesunken (–11,5 Prozent), während sie sich bei der IG Metall auf dem Stand von zirka 51 000 (vom DGB erfassten) Fällen eingependelt hat.

Für den Bereich des Sozialrechts gilt jedoch, dass nach einem kontinuierlichen erheblichen Anstieg in den Jahren seit 1992 erstmals im Jahr 2001 die Zahl leicht zurückgegangen ist. Für 2002 ist möglicherweise zum ersten Mal seit mehreren Jahren ein Anstieg der Gesamtzahl zu erwarten. Pro Jahr erhalten rechnerisch knapp zwei Prozent der IGM-Mitglieder Rechtsschutz für ein Arbeitsrechts- oder Sozialrechtsverfahren, so dass die Zahl der Rechtsschutzfälle in etwa mit unseren Mitgliederzahlen schwankt. *(Grafiken 3.14 und 3.15)*

Zur Qualifizierung der Hauptamtlichen wurden im Berichtszeitraum mehrere 2-bis-3-Tagesschulungen für Gewerkschaftssekretäre zu folgenden Themen durchgeführt:

- Tarifflucht/Betriebsübergang
- Organisation der Rechtsschutzarbeit (für Verwaltungsangestellte)
- Arbeitsrechtliche Situation im (tariflosen) Betrieb
- Einführung in das Insolvenzrecht
- Geltendmachung von Forderungen/Fristenberechnung
- Aktuelle arbeitsrechtliche Probleme/Rechtsprechung

Des Weiteren wurden erstmalig Fernstudienkurse zum Recht der Arbeitsverhältnisse durchgeführt. Hinzu kamen jährlich Wochenseminare für Hauptamtliche zur Einführung in das Sozialrecht.

5.7 Sozialwahlen

Die IG Metall konnte bei den Sozialwahlen vor allem dort ihre Position behaupten, wo sie mit einer eigenen Liste angetreten ist.

Im Vorfeld der Sozialwahlen 1999 hatte sich die IG Metall mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften auf eine gemeinsame Wahlkampfstrategie verständigt. Diese zielte maßgeblich darauf ab, im Zuständigkeitsbereich der Sozialversicherungsträger mit Urwahlen die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu mobilisieren. Da Urwahlen insbesondere bei Sozialversicherungsträgern mit Versicherten im Angestelltenstatus abgehalten werden, wurde der Schwerpunkt der Wahlkampfaktivitäten auf die Regionen und Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Angestelltenanteil gelegt. Mit diesem Konzept konnten die fachlichen und sozialpolitischen Kompetenzen der Gewerkschaften und ihrer Kandidaten in der Renten- und Gesundheitspolitik sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig beleuchtet und durch den Verweis auf betriebliche Aktivitäten auch konkretisiert werden.

Gleichwohl hat sich 1999 die durchschnittliche Wahlbeteiligung von 38,41 Prozent gegenüber der Wahlbeteiligung bei den Wahlen im Jahre 1993 um rund fünf Prozent verringert, wobei die Entwicklung in den einzelnen Versicherungszweigen sehr unterschiedlich verlief.

Insgesamt wurden bei 533 Sozialversicherungsträgern Wahlen ohne Wahlhandlungen (sog. Friedenswahlen) abgehalten. Bei 15 Versicherungsträgern fanden so genannte Urwahlen statt, bei denen die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall auf eigenen IG Metall-Listen oder DGB-Listen zur Wahl standen. Dabei konnte die IG Metall insgesamt ihre Positionen bei den Sozialversicherungsträgern behaupten, bei denen sie – wie bei der Süddeutschen Metall-Berufsgenossenschaft, der Techniker Krankenkasse und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – in Urwahlen mit einer eigenen Liste angetreten ist.


4

Die politischen Querschnittsaufgaben

Wenn die IG Metall ihre Zukunftsfähigkeit und ihre Durchsetzungskraft langfristig sichern will, braucht sie engagierte Menschen und geeignete Instrumente, die ihr helfen, auf Veränderungen zu reagieren, um Gegenmacht zu bleiben und Gestaltungskraft zu behalten. Eine Gewerkschaft muss in einer veränderten Arbeitsgesellschaft die differenzierten Interessen ihrer Mitglieder tarifpolitisch wirksam und gesellschaftspolitisch erfolgreich vertreten.

4 1. Organisationspolitik

1.1 Strukturfonds

Der Strukturfonds hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Trotz knapper Kassen ist seine Weiterentwicklung notwendig.

Der Strukturfonds wurde als Antwort auf den schnellen strukturellen Wandel, als Instrument zur finanziellen Unterstützung der Verwaltungsstellen durch die Hauptkasse geschaffen. Die geförderten Projekte und Maßnahmen sollen zur Bildung von nachhaltigen Strukturen zur langfristigen Stabilität der Verwaltungsstellen beitragen. Diese Förderung wurde im Berichtszeitraum erfolgreich fortgesetzt. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 135 laufende Strukturfonds-Projekte betreut. Das beratende Projektcontrolling und die Ergebnissicherung wurden weiter ausgebaut.

Der Vorstand hat am 27. März 2000 mit der Richtlinie Strukturfonds das Verfahren und die Voraussetzungen festgelegt, wie die Verwaltungsstellen Finanzmittel aus dem Strukturfonds beantragen können. Auch wurden in diesem Zusammenhang die vier Säulen des Strukturfonds definiert:

1. Projekte in Verwaltungsstellen, um Strukturen nachhaltig zu verbessern und die Stabilität der Arbeit langfristig zu sichern. Aber auch innovative Vorhaben und Reorganisationsprozesse in

Strukturfonds Standardaufgaben 1999–2002

1999	2000	2001	2002	Summe 4 Jahre	Mittelwert
2727450 €	2659451 €	2420070 €	2623358 €	10430329 €	2607582 €
5333755 DM	5200777 DM	4732648 DM	5130194 DM	20397374 DM	5099344 DM

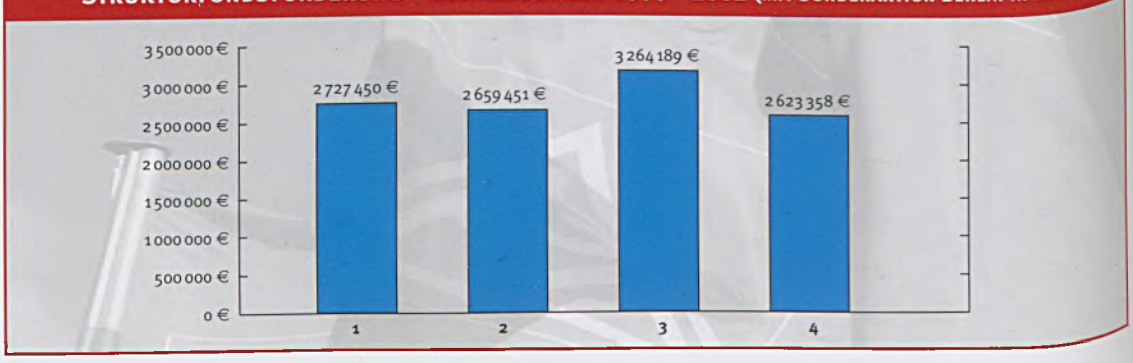
Tabelle 4.1 a

Strukturfonds 1999–2002 (mit Sonderaktion Berlin in 2001)

1999	2000	2001	2002	Summe 4 Jahre	Mittelwert
2727450 €	2659451 €	3264189 €	2623358 €	11274449 €	2818612 €
5333756 DM	5200777 DM	6383393 DM	5130195 DM	22048120 DM	5512030 DM

Tabelle 4.1 b

Strukturfondsförderung – Bewilligungen 1999–2002 (mit Sonderaktion Berlin in 2001)



Grafik 4.1 c

Verwaltungsstellen finden hier ihren Platz. Dies sind zum Beispiel Projekte in der IT-Branche, im Bereich industrielle Dienstleistungen und in der Teilzeitbranche, ebenso Maßnahmen zur Stärkung der Präsenz der IG Metall in der Region oder auch an Fachhochschulen und Universitäten.

2. Unterstützung für Verwaltungsstellen mit besonderen Strukturmerkmalen, die mit ihren Einnahmen ihre Ausgaben nicht decken können.
3. Überregionale Kooperationsprojekte zwischen Verwaltungsstellen oder in Branchen und Konzernen wie beispielsweise das Siemensprojekt.
4. Im Zusammenhang mit der Integration der GHK wurde bis 2003 ein weiterer Schwerpunkt für Projekte in Klein- und Mittelbetrieben und für die Holz und Kunststoff Branchenarbeit definiert. Diese Projekte beinhalten in der Regel meist auch strukturelle Maßnahmen oder finden in Kooperation statt und weisen daher eine geringe Trennschärfe zu den Säulen 1 oder 3 auf. Sie können zukünftig darin integriert werden.

Die in den vier vergangenen Jahren beschlossenen Förderungen für die Standardaufgaben des Strukturfonds umfassen insgesamt 10 430 329 €. Diese Strukturfondsmittel verteilen sich auf die einzelnen Jahre wie in Tabelle 4.1 a.

Die Verwaltungsstelle Berlin ist von den strukturellen Umbrüchen besonders betroffen. Daher wurde sie zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeit im Jahre 2001 mit zusätzlichen 844 119 € aus dem Strukturfonds gefördert (Tabelle 4.1 b).
Daneben wurde ab 1. Januar 2000 jährlich mit 255 646 € (500 000 DM) die Arbeit der bezirklichen Branchenausschüsse Holz und Kunststoff unterstützt (Grafik 4.1 c).

Die Schwerpunkte in der Strukturfondsförderung lagen anfangs stärker auf der Unterstützung der Mitgliederwerbung und der Förderung von regionalen Ansprechpartnern. Nachdem diese Aufgaben im Mitgliederfonds gebündelt wurden, verstärkte sich die Unterstützung von Projekten, die gleichzeitig mit Personalentwicklungsmaßnahmen verbunden waren.

1.2 Organisationsstrukturen

Die Zahl der Verwaltungsstellen geht vor allem im Osten zurück. Die Durchsetzung der Frauenquote bei den Organisationswahlen und die Integration der neuen Branchen ist vollzogen. Noch immer sind Jugendliche unterrepräsentiert.

Bezirke

Die Namen der Bezirke orientieren sich zunehmend an den geographischen Regionen oder den Namen der Bundesländer, die sie abbilden.
Der Bezirk Stuttgart wurde in Bezirk Baden Württemberg, der Bezirk München wurde in Bezirk Bayern, der Bezirk Brandenburg-Sachsen in Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen umbenannt.

Verwaltungsstellen

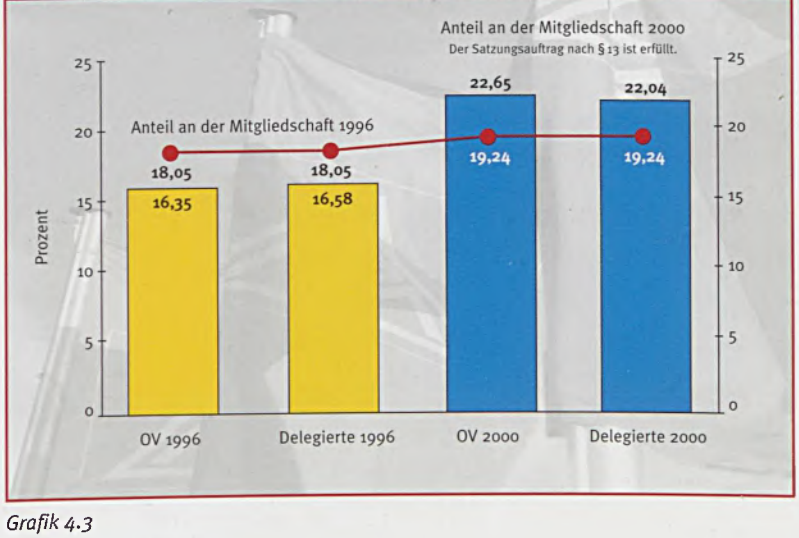
Die Zahl der Verwaltungsstellen sank von 178 Verwaltungsstellen im Jahre 1999 auf 171 im Jahre 2002. Die Neugliederung der Verwaltungsstellen wurde durch geringere Mitgliederzahlen, den Wegfall von Betrieben und veränderte politische kommunale Zuschnitte notwendig.
Am stärksten verringerte sich die Zahl der Verwaltungsstellen im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, von 17 Verwaltungsstellen auf zwölf Verwaltungsstellen. Im Bezirk Baden Württemberg gibt es zwei Verwaltungsstellen weniger. In den Bezirken Hannover und NRW gibt es jeweils eine Verwaltungsstelle durch Neugliederungen weniger.

Organisationswahlen

	Gesamtmitglieder	Delegiertenversammlungen			Ortsvorstände		
	(Jahresdurchsch.)	Mandate Gesamt	davon Frauen	davon Jugend	Mandate Gesamt	davon Frauen	davon Jugend
Wahl 1996	2861739 (Basis 1995)	20312	3311 16,3 %	360 1,8 %	2545	442 17,4 %	17 0,7 %
Wahl 2000	2722539 (Basis 1999)	19319	4257 22,0 %	483 2,5 %	2499	566 22,6 %	36 1,4 %
Veränderung 1996–2000	–139000 –4,9 %	–993 –4,9 %	946 28,6 %	123 34,2 %	–46 –1,8 %	124 28,1 %	19 111,8 %

Tabelle 4.2

Frauenanteil 1996 und 2000



Grafik 4.3

Organisationswahlen 2000

Für die Organisationswahlen 2000 stellte der Vorstand folgende Ziele und Schwerpunkte auf:

- in Ortsvorständen und Delegiertenversammlung sollte die Frauenquote nach § 13 der Satzung umgesetzt werden
- die Vertretung der Branchen Textil, Bekleidung, Textile Dienste sowie Holz und Kunststoff nach § 34 der Satzung ist sicherzustellen (Tabelle 4.2.).

Die Frauenquote ist bei den Delegiertenversammlungen und den Ortsvorständen in den Verwaltungsstellen umgesetzt. Nur dort, wo keine Kandidatinnen zur Verfügung standen, konnte sie nicht eingehalten werden (Grafik 4.3).

Integration der Funktionäre der ehemaligen GTB/GHK

Die ehemalige Gewerkschaft GTB wurde zum 1. Januar 1998 in die IG Metall integriert, die ehemalige Gewerkschaft GHK zum 1 Januar 2000. Die Integration in den Gremien ist gelungen. Ihr Anteil ist deutlich höher als ihr Anteil an den betrieblichen Mitgliedern (Grafik 4.4 und 4.5).

Jugend

Tabelle 4.6 zeigt, wie schwierig und mühsam es ist, Zahl und Anteil der Jugendlichen signifikant zu steigern.

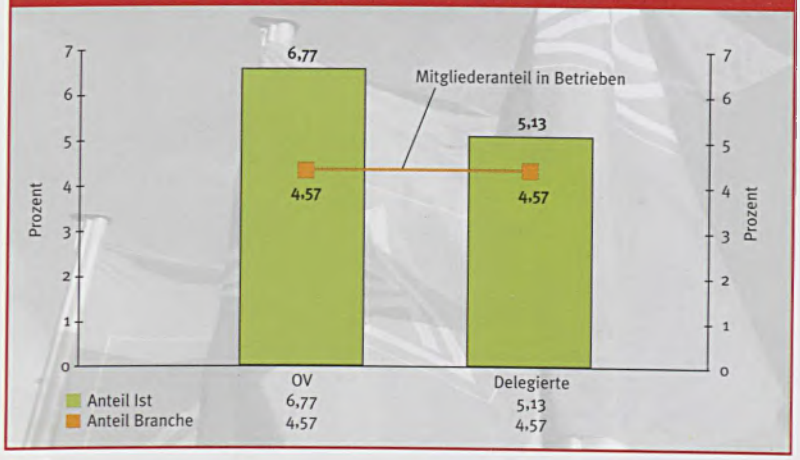
Organisationsbericht

Der Organisationsbericht wurde regelmäßig jährlich erstellt und in die Bezirke und Verwaltungsstellen gesandt. Er unterstützt die Struktur- und Finanzentscheidungen in der Organisation mit Zahlen und Kennziffern über die Mitgliederentwicklung, die Beschäftigten, den Organisationsgrad, die Anzahl der Betriebe sowie die Finanzen und das Personal in den Verwaltungsstellen. Insgesamt betrachtet, hat sich die kompakte Form des Organisationsberichtes bewährt. Mit weiteren Kennziffern, insbesondere zur Alters- und Funktionärsstruktur der Verwaltungsstellen und mit einem eigenen Bezirksbericht soll er ergänzt werden.

Regionaldaten der IG Metall (elektronisch geführte Gemeindedatei)

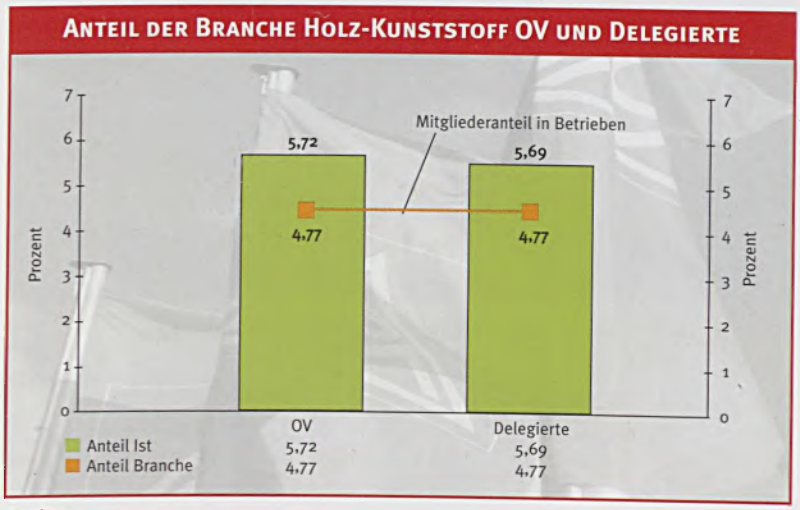
Die Regionaldaten, die im Zusammenspiel der elektronisch geführten Gemeindedatei und der Postleitzahlen die Verwaltungsstellen beschreiben, wurden aktualisiert. Die Grenzen und Flächen der Verwaltungsstellen konnten elektronisch gestützt kartografisch dargestellt werden. Durch Eingemeindungen entstandene Grenzfälle werden in Zusammenarbeit mit den Bezirksleitungen geklärt. Die Ortsstatute können dadurch

Anteil der Branche Textil OV und Delegierte



Grafik 4.4

Anteil der Branche Holz-Kunststoff OV und Delegierte



Grafik 4.5

Organisationswahlen

	Gesamtmitglieder	Delegiertenversammlungen		Ortsvorstände	
	(Jahresdurchsch.)	Mandate Delegierte Gesamt	davon Jugend	Mandate Ortsvorstand Gesamt	davon Jugend
Wahl 1996	2861739 (Basis 1995)	20312	360 1,8 %	2545	17 0,7 %
Wahl 2000	2722539 (Basis 1999)	19319	483 2,5 %	2499	36 1,4 %
Veränderung 1996–2000	–139 000 –4,9 %	–993 –4,9 %	123 34,2 %	–46 –1,8 %	19 111,8 %

Tabelle 4.6

mit den Listen und Karten der Gemeinden ergänzt werden.

1.3 Reorganisation von Verwaltungsstellen

Die dezentrale Struktur der IG Metall hat sich bewährt und wird gestärkt. Regionale Kooperationen müssen weiter gefördert werden.

Die Reorganisation und Konsolidierung von Verwaltungsstellen hat gezeigt, dass mit dem gezielten Einsatz von Mitteln aus dem Strukturfonds den betroffenen Verwaltungsstellen geholfen werden kann. Die IG Metall muss zukünftig weitere Anstrengungen unternehmen, um den Mitgliedern bei begrenzten Ressourcen ein flächendeckendes Netz an Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Hier sind neue Zusammenarbeitsformen wie regionale Verwaltungszentren, Servicecenter und das Mitgliederentwicklungszentrum erste Ansätze.



Regionale Verwaltungs-Zentren (RVZ)

Seit einigen Jahren hat die IG Metall in den neuen Bundesländern erhebliche Mitgliederverluste zu verzeichnen. In gleichem Maß gingen die Mitgliedsbeiträge zurück. Die Verwaltungsstellen mussten nach Lösungen suchen, die die politische Arbeit auf ein solides Fundament stellen und gleichzeitig zu einer Senkung der Verwaltungskosten führen.

Im Jahre 1998 haben sich zunächst drei Verwaltungsstellen im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zu einem Kooperationsvorhaben zusammen gefunden, um ein gemeinsames regionales Verwaltungszentrum zu errichten. Dort sollen Erfahrungen gesammelt werden, wie man die Verwaltungsarbeiten gemeinsam organisiert und Synergie-Effekte erzielen kann.

Die Aufgabenstellung für dieses Verwaltungszentrum (RVZ) besteht darin, alle diejenigen Mitglieder- und Kassenfunktionen zu übernehmen und zu koordinieren, die nicht jeweils in jeder einzelnen Verwaltungsstelle dezentral mitgliedsnah erledigt werden müssen.

Bei der Pilotierung soll ein bedeutender Teil der Administration in den beteiligten Verwaltungsstellen entfallen. Die örtliche Mitglieder- und Funktionärsbetreuung soll dagegen betriebsnah ausdrücklich erhalten und gestärkt werden. Wichtige Verwaltungsdienstleistungen sollen auf das RVZ übertragen werden, so zum Beispiel die Kassenvorgänge, der Zahlungsverkehr, die Mitgliedsbuch-

haltung und die Finanzbuchhaltung. Dabei sind die Satzungsbestimmungen zu beachten, z. B. die Verantwortlichkeit der Verwaltungsstelle und des Kassierers ist zu gewährleisten bzw. zu stärken.
Nach zwei Jahren konnten nach einer systematischen Auswertung die wesentlichen Erfahrungen aus diesem Pilotversuch gewonnen werden:

1. Nach der stufenweisen Inbetriebnahme konnten die Verwaltungskosten erheblich gesenkt werden.
2. Die Mitgliederzufriedenheit wurde durch kürzere Umlaufzeiten und schnelle Reaktionszeiten verbessert.
3. Das RVZ arbeitete stabil und zur großen Zufriedenheit der beteiligten Verwaltungsstellen.

Damit war die Pilotierung eines ersten derartigen Verwaltungszentrums für alle Beteiligten sehr erfolgreich. Das Modell diente damit als Projektvorlage für den weiteren Aufbau von derartigen Zentren, so z. B. für den Bezirk Frankfurt ab 1. Januar 2000, für den Bezirk Bayern zum 1. April 2001, den Bezirk Küste für das 3. Quartal 2002 sowie für den Bezirk NRW zum September 2002. Zum ordnungsgemäßen Betrieb von RVZ's wurde eine Richtlinie für die Verwaltungsarbeiten entwickelt und vom Vorstand in Kraft gesetzt. Dort sind die Geschäftsprozesse genau definiert und für die ordnungsgemäße Abwicklung nach Kriterien geordnet und entsprechende Regeln festgelegt worden.

Zu den Rahmenbedingungen gehört neben der RVZ-Richtlinie eine Betriebsvereinbarung zur Absicherung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Die beteiligten Verwaltungsstellen sehen Chancen, sich auf die Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung verstärkt zu konzentrieren. Ende 2002 sind 49 Verwaltungsstellen in fünf RVZ in fünf Bezirken beteiligt. Diese bestehenden regionalen Verwaltungszentren werden mit der weiteren Beteiligung von Verwaltungsstellen laufend weiter ausgebaut.
Das Modell hat sich als erfolgreiches Kooperationsmodell durchgesetzt. Für 2003 ist in zwei weiteren Bezirken die Einrichtung von RVZs geplant. Dann sind in allen Bezirken Verwaltungszentren eingerichtet.



Service-Center-Pilotprojekt für neun Verwaltungsstellen in NRW

Moderne Mitgliederorganisationen müssen sich daran orientieren, dass bei den Begegnungen und Kontakten die erfahrene Freundlichkeit, die Schnelligkeit und die Erreichbarkeit das Bild der IG Metall bei dem Mitglied erheblich prägen. Letztlich hängen Mitgliederbindung und Mitgliederzufriedenheit auch von diesen Bedingungen der Erreichbarkeit ab, da sich negative Erfahrungen schnell herumsprechen.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen haben sich neun Verwaltungsstellen zu einem Kooperationsvorhaben in NRW zusammen gefunden, um ein Service-Center zu planen und einzurichten. Vom Grundsatz soll künftig die Verwaltungsstelle weiterhin vom Mitglied direkt angerufen werden, und die Verwaltungsstelle soll als erster und wichtigster Ansprechpartner erhalten bleiben. Nur bei Nichterreichen der Verwaltungsstelle sollen die so überlaufenden Anrufe auf ein Service-Center weitergeleitet und dort angenommen und vorläufig bearbeitet werden.

Damit können auch in einem erweiterten Zeitrahmen über die üblichen Bürozeiten hinaus sowie samstags die Anrufe angenommen, nach Geschäftsvorfällen geordnet und soweit es geht, fallabschließend erledigt oder an die zuständige Verwaltungsstelle weitergegeben werden. Im Wesentlichen bleibt damit die direkte politische Mitgliederbetreuung und die fachliche Beratung durch die Verwaltungsstelle erhalten.

Das Service-Center ist eine Form der Arbeitsvorbereitung für die eigentliche Serviceleistung und Betreuung durch die Verwaltungsstelle. Die neun kooperierenden Verwaltungsstellen haben sich in begleiteten Projektsitzungen in 2000 und 2001 auf ein Strukturprinzip für die Arbeitsaufgaben des Service-Center geeinigt und für den Aufbau eines Service-Centers die entsprechenden Rahmenbedingungen festgelegt. Ab März 2002 hat das Pilotmodell mit einem externen Service-Center begonnen.

Vorbereitend für die Einrichtung eines derartigen Service-Centers wurden die in der IG Metall wichtigen Geschäftsprozesse rund um das Mitglied analysiert und definiert und die Rahmenbedingungen in einer Betriebsvereinbarung festgehalten, die mit dem GBR abgeschlossen worden ist. Ausführlich wurde dem Datenschutz Rechnung getragen, damit die Mitgliederdaten sorgfältig und zweckbestimmt verarbeitet werden. In einer Ausschreibung unter zehn externen professionellen Partnern wurde ein Service-Center ausgewählt, das ab März 2002 für die IG Metall unterstützend tätig geworden ist.

1.4 Reorganisation der Vorstandsverwaltung

Wichtigstes Ziel ist die Steigerung von Effizienz und die Verbesserung der Dienstleistungen. Dazu gehören neue Formen der Arbeitsorganisation und die Verbesserung der Zusammenarbeit der Funktionsbereiche.

18 Funktionsbereiche, zwei Stabsstellen sowie die Gesellschaften IGEMET und Feho – so wurde der neue Aufbau der Vorstandsverwaltung im Oktober 2001 von den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern einstimmig beschlossen und in den folgenden Monaten auch umgesetzt. Vorausgegangen war im ersten Halbjahr ein intensiver Beteiligungsprozess mit Workshops, Funktionsbereichssitzungen und Klausuren.
Die Beschäftigten wurden auf Betriebsversammlungen und durch die erstmals 2001 erschienene Mitarbeiterzeitschrift „Intern" ausführlich informiert, der Betriebsrat nimmt an den Beratungen der Koordinierungsgruppe teil.

Mit dem Reorganisationsprozess geht es darum, neue Formen der Arbeitsorganisation zu finden und die Zusammenarbeit der Funktionsbereiche zu stärken. Die Personalkosten sollen verringert werden, aber gezielt und nicht pauschal über alle Bereiche hinweg. Das neue Konzept sieht zirka 110 Vollzeitstellen weniger vor als in 2001. Diese Zahl wird durch Altersfluktuation, Teilzeitarbeit, Qualifizierungen und einen internen Stellenmarkt erreicht. Es gibt keine betriebsbedingten Kündigungen.

Ein ebenso wichtiges Ziel wie das Sparen ist die Steigerung von Effizienz und Effektivität und die Verbesserung der Dienstleistungen. Dazu muss investiert werden – in Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten und in die Ausbildung des Nachwuchses. Engagierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das größte Kapital der IG Metall.



Der Reorganisationsprozess ist als Projekt organisiert: mit einer Koordinierungsgruppe, einem Projektleiter und einem Projektteam. Sie bündeln gezielt die Aktivitäten, bereiten Beschlüsse vor, geben Informationen weiter und überwachen die Zeitpläne.

2. Personal/Personalentwicklung

Die Personalarbeit hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert – weg von der reinen Personalverwaltung hin zu einer Betreuung und Beratung der Beschäftigten. Schon als es um die Unterstützung beim sozialverträglichen Stellenabbau ging, hat der Funktionsbereich Personal/PE sein Beratungsangebot auf die Verwaltungsstellen ausgedehnt. Zeitgerechte Personalarbeit und -betreuung bedeutet für die IG Metall: Perspektiven aufzeigen, die Nachfolgeplanung rechtzeitig initiieren und dafür erforderliche Qualifikationen heranbilden.

Mit der Reorganisation der Vorstandsverwaltung wurde zum 1. Januar 2002 das bislang in der Abteilung Bildung/Bildungspolitik angesiedelte Ressort Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche dem Funktionsbereich Personal/PE zugeordnet. Dadurch wird die Qualifizierung der IG-Metall-Beschäftigten noch enger mit der Personalentwicklung verknüpft.

2.1 Beschäftigung bei der IG Metall

Die IG Metall muss die Zahl ihrer Beschäftigten verringern. Gleichzeitig muss sie deren Qualifizierung und Professionalisierung fördern.

Angesichts des Mitgliederrückgangs hat die IG Metall ihre Belegschaft weiter verringert. Dies geschieht auf sozialverträgliche Weise unterstützt durch Vorruhestandsregelung und Altersrente. Die Vorruhestandsregelung ist am 31. Dezember 2001 ausgelaufen, ersetzt durch die Regelung zur Altersteilzeit ab 1. Januar 2002. Die Zahl der Beschäftigten verringerte sich im Berichtszeitraum um 68 auf 2683. Das ist ein prozentualer Abbau um rund 2,5 Prozent. Von den verschiedenen Organisationsebenen hat die Vorstandsverwaltung mit fünf Prozent den größten prozentualen Anteil beigetragen (Tabelle 4.7 und Grafik 4.8).

Im administrativen Bereich der IG Metall sind im Jahr 2002 60 und im politischen Bereich acht Kolleginnen und Kollegen weniger beschäftigt als in 1999. Die Reorganisation von verwaltenden Tätigkeiten, die Neugliederung von Verwaltungsstellen und die Einrichtung von regionalen Verwaltungszentren haben zu einem überproportionalen Abbau bei den Verwaltungskräften und dem Abbau der Zahl der Politischen Sekretäre in den Verwaltungsstellen geführt.

Zugleich wurde die Integration der GHK-Beschäftigten nach entsprechenden Vorbereitungs- und Begleitarbeiten in 2000 erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt wurden 133 GHK-Beschäftigte übernommen (Tabelle 4.9).

Teilzeit

Mit Inkrafttreten des gültigen Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) am 1. Januar 2001 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern – auch in leitender Position – Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg um 51 Beschäftigte von 521 (1999) auf 572 (2002). Die Verwaltungsstellen führen die Riege der Teil-

zeitbeschäftigten mit 25,7 Prozent an. Von der Stundenzahl her gerechnet, bot die IG Metall in 2002 insgesamt 2488,3 Vollzeitarbeitsplätze. Aufgrund der angebotenen Teilzeitarbeit wurden aber weitere 192 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt.

Frauenförderung

Seit der Verabschiedung des Frauenförderplans 1986 gibt es Initiativen und Bemühungen, den Anteil von Frauen in der politischen hauptamtlichen Arbeit mindestens dem der weiblichen Mitglieder anzugleichen. Im Berichtszeitraum näherten sich die Quoten einander an und in 2002 lag der Anteil der hauptamtlichen mit 20,2 Prozent über dem der weiblichen Mitglieder mit 18,7 Prozent.

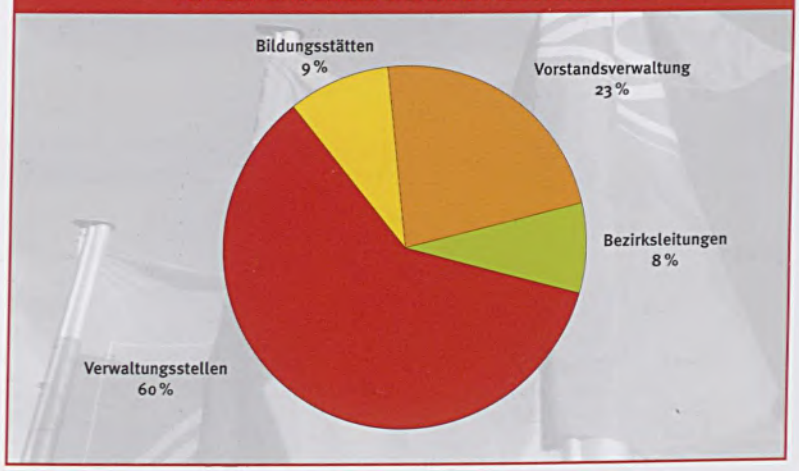
In 1999 waren 203 Frauen im politischen Bereich tätig. Ihre Anzahl erhöhte sich auf 217 in 2002. Erfreulich: in der Vorstandsverwaltung lag ihr Anteil über 25 und in den Bildungsstätten sogar über 30 Prozent. Die Gleichstellungspolitik wurde an die Personalentwicklung gekoppelt.

Beschäftigtenentwicklung der IG Metall (Jahresvgl. 1999–2002)

absolut	1999	2000	2001	2002	Veränderung 1999–2002	Veränderung 1999–2002 in %
Vorstandsverwaltung	644	619	607	610	–34	–5,28
Bezirksleitungen	213	218	228	212	–1	–0,47
Verwaltungsstellen	1650	1638	1613	1613	–37	–2,24
Bildungsstätten	244	247	247	246	2	0,82
Gesamt	2751	2722	2695	2681	–70	2,54

Tabelle 4.7

Anteil IG Metall-Beschäftigte in 2002



Grafik 4.8

Beschäftigte nach Funktionen, Jahresvergleich* (jeweils 31. 12.)

Bereich	12. 1999			12. 2000			12. 2001			12. 2002			Veränderung 1999 – 2002					
	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch	Verwaltung	Beschäftigte	politisch in %	Verwaltung in %	Beschäftigte in %	politisch in %	Verwaltung in %	Beschäftigte in %
Vorstandsverwaltung	214	430	644	210	409	619	206	401	607	226	384	610	12	–46	–34	5,61	–10,70	–5,28
Bezirksleitungen	110	103	213	115	103	218	118	110	228	116	96	212	6	–7	–1	5,45	–6,80	–0,47
Verwaltungsstellen	732	918	1650	723	915	1638	717	896	1613	714	899	1613	–18	–19	–37	–2,46	–2,07	–2,24
Bildungsstätten	63	181	244	64	183	247	64	183	247	63	183	246	0	2	2	0,00	1,10	0,82
IG Metall gesamt	1119	1632	2751	1112	1610	2722	1105	1590	2695	1119	1562	2681	0	70	–70	0,00	4,29	–2,54

*inkl. Azubi/Trainee/Volontäre, ohne befristet Beschäftigte/geringf. Beschäftigte

Tabelle 4.9

Beim Traineeprogramm waren 37,5 Prozent (drei von acht) in 2000, im folgenden Jahr 44,4 Prozent (vier von neun) und in 2002 41,5 Prozent (fünf von zwölf) der TeilnehmerInnen Frauen.

Die positive Entwicklung muss weiter fortgeschrieben werden. Im Rahmen der Qualifizierungsplanung sind die Fördermaßnahmen für Frauen intensiviert worden. Das Programm „Personalentwicklungsmaßnahmen für den Sekretariats- und Assistenzbereich" ermöglicht eine Qualifizierung für Tätigkeiten in der politischen oder administrativen Sachbearbeitung (Tabelle 4.10 und 4.11).

Altersstruktur

Eine besondere Aufmerksamkeit erfordert die Altersstruktur der Belegschaft, insbesondere die Gruppe der bis zu 30-jährigen. In 1999 waren nur 27 der politisch Tätigen zwischen 21 und 30 Jahren, das entspricht einem Anteil von 2,4 Prozent. Die Anzahl konnte auf 33 in 2002 gesteigert werden. Mit der bundesweiten Ausbildung, dem Traineeprogramm sowie der Einstellung von Projektsekretären im Jugendbereich wurden wichtige Schritte in Richtung Verjüngung getan (Grafik 4.12).

Frauenquote: endlich erreicht...

	1989	1990	1999	2000	2001	2002
Organisationsgrad	15,3	15,9	19,25	18,97	18,79	18,64
Frauen im politischen Bereich	11,5	12,4	18,1	18,8	18,8	20,2

Im Frauenförderplan werden befristet Beschäftigte mitgezählt

Tabelle 4.10

Frauen und Männer – in welchen Funktionen...

	1999				2000				2001				2002			
	Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung		Politisch		Verwaltung	
Bereich	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen	insgesamt	Frauen
Vorstandsverwaltung	214	41	430	307	210	43	409	295	206	44	401	293	226	63	384	275
Bezirksleitungen	110	23	103	94	115	20	103	95	118	22	110	101	116	21	96	88
Verwaltungsstellen	732	120	918	875	723	127	915	876	717	125	896	859	714	124	899	860
Bildungsstätten	63	19	181	144	64	18	183	145	64	19	183	142	63	18	183	143
IG Metall Gesamt	1119	203	1632	1420	1112	208	1610	1411	1105	210	1590	1395	1119	226	1562	1366

*inkl. Azubi/Trainee/Volontäre, ohne befristet Beschäftigte/geringf. Beschäftigte

Tabelle 4.11

In den nächsten fünf bis acht Jahren steht uns ein erheblicher Wechsel bei den Beschäftigten bevor. Rund ein Drittel der gesamten Belegschaft der IG Metall kann über die Altersteilzeit vorzeitig in den Ruhestand gehen, das sind 867 Beschäftigte. Eine mittel- und langfristige Personalplanung auf allen Organisationsebenen hat bereits eingesetzt (Tabelle 4.13).

Altersversorgung, Vorruhestand, Altersteilzeit

Die seit 1999 gültige Vorruhestandsregelung ist zum 31. Dezember 2001 ausgelaufen. Im Berichtszeitraum haben 211 Kolleginnen und Kollegen einen Vorruhestandsvertrag abgeschlossen. Am 1. Januar 2002 trat die Altersteilzeitregelung in Kraft. Sie bietet bei der veränderten Rentengesetzeslage wesentlich attraktivere Bedingungen für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Das Interesse daran ist hoch. Damit hat die IG Metall die Chance, die Belegschaft zu verjüngen und fließende Personalübergänge zu planen. Der Personalbedarf soll durch interne Umsetzung, unsere Ausgebildeten oder Trainees abgedeckt werden. Dafür wurde mit den Vorarbeiten für einen „Internen Arbeitsmarkt" begonnen. Ziel: verbindliche Einarbeitungs- und Qualifizierungsplanung für alle „Neuen".

Versorgungsordnung 2000

Zum 1. Januar 2000 hat die IG Metall den Wechsel zu einer grundsätzlich anderen – einer beitragsorientierten Altersversorgung vollzogen. Mit dieser Regelung erhalten nun auch diejenigen Beschäftigten eine Zusage für die betriebliche Altersversorgung, die nach dem 31. Oktober 1996 bei der IG Metall angefangen haben. Das Ergebnis sichert langfristig den finanziellen Handlungsspielraum der IG Metall. Die Beschäftigten können Teile ihres Gehaltes bis zu einer Höhe von acht Prozent des persönlichen Bemessungsentgeltes in Rentenbeiträge umwandeln. Die „Rückdeckung" der betrieblichen Altersversorgung erfolgt über die „Generali Lloyd Lebensversicherung AG".

Altersvergleich politisch/administrativ 2002



Grafik 4.12

Altersteilzeit Ende 2002

Bereich	Beschäftigte	ATZ-Anspruch gesamt	Prozent Beschäftigte	politisch	administrativ
Vorstand	610	203	33,28	81	122
Bezirksleitungen	212	86	40,57	49	37
Verwaltungsstellen	1613	518	32,11	265	253
Bildungsstätten	246	69	28,05	17	52
Gesamt	2681	876	32,67	412	464

Tabelle 4.13



Die IG Metall bietet ihren Beschäftigten ab 1. Oktober 2002 auch an, eine Entgeltumwandlung nach dem Altersvermögensgesetz über das Versorgungswerk Metallrente abzuschließen.

Gehaltsentwicklung/Gehaltsgitter

Die im Berichtszeitraum erreichten Tarifabschlüsse für die Metallindustrie wurden in Anlehnung an die Tarifverträge der Metall- und Elekroindustrie an die Beschäftigten der IG Metall weitergegeben:

Lange umstritten, viel diskutiert, aber nun parallel zur neuen Aufbaustruktur der Vorstandsverwaltung verändert: Das Gehaltsgitter für die Wahlfunktionen vor Ort (Bevollmächtigte und Kassierer) wurde an die Gehaltsstruktur der Leitungsfunktionen in der Vorstandsverwaltung (Bereichs- und Ressortleiter) angepasst. Die neu eingeführte Höherstufungssystematik ermöglicht erstmals eine individuelle Gehaltserhöhung in Abhängigkeit von der jeweiligen Amtsperiode. Die Bezahlung unterscheidet nun nur noch nach Verwaltungsstellen unter und über 25 000 Mitgliedern, die Differenzierung nach fünf Mitgliedergrößenklassen wurde aufgegeben.
Auch das Gehaltsgitter für die anderen hauptamtlich Beschäftigten in den Verwaltungsstellen wurde an das Gehaltsgitter des Vorstands von den Gehaltsgruppen I bis VII/7 angepasst. Die Stufenregelung des Gehaltsgitters des Vorstands wurde auf das Gehaltsgitter der Verwaltungsstellen übertragen und verbindlich festgeschrieben.

Schwerbehinderte

Die Zahl der Beschäftigten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent und Gleichgestellte hat sich im Berichtszeitraum deutlich erhöht – auch aufgrund einer systematischen Erfassung. Die Pflichtquote von fünf Prozent (ab 2001) wurde erfüllt. Die zu leistenden Ausgleichszahlungen wurden erheblich gesenkt.

2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung

Die IG Metall hat die Personalplanung auf allen Organisationsebenen verstärkt. Dazu gehören Ausbildungskapazitäten, Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Ausbildung bei der IG Metall

An systematischen Ausbildungen bieten wir inzwischen:

- berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich als Personalbeschaffung für unseren gesamten administrativen Bereich
- Trainee-Ausbildung für zukünftige Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre
- Volontärsausbildung für unsere journalistischen Aufgaben
- berufsbegleitende Ausbildung zur wissenschaftlichen Dokumentarin für die Interne Kommunikation

Ausbildung in der IG Metall 1999 bis 2002

Bereich	Ausbildung begonnen	Ausbildung abgeschlossen	Übernahme
Azubi kaufm. Bereich	26	10	6
Fachinformatik	3	2	2
Koch/Köchin	3	2	
Trainee	28	17	16
Projektsekretäre strategisches Arbeitsvorhaben Jugend	9		
Volontäre	4	2	1
Wissenschaftliche Dokumentare	1		

Tabelle 4.14

- individuell verabredete und bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen für Kolleginnen und Kollegen ohne Trainee-Ausbildung, die in einer Verwaltungsstelle neu eingestellt worden sind
- begleitende Qualifizierung für Projektsekretäre
- Qualifizierungsplanung für Beschäftigte aus dem Sekretariatsbereich
(Tabelle 4.14 Ausbildung)

Berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich

Vor fünf Jahren hat die IG Metall mit der beruflichen Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich begonnen und bildet in den Berufen Koch/Köchin, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Fachinformatiker/Systemintegration und Informatikkaufmann aus. Entsprechende Ausbildungsplätze stehen in der Vorstandsverwaltung, den Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen und Bildungsstätten zur Verfügung. Die Ausbildung findet in der Regel im Verbund statt, um die Anforderungen der Ausbildungspläne zu erfüllen.

Ausbildung für Politische Sekretärinnen und Sekretäre

Traineeprogramm

Seit 2000 werden junge politische Sekretärinnen und Sekretäre im Trainee-Programm ausgebildet. Ausgangspunkt der Ausbildungskonzeption sind die beruflichen Anforderungen an Gewerkschaftssekretäre und Gewerkschaftssekretärinnen. Im persönlichen und fachlichen Umfeld benötigen sie Fachwissen, Methodenkenntnis, soziale Kompetenz sowie Kommunikations- und Organisationsvermögen. In vier konzeptionellen Schwerpunkten wird darauf eingegangen: Praxiseinsätze in Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und Vorstandsverwaltung; Seminare zu fachbezogenen und überfachlichen Inhalten; Betriebspraktika und ein Lernprojekt.

Personalbeschaffung und Personalauswahl

Zielgruppe sind junge Leute, die meist über einen betrieblichen Hintergrund verfügen und diese Erfahrungen mit einem sicheren theoretischen Wissen kombiniert haben. Im klassischen Sinne wird unter einem Trainee-Programm ein Einführungsprogramm für junge Hochschulabsolventen verstanden. Für die IG Metall hat sich dieser enge Rekrutierungskreis nicht bewährt.

Wir sprechen neben dieser Gruppe auch junge Funktionärinnen und Funktionäre an, die einen Lehrgang an der Akademie der Arbeit (AdA) abgeschlossen haben oder große persönliche Potenziale erkennen lassen, sodass sie ihre

fundierte betriebliche Erfahrung mit theoretischem Wissen im Rahmen des Traineeprogramms vertiefen können.
Verstärkt nutzen die Verwaltungsstellen das Ausbildungsprogramm, um qualifizierten Nachwuchs zu rekrutieren. Im Berichtszeitraum haben 29 Trainees die Ausbildung begonnen und abgeschlossen. Zusätzlich nahmen 18 junge Politische SekretärInnen an den Theorieseminaren teil.

Projektsekretäre, Volontäre, wissenschaftliche(r) Dokumentar/in

Acht junge Projektsekretäre und -sekretärinnen wurden 2001 im Rahmen des strategischen Arbeitsvorhabens Jugend eingestellt. Sie werden gezielt und projektbegleitend für ihre Aufgabe qualifiziert. Erstmals 1999 wurden Volontariate angeboten. Begonnen haben im Berichtszeitraum vier Volontäre und Volontärinnen.
Die berufsbegleitende Fortbildung zur wissenschaftlichen DokumentarIn wurde zweimal angeboten. Die theoretische Fortbildung findet ab dem 2. Ausbildungsjahr an der Fachhochschule Potsdam statt.

Hauptamtlichen Weiterbildung

Die Angebote gliedern sich nach den Themengruppen Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik, Fachkompetenz, Arbeiten in der Gewerkschaft, Führen und Leiten, politische Kommunikation und Sprachen, methodisch-soziale Kompetenz/prozessbegleitende Bildung und Beratung, Informationssysteme/EDV (durch den Bereich Informationssysteme) sowie weitere Angebote in Kooperation mit anderen Veranstaltern (Europäische Gewerkschaftsakademie). Thematische Schwerpunkte lagen u. a. auf der Entwicklung der Gewerkschaften, der Zukunft des Sozialstaats, einer tarifpolitische Qualifizierungsreihe (in Kooperation mit den Bezirken) zu den Themen Arbeitszeitgestaltung und veränderte Entgeltsysteme, neuen Angeboten zur Mitgliederentwicklung und für Bevollmächtigte sowie bei der Sprachqualifizierung. Die Anzahl der Seminarangebote liegt im Jahresdurchschnitt bei 115 Veranstaltungen, ihre Länge variiert – je nach Thema und Tiefe der Vermittlung – zwischen einem Tag und fünf Tagen, kann sich bei bestimmten Themen – z. B. bei Sprachen und sozial-methodischem Kompetenzerwerb – aber

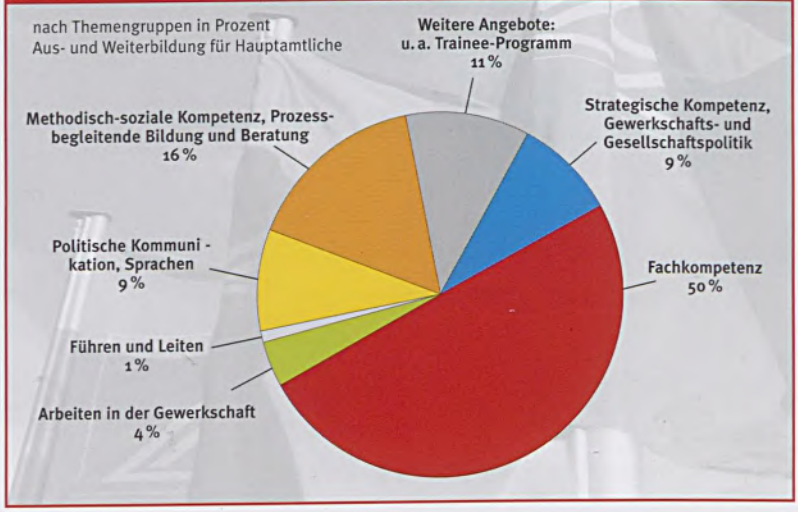


Anteil Bevollmächtigte und politische Sekretäre/innen an der Gesamtzahl der Teilnehmer/innen 1999 bis 2002

Jahre	TN gesamt	davon Bevollmächtigte und politische Sekretäre/innen	Anteil männlich	in %	Anteil weiblich	in %
1999	1531	615	483	78,5	132	21,5
2000	1772	776	606	78,1	170	21,9
2001	1473	907	714	78,7	193	21,3
2002	1766	772	544	70,5	228	29,5
gesamt	6542	3070	2347	76,4	723	23,6

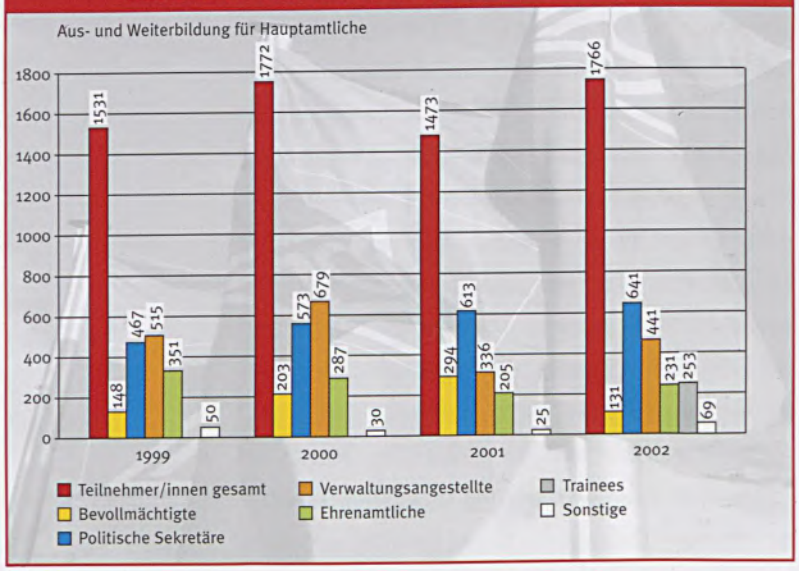
Tabelle 4.15

Teilnehmer/innen 2001 und 2002



Grafik 4.16a

Verteilung der Teilnehmer/innen 1999 – 2002



Grafik 4.16b

auch zu Ausbildungsgängen von bis zu 26 Tagen summieren.

Die durchschnittliche Teilnehmerzahl im Berichtszeitraum belief sich auf 1600 pro Jahr, darunter rund 270 Ehrenamtliche, die für die Ausübung quasi-hauptamtlicher Funktionen qualifiziert wurden (Tabelle 4.15 und Grafiken 4.16a und 16b). Bereinigt ergibt sich, dass jährlich zwischen 40 bis 45 Prozent der IG Metall-Beschäftigten ein Angebot der Hauptamtlichenbildung wahrnehmen. Das ist eine vergleichsweise sehr hohe Teilnahmefrequenz, die sich noch erhöht um die zirka 950 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Jahr an Tagesschulungen des Bereichs Informationssysteme sowie durch Einzelmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung.

Allerdings darf nicht verkannt werden, dass die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Funktionsgruppen unterschiedlich ist: Während sie bei Bevollmächtigten und politischen Sekretärinnen und Sekretären gleichermaßen bei zirka 58 Prozent liegt, ist sie – bedingt durch das Auslaufen von Qualifizierungswellen im Bereich der Finanzbuchhaltung – bei den Verwaltungsangestellten auf durchschnittlich etwa 32 Prozent abgesunken. Da die administrativen Aufgaben bei der IG Metall sowohl differenzierter wie komplexer werden und teilweise Betreuungs-, Sachbearbeitungs- wie auch Teamleitungsaufgaben einschließen, sollen in den nächsten Jahren die Angebote für Verwaltungsangestellte erweitert und stärker zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden.

3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall

3.1 Allgemeine Bildungspolitik

Mehrere Untersuchungen haben gravierende Mängel im deutschen Bildungssystem offen gelegt. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung ein Programm zur Herstellung gleicher Bildungschancen.

Bildungs- und Schulpolitik

Auf dem Zukunftskongress nahm im Gefolge der PISA-Studie das Thema Bildung einen breiten Raum ein. Die IG Metall setzt sich insbesondere für den Abbau der sozialen Diskriminierungen im Bildungswesen, für die Errichtung von Ganztagsschulen und für eine stärkere Kompetenz des Bundes in Bildungsfragen ein. Bildung darf nicht weiter kommerzialisiert werden. Die politische und allgemeine Weiterbildung muss gefördert werden.
Ihre Forderungen legte die IG Metall in einem gemeinsamen Antrag mit der GEW dem Bundeskongress des DGB 2002 vor. Der DGB hat auf der Basis dieses Antrages ein bildungspolitisches Aktionsprogramm und die Einrichtung eines bildungspolitischen Ausschusses beschlossen.

Kooperation IG Metall/Hochschulen

Im Zentrum der Arbeit stand die Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum (RUB)/ IG Metall, die im Jahr 2000 auf ein 25-jähriges Bestehen zurückblicken konnte. Auf einem „Ratschlag“ mit Vertretern der RUB, der IG Metall und der Region wurden im Januar 2002 die Inhalte und Schwerpunkte der Kooperation in der Zukunft beraten. Zugleich wurde die Kooperation mit dem FIAB (Forschungsinstitut für Arbeit, Bildung und Partizipation), in dessen Vorstand die IG Metall vertreten ist, verstärkt. Die Zusammenarbeit mit Kooperationsstellen weiterer Hochschulen wurde ausgebaut.

Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Im Rahmen der Studienförderung hat die IG Metall insbesondere an der Verbesserung der Kriterien für die Stipendienvergabe mitgearbeitet. Die IG Metall ist in den Auswahlausschüssen für Hochschulen und Fachhochschulen sowie im Promotionsausschuss vertreten und hat den Vorsitz im Gesprächskreis Studienförderung.
Der Promotionsausschuss konnte die Zahl der positiven Bescheide deutlich anheben. Die Kooperationsseminare mit der HBS wurden fortgesetzt. Hierbei hat insbesondere die fachliche Ausrichtung der Stipendiatenbetreuung dazu beigetragen, dass die Zusammenarbeit im Bereich der Ingenieur- und Informatikstudierenden vertieft werden konnte.

Bessere Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften und in der Informatik

Im Januar 2001 trat die IG Metall der Akkreditierungsagentur ASIIN bei, die für die Zulassung der Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und den Naturwissenschaften gegründet wurde. Auf Anregung der IG Metall



wurden in der ASIIN-Mitgliedergruppe mit Wirtschaftsverbänden Verabredungen getroffen, um die Praxisnähe und Qualität der Studiengänge zu steigern. Mit einer im September 2002 durchgeführten Tagung an der Ruhr-Universität wurde das Thema Akkreditierung mit ehren- und hauptamtlichen Funktionären der IG Metall erörtert.

Angebote für Studierende



Die IG Metall war an mehreren örtlichen Veranstaltungsreihen für Studierende beteiligt. Die BZL München legte ein Projekt zur Verbesserung der Präsenz der IG Metall an bayrischen Fachhochschulen auf. Die Bildungsabteilung war im Projektbeirat vertreten. Gemeinsam mit der Abteilung Angestellte wurde 2001 die Broschüre „Praktika im Ingenieurstudium" erstellt. Die Bildung von IG Metall Hochschulgruppen durch Verwaltungsstellen wurde gefördert.

3.2 Berufsbildungspolitik

Die Arbeitgeber haben ihre Zusagen aus dem Ausbildungskonsens im Bündnis für Arbeit nicht eingehalten. Unternehmen, die nicht ausbilden, handeln wirtschaftlich und sozial verantwortungslos.

Nur eine hohe Qualität der Ausbildung schafft die Voraussetzungen, um den sich ändernden Anforderungen an technische und soziale Kompetenz im Erwerbsleben gerecht werden zu können. So genannte „praxisorientierte Ausbildungen", wie sie in den vergangenen Jahren von den Arbeitgeberverbänden und der Politik gefordert wurden, in denen die Ausbildungszeiten verkürzt und die Qualifikationen eingeschränkt werden, führen in berufliche und soziale Sackgassen. Von annähernd 100 Berufen die wir betreuen, wurden überarbeitet und erneuert:

- Industriekaufmann/frau,
- BootsbauerIn;
- GalvaniseurIn;
- UhrmacherIn,
- VerfahrensmechanikerIn für Beschichtungstechnik;
- ZahntechnikerIn;
- MetallbauerIn;
- FeinwerkmechanikerIn,
- ParkettlegerIn;
- TextilreinigerIn;
- FeinoptikerIn,
- GlaserIn,
- WeberIn,
- BodenlegerIn,
- ProduktgestalterIn
- Textil und VerfahrensmechanikerIn für Brillenoptik.

Bei den Meisterberufen Kfz-TechnikerIn, MetallbildnerIn, FeinwerkmechanikerIn und beim Landmaschinenmechaniker gibt es neue Weiterbildungsstrukturen. Für die Überarbeitung der industriellen Metall- und Elektroberufe wurden mit dem ZVEI und Gesamtmetall Rahmenvereinbarungen geschlossen.
Das duale System hat in den letzten Jahren schwer gelitten: Oft fehlt eine Abstimmung und







Koordination zwischen Betrieb und Berufsschule. Die sachliche und personelle Ausstattung an den beruflichen Schulen muss verbessert werden. Aber auch in den Betrieben gibt es Defizite: Die Inhalte der Ausbildungsordnungen werden nicht vollständig umgesetzt. Noch immer finden nicht alle Schulabgänger einen Ausbildungsplatz. Alarmierend ist insbesondere die Situation in den neuen Bundesländern. Die Arbeitgeber haben ihre Zusagen aus dem Ausbildungskonsens im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" nicht eingehalten. Wir blieben bei unserer Forderung, mithilfe einer gesetzlichen Umlagefinanzierung, die alle Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten. Sie stellt einen solidarischen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben her und ermöglicht eine umfassende Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs wurde ein neues Kapitel aufgeschlagen. Obwohl es Absprachen im Bündnis für Arbeit zur Schaffung solcher TV gab, konnte auch dieses Vertragswerk nur durch massive Warnstreiks durchgesetzt werden.

Arbeiten und Leben im Fachbereich (ALF) ist ein Gemeinschaftsprojekt der DaimlerChrysler und der IG Metall mit Unterstützung der Fraunhofer-Gesellschaft zur Entwicklung eines netzbasierten und arbeitsintegrierten Weiterbildungssystems für Automobilarbeiter. Das Vorhaben steht auf der Grundlage der Absprachen im Bündnis für Arbeit über die Schaffung innovativer Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung.
Eine gute Berufsausbildung allein reicht angesichts des rasant anhaltenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft nicht aus, um dauerhaft die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Deshalb wurde ein zukunftsweisendes Modell der IT-Weiterbildung entwickelt. Es umfasst sechs Aufstiegsfortbildungen und 29 Spezialistenprofile. Pilothaft entwickelt die IG Metall im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes AQUA-IT die Gewinnung, Qualifizierung und Vernetzung von Arbeitnehmerbeauftragten in Prüfungsausschüssen der neuen IT-Weiterbildung. Es werden fachliche, prüfungsrechtliche und -didaktische Qualifizierungsangebote geschaffen.

Die Gewerkschaften IG Bergbau, Chemie, Energie, ver.di und IG Metall führen ein Projekt zur „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner" (KomNetz) durch. Ziel des Projekts ist, die Arbeitnehmer sowie ihre Interessenvertretungen darin zu unterstützen, eine lernförderliche Arbeitswelt und Chancengleichheit zu schaffen.
Zu den Perspektiven beruflicher Bildung in der europäischen Metallindustrie wurde erstmals eine Reihe konkreter Vereinbarungen zwischen dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) und dem europäischen Verband der Metallarbeitgeber (WEM) getroffen.

3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geht es um die Vermittlung politisch-strategischer, fachlicher wie sozialer und methodischer Kompetenzen. Die zutage getretenen Probleme im Bildungsangebot der IG Metall müssen systematisch und gezielt angegangen werden.

Politische Bildung

Mit Europäisierung und Globalisierung, wachsenden Umweltproblemen, neoliberalen Dogmen, Marktradikalismus, Deregulierung und Sozialabbau, mit dem Entstehen „neuer" Probleme, ohne dass die „klassischen" Risiken kapitalistischer Marktwirtschaft bewältigt und gelöst sind, wächst die Bedeutung der Entwicklung gesellschaftspolitischer Perspektiven und Orientierung. Gleichermaßen steht politische Bildungsarbeit vor „alten" und „neuen" Herausforderungen bei der gesellschaftspolitischen Orientierung und den internationalen politischen Perspektiven.

Gestaltungskompetenz

Über die reaktive Abwehr wirtschaftlicher und sozialer Risiken hinaus wird die Organisation von und Beteiligung an Veränderungs- und Gestaltungsprozessen immer notwendiger. Auch hier stand und steht gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor der zentralen Aufgabe, die Ausbildung von Kompetenzen für eine zugleich politische und professionelle Bewältigung dieser neuen Anforderungen zu gewährleisten.

Diskurs- und Bündnisfähigkeit

Solidarität und erfolgreiches gewerkschaftliches Handeln sind aufgrund des Strukturwandels, der neuen Differenzierungen der Arbeitnehmerschaft und veränderter Werthaltungen immer weniger primär durch Appelle an Solidarität und Loyalität erreichbar. Sie wird mehr und mehr Ergebnis von Diskurs und der Fähigkeit zur Herstellung von Bündnissen sein. Bildungsarbeit hat eine wichtige Aufgabe bei der Entwicklung dieser Fähigkeiten.

Mitglieder

Mitgliederentwicklung und verstärkte Zielgruppenarbeit ist zu einer existenziell wichtigen Aufgabe der Organisation geworden, die Ausbildung der dafür erforderlichen Kompetenzen zu einer wesentlichen Aufgabe der Bildungsarbeit.

Schwerpunkte der Entwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit – Ausbau der Kooperation der Ebenen – Öffnung der Bildungsstätten

Die Öffnung der Bildungsstätten mit dem Ziel einer Vernetzung mit der Bildungsarbeit in den Regionen und über nationale Grenzen hat sich bewährt. Sie wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut.
Dadurch hat sich das Gesicht unserer Bildungsarbeit, ihre Struktur, das Verhältnis von „regional" und „zentral" weiter verändert, die Konturen einer gemeinsamen Bildungsarbeit wurden deutlicher. Wesentlicher Hintergrund für diese



Entwicklung ist die differenzierte Entwicklung regionaler Bildungsarbeit. Regionale Bildungsarbeit kann aktueller auf lokale betriebliche Anforderungen reagieren. So haben sich neben dem klassischen regionalen Seminar-Kanon vielfältige betriebsnahe, prozessbegleitende Formen von Bildungsarbeit weiterentwickelt.
Dabei dürfen Ungleichzeitigkeiten und unterschiedlich verlaufende Entwicklungsstränge in der regionalen Bildungsarbeit nicht übersehen werden. Neben Regionen, die ein breites Bildungsangebot mit steigenden Teilnehmerzahlen entwickelt haben, die zum Teil mit Bildungskooperationen und Bildungswerken zusammenarbeiten, gibt es auch Regionen mit schwierigen Organisationsbedingungen, in denen die Bildungsarbeit stagniert und sogar rückläufig ist. Abzulesen ist diese Entwicklung auch an den Teilnehmerzahlen aus den verschiedenen Regionen an zentralen Seminaren.

Im Berichtszeitraum wurden an den Bildungsstätten und in Kooperation mit ihnen in den Regionen zahlreiche Bildungsmaßnahmen in Betrieben, Verwaltungsstellen und Bildungsregionen durchgeführt.
Die dafür erforderliche Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer (z. B. Projektmanagement, Team-Entwicklung, Beratung, Supervision) ist ausgebaut worden.
Mit diesen Veränderungen hat sich auch die Teilnehmerstruktur weiter verändert. Insbesondere durch die aktuellen betriebs- und branchennahen Formen von Qualifizierungsreihen ist es gelungen, neue Teilnehmergruppen zu erschließen; z. B. TeilnehmerInnen, die zum Teil seit vielen Jahren nicht mehr an einer unserer Bildungsstätten waren, Freigestellte und „Entscheidungsträger“ aus den Betrieben.

Materialien und Medien

Neben dem Ausbau der Kooperation zwischen Region und Bildungsstätten wurden auch im Berichtszeitraum Materialien für die regionale Bildungsarbeit zur Verfügung gestellt. Diese Materialien wurden häufig in Kooperation mit Vertretern der regionalen Bildungsarbeit, der Bildungsstätten und anderer Vorstandsbereiche erarbeitet. So z. B.: Betriebsräte I, Novellierung der Betriebsverfassung, Lohn und Gehalt I, Neugewählte Vertrauensleute, Bildungsbeauftragte, Arbeitshilfe gegen Diskriminierung und Rassismuns, Rahmenkonzeption zur Jugendbildungsarbeit.

Zentrales Bildungsprogramm

Erweiterungen und Veränderungen gab es durch die Integration der GHK. Die GHK hatte eine andere Systematik der Betriebsräte-Ausbildung als die IG Metall (BRI-V). Es wurde vereinbart, für die Wahlperiode 1998 bis 2003 die Systematik der GHK-Seminare weiterzuführen, um den ehemaligen GHK-KollegInnen den Abschluss ihrer begonnenen Ausbildungsgänge zu ermöglichen. Der Ansatz branchen- und zielgruppenorientierter Bildungsarbeit wurde mit neuen Seminaren ausgebaut.

Auslastung der Bildungsstätten

Insbesondere durch die Öffnung der Bildungsstätten für die Kooperation mit der regionalen Ebene hat sich die Auslastung der Bildungsstätten im Berichtszeitraum weiter verbessert (Tabelle 4.17a und Grafik 4.17b).

Jugendbildungsarbeit

Im Oktober 2000 wurde die Jugendbildungsstätte Schliersee nach fast fünfjähriger Planungs- und Bauzeit wieder eröffnet. Unterstützt wurde der Umbau mit Mitteln des Landes Bayern und des Bundes.

Auch in der Jugendbildungsarbeit gab es im Berichtszeitraum unterschiedliche Entwicklungen. Neben regionalen Bereichen mit einer aktiven und guten Jugendbildungsarbeit gibt es auch Regionen, in denen sie stagniert und rückläufig ist.

In der zentralen Bildungsarbeit hat sich nach einer schwierigen Phase die Teilnehmerzahl für das Jugend II Seminar wieder erhöht. Geringe Teilnehmerzahlen gibt es eher beim Jugend III Seminar. Hintergrund ist u. a., dass es in intensiven Phasen der Berufsausbildung zunehmend Freistellungsprobleme gibt.

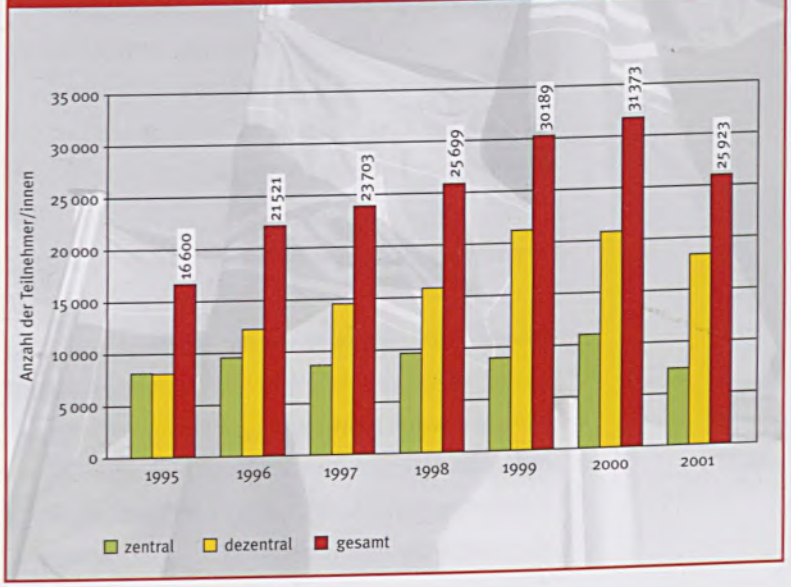
Entwicklung der Auslastung der Bildungsstätten 1997 – 2001
in Prozent

1997	90,0
1998	93,9
1999	97,4
2000	98,3
2001	95,5

(Auslastung ohne Tagesveranstaltungen, mit Tagesgästen liegt die Auslastung teilweise bei über 100 %)

Tabelle 4.17a

Entwicklung der Teilnehmerzahlen an den Bildungsstätten 1995 – 2001



Grafik 4.17b

Internationale Bildungsarbeit

Vor dem Hintergrund der Europäisierung und Globalisierung hat der Stellenwert und der Umfang internationaler Bildungsaktivitäten erheblich zugenommen. Dies betrifft sowohl die regionale als auch die zentrale Ebene. Schwerpunkte waren u. a.: Seminare für Europäische Betriebsräte, Bi- und trinationale Seminare, Seminare mit europäischen Gewerkschaften, internationale Projekte sowie die Erarbeitung von Bildungs- und Arbeitsmaterialien zu den Themen Europa, Europäische Betriebsräte, Globalisierung und Gewerkschaftsstrukturen in Europa.

Zukunftsdebatte

Der Bildungsbereich beteiligte sich intensiv an der Zukunftsdebatte der IG Metall. In vielen Seminaren und Diskussionsveranstaltungen war die Zukunftsdebatte Schwerpunkt und Thema. Erarbeitet wurde eine Arbeitshilfe zur Durchführung von Diskussionsveranstaltungen und Seminaren zum Zukunftsreport.

Grenzen der Entwicklung

Die verstärkte Vernetzung der Bildungsstätten mit den Regionen ist im Berichtszeitraum an ihre Grenzen gestoßen. Heute werden für den regional-dezentralen Teil 50 Prozent der Kapazitäten zur Verfügung gestellt, 50 Prozent verbleiben für die Durchführung zentraler Bildungsangebote. Dabei ist, trotz der Verschiebung der Anteile in den letzten Jahren, das Volumen zentraler Bildungsangebote erhalten worden.
Weiterhin hat sich im Berichtszeitraum verstärkt gezeigt, dass das Stufensystem unserer Bildungsarbeit nur noch begrenzt funktioniert. Es passt in seiner bisherigen Form nicht mehr zu der breiten und differenzierten Entwicklung der Bildungsarbeit in den Regionen.
Die Teilnehmerstrukturen, insbesondere der grundlagenbildenden Seminare, zeigen eine stark großbetriebliche Dominanz. In den politisch-grundlagenbildenden Seminaren sind Teilnehmer aus Klein- und Mittelbetrieben deutlich unterrepräsentiert, in BR-Seminaren ist es umgekehrt.
Das bisherige System der Stufenausbildung bietet im Bereich der Nachwuchsqualifizierung für die Teilnehmer zu wenige Möglichkeiten lebensbegleitenden Lernens und der politischen und fachlichen Weiterbildung zu aktuellen und strategischen Fragen und Themen bzw. ist dort, wo es sie gibt, zu wenig transparent.

Arbeitsvorhaben „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“

Vorgeschaltet waren eine Reihe von Zielgruppenworkshops mit ehren- und hauptamtlichen FunktionärInnen aller Ebenen, in denen Probleme, Anforderungen und Bedarfe ermittelt wurden. Die workshops wurden wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.
Das Arbeitsvorhaben orientiert sich an folgenden Zielen:

- Straffung und Konzentration des zentralen Bildungsprogramms auf Kernaufgaben
- Kernaufgaben sind: die politisch-orientierende und handwerklich-qualifizierende Nachwuchsausbildung und die politische Weiterbildung, strukturiert als lebensbegleitendes Lernen, Bildung nach Maß, Bildung als Werkstatt für Zukunftsfragen
- stärkere Orientierung an den Handlungsanforderungen und Bedarfen von Mitgliedern, FunktionärInnen und Gremien in Betrieben, Verwaltungsstellen und Regionen
- Verbesserung der Transparenz des Seminarangebots

Mit diesen Zielen ist das Arbeitsvorhaben Anfang 2001 mit vier Teilprojekten gestartet. Ein erstes Ergebnis des Prozesses war eine Struktur, die das zentrale Bildungsangebot stärker und deutlicher als bisher in zwei Säulen gliedert (Grafik 4.18).

Kernaufgabe: Nachwuchsausbildung

Die Qualifizierung der nachwachsenden Funktionärsgeneration der IG Metall ist und bleibt eine der wesentlichen Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Die steigende Fluktuation in den Gremien, der steigende Anteil erstmals gewählter FunktionärInnen unterstreicht die Bedeutung dieser Aufgabe. Für die Nachwuchsqualifizierung wurde je ein modularer Ausbildungsgang für Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute konzipiert.

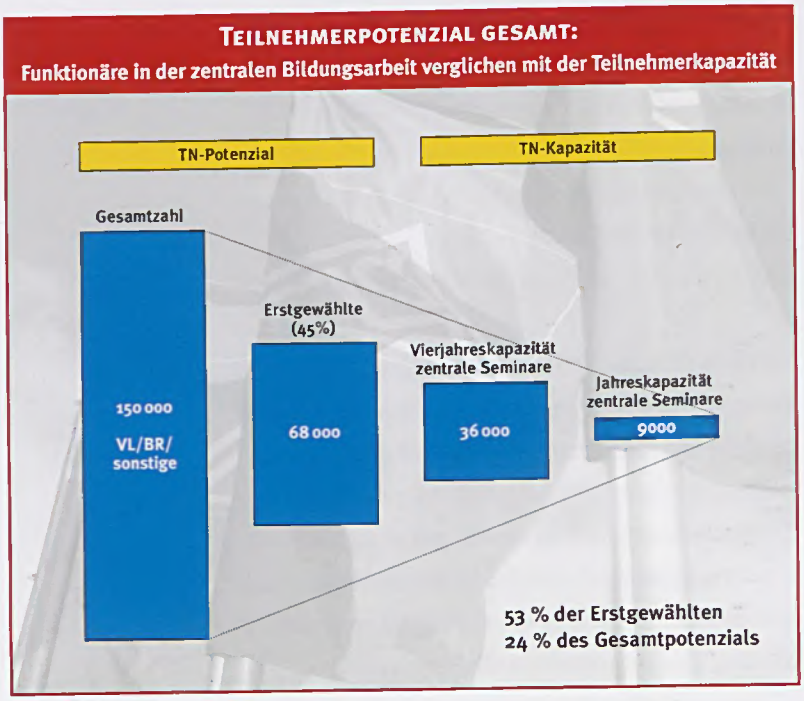
Die modularen Ausbildungsgänge zielen auf die Integration politisch-strategischer, fachlicher und sozial-methodischer Kompetenzentwicklung. Sie bestehen aus mehreren Modulen, die inhaltlich aufeinander abgestimmt sind, aber keine Stufenfolge bilden. Jedes Modul zielt mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung auf die Ausbildung in allen drei Kompetenzfeldern und orientiert sich an Handlungssituationen. Der modulare Aufbau eröffnet Wahlmöglichkeiten und die Gestaltung von individuellen wie den Anforderungen von Gremien entsprechenden Bildungswegen. Er ist geeignet, nach Besuch der regionalen Seminare einen raschen und flexiblen Zugang zum zentralen Bildungsangebot zu eröffnen und die Zugangsmöglichkeiten für Mitglieder und FunktionärInnen aus Klein- und Mittelbetrieben zu verbessern.
Mit dem Ausbildungsgang für Vertrauensleute wird erstmals ein den Anforderungen aus dem Vertrauensleutebereich entsprechendes breites Bildungsangebot auf zentraler Ebene für Vertrauensleute der IG Metall geschaffen.

Kernaufgabe: Politische Weiterbildung/Lebensbegleitendes Lernen

Für die politische Weiterbildung als zentrales Element eines Angebotes für lebensbegleitendes Lernen wird ein Kanon von zirka zehn Seminaren entwickelt. Sie orientieren sich an grundlegenden und aktuellen Themen der gesellschaftlichen wie gewerkschaftspolitischen Debatte und greifen gezielt strategische Zukunftsfragen auf. Sie sind modular strukturiert, sie bieten Anschlussmöglichkeiten an die modularen Ausbil-



Grafik 4.18



Grafik 4.19

dungsgänge für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder und sind zugänglich für einen breiten Kreis von Mitgliedern und Funktionärinnen.

Qualitätsmanagement

Im Arbeitsvorhaben wurde erstmals ein Teilprojekt „Qualitätsmanagement" gewerkschaftlicher Bildungsarbeit eingerichtet. In diesem Teilprojekt werden Kriterien für die Qualitätssicherung und Gleichwertigkeit der Module bildungsstättenübergreifend erarbeitet. Ziel ist es, auf der Grundlage einer teilnehmerorientierten Didaktik eine Vergleichbarkeit von Modulen an verschiedenen Bildungsstätten zu erreichen und zu einem gemeinsamen System der Konzeptbeschreibung und -entwicklung zu kommen.

Jugendbildungsprojekt

Im Rahmen des Arbeitsvorhabens wurde ein gesondertes Jugendbildungsprojekt gestartet, das insbesondere die spezifischen Themen der Jugendbildungsarbeit, wie z. B. die kurze Verweildauer von Jugendlichen im Jugend-Funktionärsbereich und die unterschiedlichen regionalen wie zentralen Erfahrungen, aufnehmen und jugendspezifische Bildungsformen und Angebote weiterentwickeln soll.

Bildungstagung

Die ersten Entwürfe und Arbeitsergebnisse der Teilprojekte wurden einer zentralen Bildungsta-

gung im Sommer 2002 präsentiert und diskutiert, Kritik, Änderungs- und Ergänzungsvorschläge in die weitere Bearbeitung aufgenommen.
Entsprechend dieser Kritik wurde die Gesamt-Projektplanung um ein Jahr verlängert. Die neue Struktur soll bis zum Jahr 2006 schrittweise die bisherigen Seminarangebote ablösen.

Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit

Teilprojekte zur Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit mit den Schwerpunkten „Konzeption und Struktur", „ReferentInnen-Qualifizierung und Nachwuchsförderung", „Bildungsmanagement und Beratung" haben ihre Arbeit im Herbst 2002 aufgenommen. Wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit ist die Verständigung über ihren Stellenwert und ihre Aufgaben.
Das Anfang der 70er-Jahre entwickelte Konzept der IG Metall-Bildungsarbeit hat der regionalen Bildungsarbeit wesentlich die Rolle der Einstiegsqualifikation zugeordnet. Weiterführende und vertiefende Qualifikationen wurden in diesem Konzept zentralen Seminaren zugeschrieben.
Die differenzierte und auch unterschiedliche Entwicklung regionaler Bildungsarbeit wie die tatsächlichen Zahlenverhältnisse zwischen regionaler Bildungsarbeit und dem zentralen Platzangebot verdeutlichen aber eine wesentlich stärkere und umfangreichere Aufgabenstellung regionaler Bildungsangebote als bisher immer angenommen (Grafik 4.19).

Das reale Zahlenverhältnis (Nadelöhr) zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit bedeutet, dass viele TeilnehmerInnen regionaler Bildungsarbeit kaum die Möglichkeit haben, zentrale Angebote wahrzunehmen.
Viele TeilnehmerInnen holen sich ihre Qualifikation nur in der regionalen Bildungsarbeit; sie haben aus unterschiedlichen Gründen gar nicht die Absicht, auf zentrale Bildungsangebote zurückzukommen. Damit kommt regionaler Bildungsarbeit neben der Einstiegsqualifikation zunehmend die Aufgabe einer grundlegenden Qualifikation und Weiterbildung für TeilnehmerInnen zu, die auf der regionalen Ebene verbleiben.
Die hieraus resultierende Frage nach dem Stellenwert regionaler Bildungsarbeit und des Übergangs zur zentralen Bildungsarbeit ist eines der wesentlichen Themen der weiteren Arbeit der regionalen Teilprojekte wie des gesamten Arbeitsvorhabens.

4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation, wie wir uns selbst darstellen und nach innen und außen wirken, entscheidet mit über unsere Wahrnehmung und Wirksamkeit.

Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation müssen – um erfolgreich zu sein – aufeinander abgestimmt sein. Voraussetzung dafür ist ein integriertes Kommunikationskonzept. Darin müssen Print- und elektronische Medien, Binnen- und Außenkommunikation sowie Werbung und Marketing verknüpft werden. Mit dem Aufbau der Funktionsbereiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Interne Kommunikation wurden die Voraussetzungen für eine themenorientierte Koordinierung und Steuerung wichtiger Kommunikationsaktivitäten verbessert. Perspektivisch sollten alle für die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation relevanten Bereiche in ein integriertes Kommunikationskonzept und in integrierte Arbeitsstrukturen eingebunden werden.

Pressearbeit 1999

Schwerpunkte in diesem Jahr waren die Tarifbewegung unter dem Stichwort „Ende der Bescheidenheit", das Verhältnis zur neu gewählten rot-grünen Bundesregierung, das Bündnis für Arbeit und die Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone.

Tarifbewegung

Die Lohn- und Gehaltsforderung von 6,5 Prozent und die Ablehnung der Arbeitgeberforderung nach variablen, ertragsabhängigen Löhnen und Gehältern erforderte viel Erklärungsbedarf gegenüber den Journalisten. Während der Warnstreiks ab 28. Februar veröffentlichte die Pressestelle täglich einen Pressedienst mit Teilnehmerzahlen, Betrieben und Orten der Warnstreiks. Auf einer Pressekonferenz (Sonntag, 14. Februar) verkündete Klaus Zwickel den Urabstimmungstermin in Baden-Württemberg und das Eingehen der IG Metall auf eine Schlichtung. Tarifrunde und Streik beherrschten wochenlang die Titelseiten der Zeitungen und die Kommentarspalten. Der Abschluss in Baden-Württemberg und die Weigerung der Arbeitgeber, diesen Abschluss in den anderen Regionen (vor allem im Osten) zu übernehmen, waren auch nach Streikende ein herausragendes Thema. Zwei Wochen nach dem ersten Abschluss in Baden-Württemberg nahm die IG Metall auf einer Pressekonferenz in Frankfurt zur Verbandsflucht der Arbeitgeber Stellung. Im September diskutierte die IG Metall auf einem zweitägigen Forum in Berlin über das Arbeitskampfrecht und die Tarifautonomie.

Bündnis für Arbeit

Das dritte Gespräch des Bündnisses für Arbeit fand am 6. Juli statt. Im Vorfeld informierte Klaus Zwickel am 17. Mai auf einer Pressekonferenz in Bonn rund 60 Journalisten über die Anforderungen der IG Metall an das Bündnis für Arbeit. Trotz des sogenannten Sommerlochs gab es im Juli und August regelmäßig Berichte über das


IG
Wir streike

Verhältnis IG Metall/Gewerkschaften zur SPD bzw. Regierung (Themenschwerpunkte: Die Rentenreform und das Sparpaket).

Gewerkschaftstag
Auf dem Gewerkschaftstag wurden von der Pressestelle über 200 Journalisten betreut. Themen der Presse, der Interviews und Hintergrundgespräche waren vor allem die „Rente mit 60", weitere Arbeitszeitverkürzungen und das Bündnis für Arbeit. Auch nach dem Gewerkschaftstag beherrschte die „Rente mit 60" die Gespräche der Pressestelle mit den Journalisten. In zahlreichen Hörfunk- und Fernsehinterviews, Fernsehdiskussionen und Statements wurden die „Rente mit 60" erklärt und Gesprächspartner der IG Metall vermittelt.
Weitere Pressethemen in diesem Jahr waren die Tarifrunden im Bereich Textil und Bekleidung sowie die Integration mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff.
Insgesamt gab die Pressestelle 148 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2000

Ab Oktober 2000 wurden die bisher eigenständigen Abteilungen Pressestelle, Redaktion „metall" und „direkt", Online-Redaktion und Werbung zusammengelegt zum Funktionsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Arbeitsschwerpunkte dieses Jahres waren die Tarifrunde mit dem „Ausstieg mit 60", die Rentenreform, die Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone, der Beginn der Zukunftsdebatte und die Entwicklung der IT-Industrie/New Economy.

Tarifbewegung
Mit zahlreichen Interviews, Pressekonferenzen, Pressediensten und Journalistengesprächen wurde im Frühjahr 2000 die Tarifrunde mit der Forderung „Rente mit 60" vorbereitet. Auf einem Presseseminar mit 30 Journalisten informierten Klaus Zwickel und Jürgen Peters im März über den Stand der Verhandlungen. Inzwischen sprach die IG Metall nicht mehr von „Rente mit 60", sondern über „Ausstieg mit 60". Ein paar Tage später, am 28. März, gab es den ersten Tarifabschluss im Bezirk Nordrhein-Westfalen. Klaus Zwickels Bewertung in BILD (29. März): „Gutes Ergebnis – Ausstieg mit 60 erreicht". Die Kommentierung war im Hinblick auf die Ausgangsforderung (Rente mit 60) durchweg kritisch. Positiv wurde über die dreiprozentige Lohnerhöhung berichtet.

Rentenreform
In der zweiten Hälfte des Jahres war die Rentenreform des ehemaligen Zweiten Vorsitzenden der IG Metall und damaligen Bundesarbeitsministers Walter Riester das wichtigste Thema der gewerkschaftlichen Pressearbeit. Das hochkomplizierte Thema und die Kritik vor allem der IG Metall an dieser Reform („Von Bismarck bis Blüm hat keiner gewagt, die paritätische Finanzierung anzutasten") löste eine Menge von Nachfragen, Interviews und Pressestatements aus. Die Auswertungen des Presseechos verdeutlichen die aner-

kannte Kompetenz der IG Metall im sozialpolitischen Bereich und als Fürsprecher für die Versicherten allgemein.

Weitere Themen

Die Zukunftsdebatte wurde durch Hintergrundgespräche, Interviews und Statements der Öffentlichkeit vorgestellt. Am 12. Dezember informierte Klaus Lang, der die Zukunftsdebatte in der Vorstandsverwaltung organisierte und koordinierte, in einem Pressegespräch mit ausgewählten Journalisten in Frankfurt über den Stand der Zukunftsdebatte.

Weiteres Thema in diesem Jahr war die Übernahme von Mannesmann durch Vodafone und das Verhalten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zur Zahlung von Abfindungen an Mannesmann-Manager.

Insgesamt gab die Pressestelle 156 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2001

In diesem Jahr stand die Zukunftsdebatte und die Entwicklung der Metall-Rente auf der Tagesordnung. Weitere wichtige Themen waren wieder die Rentenpolitik, die Reform der Betriebsverfassung und das Bündnis für Arbeit. Hinzu kamen die Neugründung von ver.di und die Auseinandersetzungen um das VW-Modell 5000 x 5000.

Zukunftsdebatte

Infolge regelmäßiger Information der Medien durch Pressekonferenzen (in Frankfurt und Berlin), Hintergrundgespräche und Veranstaltungen wurde die Zukunftsdebatte in den Öffentlichkeit allmählich bekannter. Im Januar stellte Klaus Zwickel auf einer Pressekonferenz in Frankfurt den Fahrplan der auf zweieinhalb Jahre angelegten Zukunftsdebatte vor. Auf dem IG Metall-Jugend-Zukunftskongress im Oktober in Halle berichtete der Vorsitzende über den Stand der Debatte. Nach Abschluss der ersten Phase der Zukunftsdebatte gab Zwickel auf einer Pressekonferenz am 22. Oktober in Frankfurt die Ergebnisse der Befragungen von Mitgliedern und Nicht-Organisierten bekannt und stellte den ersten Entwurf des Zukunftsreports vor.

Metall-Rente

Die Schaffung des gemeinsamen Altersversorgungswerkes Metall-Rente fand in den Medien großes Interesse. Nach zwei Spitzengesprächen zwischen IG Metall und Gesamtmetall im Juli und September wurde die Metall-Rente auf einer gemeinsamen Pressekonferenz im Oktober in Frankfurt vorgestellt. Das Interesse der Medien war von Anfang an sehr groß, weil das Altersversorgungswerk ein gemeinsames Projekt von IG Metall und Gesamtmetall ist und damit tarifpolitisches Neuland betreten wurde.

Reform Betriebsverfassungsgesetz

Die Reform der Betriebsverfassung war im ersten Halbjahr Thema von Pressegesprächen und -konferenzen, von mehreren Pressediensten, vielen Interviews, Statements und Zeitungsartikeln. Im April fand ein „alternatives Hearing" zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes mit Betriebsratsvorsitzenden, Wissenschaftlern und





Bundestagsabgeordneten statt. Ziel war es, die Öffentlichkeit über die Forderungen der IG Metall zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zu informieren.

VW 5000 x 5000

Über das VW-Modell 5000 x 5000 (5000 neue Arbeitsplätze/5000 Mark Einkommen) und die Kritik der IG Metall daran wurde im Juni vor allem nach Veröffentlichungen der unterschiedlichen innergewerkschaftlichen Positionen auf der Dokumentationsseite der „Frankfurter Rundschau" ausführlich berichtet. Intensiv beschäftigten sich die Medien mit dem tarifpolitischen Experiment und der Kritik an diesem Modell – vor allem aus den anderen Automobilkonzernen.

Bündnis für Arbeit

Im Bündnis für Arbeit sollte nach Willen der Arbeitgeber vor allem die Tarifpolitik eine immer wichtigere Rolle spielen. Hierzu gab die Pressestelle immer wieder Stellungnahmen ab und begründete, warum die Tarifpolitik nicht in das Bündnis gehört. Die Diskussion spitzte sich dermaßen zu, dass immer wieder in Interviews und Artikeln über einen Ausstieg der IG Metall aus dem Bündnis spekuliert wurde.

Gründung ver.di

Auch die Gründung von ver.di im März wirkte sich auf die Pressearbeit der IG Metall aus. Zum Gründungskongress sagte Klaus Zwickel im Pressedienst: „Ich freue mich auf einen neuen starken Partner". Im Laufe des Jahres kam es allerdings oft zu Spannungen zwischen den beiden Gewerkschaften über Zuständigkeiten – vor allem im industriellen Dienstleistungsbereich. Über diese Spannungen wurde oft und gerne berichtet.

Tarifpolitik

Über den Abschluss in Baden-Württemberg zur Qualifizierung berichteten alle Medien. In Pressediensten wurde dieser Abschluss als „wichtiger Erfolg" oder „Tarifabschluss mit Pilotcharakter" gewürdigt. Im letzten Quartal des Jahres wurde die Tarifrunde 2002 für die Öffentlichkeit vorbereitet. Über Pressedienste wurde die wirtschaftliche Lage der Metall- und Elektroindustrie geschildert, oder auch die Automobilkonjunktur

analysiert. Die Forderungen der IG Metall nach kurzen Laufzeiten und „kräftig mehr Geld“ wurde in allen Medien dargestellt. Auf einer Pressekonferenz am 10. Dezember gab die IG Metall ihre Forderungsempfehlung in Höhe von fünf bis sieben Prozent bekannt. Über diese Empfehlung wurde in allen Zeitungen, Fernseh- und Rundfunk-Nachrichten korrekt berichtet. Die Kommentierung war meistens negativ, für die Leitartikler war die Forderung wieder einmal zu hoch.

Insgesamt gab die Pressestelle 151 Pressedienste heraus.

Pressearbeit 2002

Herausragendes Ereignis in diesem Jahr war die Metall-Tarifbewegung, die Mitte Mai nach einem zweiwöchigen Flexi-Streik in Baden-Württemberg und in Berlin-Brandenburg abgeschlossen wurde. Unmittelbar danach war die Pressearbeit von der Zukunftsdebatte und dem Zukunftskongress der IG Metall in Leipzig geprägt. Gleichzeitig engagierte sich die IG Metall stark – auch über die Medien – im Bundestagswahlkampf.

Tarifpolitik

Während der Tarifrunde veranstaltete die Pressestelle ein Journalisten-Seminar mit 25 Teilnehmern. Ein Themenschwerpunkt waren die von der IG Metall angestrebten gemeinsamen Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Knapp eine Woche später trafen in Berlin Journalisten mit Jürgen Peters zu einem Briefing über den aktuellen Stand der Tarifrunde zusammen. Anfang März konnten sich die Medien auf einem tarifpolitischen Symposium in Kassel über die Tarifrunde informieren. Auf insgesamt vier Pressekonferenzen wurden die Medien über den aktuellen Stand der Tarifauseinandersetzung informiert. Ein weiterer Höhepunkt in der öffentlichen Berichterstattung über die Tarifpolitik war



die Tagung zur Arbeitszeitpolitik Ende Oktober in Mannheim. Viel berichtet und kommentiert wurden die angeblich unterschiedlichen Positionen innerhalb der IG Metall in Ost und West zu einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit.

Zukunftsdebatte

Unmittelbar im Anschluss an die Tarifrunde wurden die Zukunftsdebatte und der Zukunftskongress zum vorrangigen Thema der Öffentlichkeitsarbeit. Über Gründe der mehrjährigen Zukunftsdebatte und ihren Verlauf wurde nicht nur in Pressekonferenzen (auch in Berlin), sondern auch in einem Hintergrundgespräch mit einer ausgesuchten Zahl von Journalisten informiert. Auf dem Zukunftskongress Mitte Juni in Leipzig waren zeitweise über 50 Journalisten, die – inzwischen gut vorbereitet – ausführlich über den Kongress und das Zukunftsmanifest der IG Metall berichteten.

Rot-grüne Bundesregierung und Hartz-Kommission

Nach der Sommerpause prägten vor allen Dingen zwei Themen die Pressearbeit: Die Bundestagswahlen und die Arbeit der Hartz-Kommission zur Reform der Arbeitsmarktpolitik. Ende August veröffentlichte Klaus Zwickel auf einer Pressekonferenz in Berlin den Aufruf der IG Metall zur Bundestagswahl („Ankreuzen statt abhaken"). Die IG Metall machte den Erhalt der Tarifautonomie und die Positionen der Parteien dazu zum Dreh- und Angelpunkt einer Wahlentscheidung der Arbeitnehmer.

Parallel zum Wahlkampf tagte die Hartz-Kommission, die schrittweise ihre Ergebnisse veröffentlichte. Entsprechend wurde die IG Metall um Stellungnahmen gebeten. Den Journalisten ging es vor allen Dingen darum, ob die IG Metall als „Streiter für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" die Hartz-Kommission grundsätzlich unterstützt und wie sie die einzelnen Vorschläge bewertet. Die IG Metall-Position wurde auf einer Pressekonferenz mit Klaus Zwickel im Juli in Frankfurt veröffentlicht: „Zwei Millionen Menschen wieder in Arbeit – da machen wir mit". Der Einfluss der IG Metall als Verteidiger der Arbeitnehmerrechte wurde in zahlreichen Artikeln und Interviews dokumentiert.

Ein weiteres Thema war das Ermittlungsverfahren gegen den IG Metall-Vorsitzenden im Zusammenhang mit der Übernahme des Mannesmann-Konzerns durch Vodafone. Die IG Metall reagierte offensiv auf die Vorwürfe der Staatsanwälte: Klaus Zwickel habe den Millionen-Abfindungen für Klaus Esser und andere Mannesmann-Manager nicht zugestimmt.

Insgesamt gab die Pressestelle 165 Pressedienste heraus.

dpa-Informationen

Als wichtige Informationsquelle für Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen sowie für die Funktionsbereiche in der Vorstandsverwaltung hat sich die aktuelle Nachrichtenübersicht etabliert, die regelmäßig von der Pressestelle versandt wird. Zu diesem Zweck hat die IG Metall den Basis- und die Landesdienste der Deutschen Presse-Agentur (dpa) abonniert. Die Agenturmel-

dungen gehen Tag und Nacht in der Pressestelle ein, wo sie gelesen und ausgewertet werden. Über dpa bezieht die Pressestelle auch regionale Informationen aus der Landespolitik und Unternehmensnachrichten. Wichtige Meldungen mit Regionalbezug – etwa Arbeitslosenzahlen für die Bundesländer – werden sofort an die betroffenen Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen versandt. Fachspezifische Informationen, zum Beispiel Aktuelles oder Hintergrundberichte zu den Themen Frauen, IT-Industrie, EU-Ost-Erweiterung, behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer usw. werden an die zuständigen Fachabteilungen in der Vorstandsverwaltung und gegebenenfalls an die betroffenen Bezirksleitungen geschickt.

Presse- und Funk-Nachrichten

Mit den Presse und Funk-Nachrichten (PFN) informiert die IG Metall alle Betriebsratsvorsitzenden, die Mitglieder der Ortsvorstände, die Leiterinnen und Leiter von Vertrauenskörpern sowie alle hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen über die Berichterstattung in den Medien. Seit dem 1. Juli 2000 erscheinen die Presse- und Funk-Nachrichten drei Mal wöchentlich (Montag, Mittwoch und Freitag) mit einer Auflage von rund 19 000 Exemplaren.

4.2 Printmedien

In diesem Bereich gab es in den vergangenen Jahren Veränderungen, die sowohl politische als auch finanzielle Gründe hatten.

In den Jahren 1999 bis 2002 gab es bei den Printmedien der IG Metall wieder eine Reihe von Veränderungen. Anlass waren sowohl politische als auch finanzielle Gründe. Die Ausgaben des Monatsmagazins „metall" wurden reduziert, die Ratgeber-Beilagen in „metall" eingestellt; die Lohnsteuerbeilage in das Heft integriert. Die Beilagen für Textil und Bekleidung (erstmals erschienen im April 1998) und für den Bereich Holz und Kunststoff (erstmals erschienen im Januar 2000) wurden zum 31. Dezember 2001 eingestellt. Die „metall-debatte", ein Forum für politische Grundsatzdiskussionen begleitete die Zukunftsdebatte der IG Metall mit drei Ausgaben. Weitere Veröffentlichungen sind vorerst nicht geplant. Im Januar 2001 stellte die IG Metall ihr Engagement bei „ran – das junge Magazin für Gewerkschaften" ein. Aus dem einst zwölfseitigen IG-Metall-Teil des Jugendmagazins wurde ein zweiseitiges „IG Metall special". Damit hat die IG Metall noch folgende Printmedien: Das Monatsmagazin „metall". Es erscheint zehn Mal im Jahr. Auflage: Zirka 2,1 Millionen Exemplare. „direkt" – der Newsletter für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre. „direkt" erscheint alle 14 Tage. Auflage: Zirka 160 000 Exemplare. Das „Kfz-Magazin" für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk. Erscheinungsweise: alle drei Monate. Auflage: Zirka 50 000 Exemplare. Das „IT-Magazin" für die Beschäftigten der IT-Branche. Erscheinungsweise ebenfalls alle drei Monate. Auflage: zirka 50 000 Exemplare.

„metall"

Das Monatsmagazin „metall" ist das einzige Printmedium, mit dem alle Mitglieder regelmäßig über Tarifpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik oder andere wichtige gesellschaftspolitische Themen aus Sicht der IG Metall informiert werden. Daraus ergeben sich hohe Ansprüche an Inhalt, Gestaltung und Vertrieb des Magazins. 1998 wurde „metall" unter dem damaligen Chefredakteur Wolfgang Storz inhaltlich und grafisch komplett überarbeitet.
Im Januar 2001 wurde „metall" erneut überarbeitet. Anlass war die Einstellung der beiden Beilagen für die Bereiche Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff. Die Redaktion hatte den Auftrag, die Themen aus diesen Branchen in das Magazin zu integrieren. Ein „Pfund" von „metall" sind die Regional- und Lokalseiten. In jeder Ausgabe stehen den Bezirken drei Seiten zur Verfügung, um aus ihren Regionen zu berichten. Darüber hinaus können die Verwaltungsstellen eine Seite buchen.

„direkt"

Der 14-tägige Newsletter, zum ersten Mal erschienen im Januar 1995, hat sich als unverzichtbares Medium für die Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall etabliert. Er gibt einen schnellen Überblick über gewerkschaftspolitische Themen und Positionen, informiert kurz und knapp über neue Urteile, über Gesetzesvorhaben etc.

Obwohl „direkt" ein klassischer Nachrichtendienst ist, bedient er sich verschiedener journalistischer Formen, wie Interviews und Glossen. Das gibt die Möglichkeit, neben der Sachberichterstattung auch unterschiedliche Meinungen darzustellen. Besonders wichtig: In der Rubrik „direkt gefragt" kommen regelmäßig betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre zu Wort. Besonders gefragt sind die Urteile und die Grafiken in „direkt". Betriebsräte berichten, dass sie diese Informationen gerne nutzen, um ihre betriebliche Informationen zu gestalten.

Die Branchenmagazine

Großer Zustimmung erfreuen sich die beiden Branchenmagazine für das Kfz-Handwerk und die IT-Industrie. Ihr Vorteil: Sie konzentrieren sich auf eine Zielgruppe und berichten ausschließlich über Themen, die für die Beschäftigten der jeweiligen Branche von Interesse sind. Die Auflagenhöhe richtet sich nach dem Bedarf der Betriebe.

Elektronische Medien

Alle Printprodukte der IG Metall werden unmittelbar nach Erscheinen ins Internet gestellt: „metall" und die Branchenmagazine in den für alle Userinnen und User zugänglichen Teil, „direkt" zum Teil nur für Abonnenten. Die Seiten erfreuen sich reger Nachfrage: „metall" hat die dritthöchste Besucherquote nach „Tarife" und „Inhalt". „direkt" steht auf Platz 6. Seit 1998 werden alle Ausgaben von „metall", „direkt" und

den Branchenmagazinen auch auf CD angeboten. Verkaufte Auflage der CD: zirka 2000 pro Jahr.
Seit September 2002 bietet die Redaktion einen weiteren Service an: Über einen E-Mail-Verteiler verschickt sie „metall" als pdf bzw. Worddokument an blinde und sehbehinderte Mitglieder.

Faxabrufe

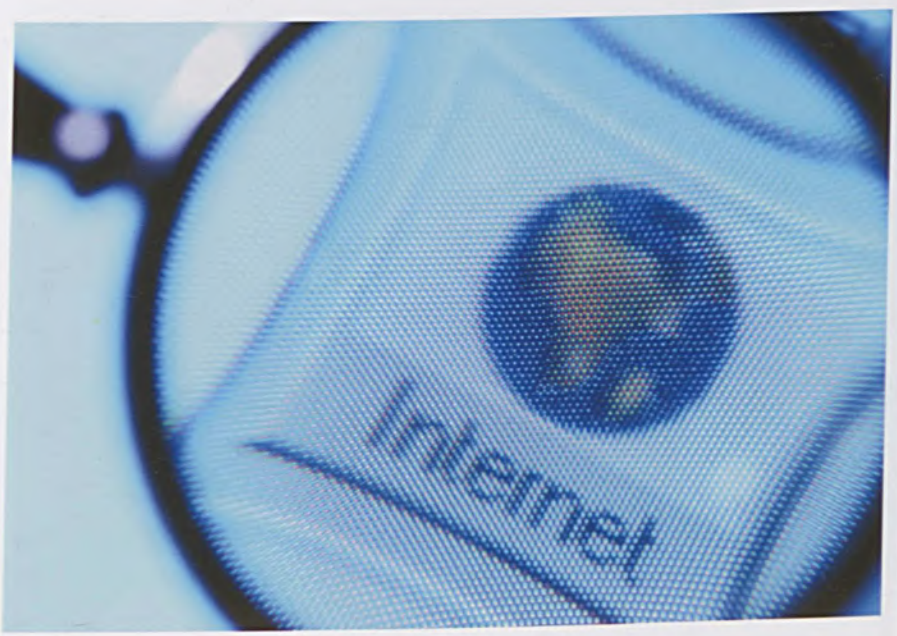
Ein besonderer Service von „metall" und „direkt" sind die Faxabrufe. Dort gibt es Informationen rund um das Arbeits- und Sozialrecht, zum Verbraucherschutz, zu aktuellen Urteilen und Gesetzen. Mehr als 50 Angebote können abgerufen werden.

4.3 Internet

Wenn es darum geht, durch Argumente und Diskussionen möglichst viele Menschen für die Ziele der IG Metall zu gewinnen, spielt das Internet dabei eine immer wichtiger werdende Rolle.

Das Internet-Angebot der IG Metall ist auf mehrere tausend Seiten angewachsen. Die Nachfrage ist ständig gestiegen. Im Januar 2000 erfolgten täglich durchschnittlich rund 12 000 Zugriffe auf die Internetseiten, im Januar 2002 bereits über 50 000. An einzelnen Tagen ist das Interesse sogar deutlich höher: Allein am 16. Mai 2002 wurden die Internetseiten der IG Metall rund 120 000 mal angeklickt – einen Tag zuvor hatten sich IG Metall und Arbeitgeber in Böblingen auf einen Kompromiss zur Beendigung des Streiks in der Metall- und Elektroindustrie geeinigt.

Im Oktober 2000 sind die Informations- und Kommunikationsaktivitäten zusammengefasst worden: Die Online-Redaktion gehört seitdem zum neuen Funktionsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Positive Effekte zeigte diese Bündelung bereits bei den Aktivitäten zur Zukunftsdebatte oder bei der Kampagne zur Bundestagswahl 2002.
Service rund um den Arbeitsplatz steht im Mittelpunkt des Onlineauftritts der IG Metall. Der „Linkpunkt Arbeit" mit kommentierten und empfohlenen Links ist eine Sprungstelle ins weltweite Netz, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebsräte wurden bei Wahlen mit einem Online-Wahlkalender unterstützt, mit dem sie den betrieblichen Wahlablauf abrufen und





ausdrucken konnten. Ein „Job-Navigator" bündelt Informationen rund um die Weiterbildung.

Die Website der IG Metall bietet sich auch als Plattform für Kommunikation an. Unter anderem richteten wir ein Diskussionsforum zur Zukunftsdebatte ein, in das die Nutzer/innen mehr als 500 Beiträge einstellten. Auch zu weiteren Themen konnten sie diskutieren.

Zur Interaktivität des Angebots gehört auch, dass Interessierte einfach mit der IG Metall Kontakt aufnehmen können – entweder um Broschüren und andere Veröffentlichungen herunterzuladen oder zu bestellen oder um mit individuellen Anfragen an die IG Metall heranzutreten. Mehr als 500 solcher Anfragen per E-Mail verzeichnet alleine die Onlineredaktion monatlich. Und auch das Online-Beitrittsformular wird rege genutzt: Im Jahr 2001 traten rund 1200 neue Mitglieder über das Internet der IG Metall bei; im Jahr 2002 waren es (bis zum Oktober) bereits über 2100.

4.4 Werbung

Um die IG Metall unverwechselbar darzustellen, ist eine professionell gemachte Werbung notwendig.

In der IG Metall hat sich inzwischen die Einsicht etabliert, dass professionell gemachte Werbung hilfreich und notwendig ist, um unsere politischen Botschaften bei Mitgliedern und einer breiten Öffentlichkeit zu kommunizieren. Dabei muss Werbung mehr leisten als rational fassbare Information zu präsentieren – sie soll zu Herzen gehen. Ihre spezielle Aufgabe ist es, den emotionalen Faktor ins Spiel bringen. Sie soll zielgruppenorientiert sein und den verwöhnten und kritischen medialen Blicken der Betrachterinnen und Betrachter genügen.

Corporate Design

Das neue Corporate Design für die IG Metall, das der Vorstand im Juli 2001 beschlossen hat, ist wichtiges und nützliches Fundament für die oben dargestellten Herausforderungen. Es ist zugleich das nachhaltigste Ereignis in der Werbearbeit während des Berichtszeitraums. In einem Gestaltungshandbuch, das allen Gliederungen der IG Metall zur Verfügung gestellt wurde, werden die verbindlichen Gestaltungsregeln für Geschäftsdrucksachen, Werbematerialien und Außendarstellung der IG Metall präsentiert.

Mustermappe Werbung

Die gesamten Werbe- und Informationsmaterialien der Mustermappe Werbung wurden aktualisiert und dem neuen Corporate Design angepasst. Der erneuerte Werbematerialkatalog, der die regionale, lokale und betriebliche Werbearbeit unterstützen soll, hat inzwischen im Intranet einen adäquaten Platz gefunden.

Kampagnen

Highlights der Werbearbeit sind bundesweite Kampagnen der IG Metall. Im Berichtszeitraum war das vor allem die Zukunftsdebatte der IG Metall. Einen über den gesamten Kampagnenzeitraum tragfähigen Slogan und ein treffendes Schlüsselbild (Key-Visual) zu entwickeln gehörte zur werblichen Grundausstattung. Darüber hinaus galt es mit geeigneten Materialien – von Plakaten über Postkarten und Faltblätter bis zu Broschüren – die einzelnen Phasen der Debatte zu begleiten und das Kongress-Design des Zukunftskongresses in Leipzig zu gestalten. Die werbliche Begleitung der Initial-Phase des gemeinsamen Versorgungswerks von IG Metall und Gesamtmetall, der MetallRente, gehörte ebenfalls zu den spannenden Aufgaben der Werbung.

Im Vorfeld der Bundestagswahl wurden spezielle Materialien entwickelt, die mit dem Slogan „Lieber ankreuzen als abhaken" die politischen Forderungen der IG Metall an die neue Bundesregierung kommunizieren und die Wähler motivieren sollten, zur Wahl zu gehen.



Betriebliche Wahlen

Betriebsratswahlen, Wahlen zur Schwerbehinderten-Vertretung und JAV-Wahlen fanden im Berichtszeitraum statt. Hier galt es, eine Fülle von Werbe- und Informationsmaterial zu gestalten.

Beratung und Service

Ein nicht unerheblicher Teil der Werbearbeit besteht in Service und Beratung der Abteilungen beim Vorstand aber auch der Gliederungen der IG Metall. Ob Anzeigen in regionalen Medien, die Kreation eines Mottos für Konferenzen oder Veranstaltungen, die Gestaltung spezieller Informationsbroschüren oder Werbefaltblätter – immer sind kreative Ideen, Termintreue und sorgfältige technische Abwicklung gefordert.

4.5 Intranet

Die interne Kommunikation durch elektronische Medien gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Das Intranet ist das Hauptmedium der internen Kommunikation der IG Metall. 95 Prozent aller Beschäftigten der IG Metall nutzen das Intranet, dreiviertel von ihnen sogar täglich. 50 000 Seiten stehen den Nutzern des Intranets mittlerweile zur Verfügung. Das Intranet bietet eine Informationsfülle und -tiefe, die es in dieser Form bislang noch nicht gegeben hat. Der Datenbestand ist einheitlich strukturiert, darüber hinaus können an jedem Arbeitsplatz zu einzelnen Politikfeldern oder Themen durch eine bedienerfreundliche Suchfunktion Informationen schnell abgerufen und eingesehen werden.

Seit Januar 2001 werden die Mitteilungen des Vorstands – also die früheren Rundschreiben – ausschließlich über das Intranet verschickt. Der Papierversand wurde eingestellt. Damit informiert der Vorstand die Gliederungen der Organisation grundsätzlich über das Intranet. Durch eine E-Mail-Nachricht wird auf neue Mitteilungen hingewiesen.

Das Intranet unterstützt mit seinen Instrumenten darüber hinaus intern Themen, Kampagnen und Konferenzen. Schrittweise wurden Infopakete zu aktuellen Themen aufgebaut, die mit Redebausteinen, Presseinformationen, wirtschaftlichen Daten und anderen Informationen zu einer Erleichterung der Arbeit vor Ort beitragen. Alle relevanten Informationen beispielsweise zur Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2002 sowie zum Gewerkschaftstag 2003 werden in eigenen Portalen zusammengestellt.

4.6 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation

Die Zentralbibliothek, die wieder in das Hauptgebäude der Vorstandsverwaltung integriert wurde, ist hervorragend bestückt. Archiv und Dokumentation unterstützen die hauptamtlich Beschäftigten bei ihrer Arbeit. Das historische Archiv der IG Metall befindet sich unter dem Dach der Friedrich-Ebert-Stiftung und wird zur Zeit erschlossen.

Zentralbibliothek

Die Zentralbibliothek der IG Metall ist wieder in das Hauptgebäude der Vorstandsverwaltung ein-

gezogen und kann nunmehr im Foyer des Mittelbaus eine kommunikativere Rolle einnehmen, als dies vorher möglich war. Entsprechend hat sich die Benutzung der Bibliothek intensiviert. Mit rund 130 000 Bänden ist die Zentralbibliothek der IG Metall die größte Spezialbibliothek für gewerkschaftsrelevante Literatur in Deutschland. Der Katalog der Bibliothek wird schrittweise elektronisch konvertiert. Dabei werden vorrangig die von der IG Metall und ihren Vorläufern herausgegebenen Veröffentlichungen erfasst. Der elektronische Katalog umfasste im November 2002 rund 40 000 Mediensätze, darunter mehr als 15 000 Aufsätze aus Zeitschriften und Büchern. Seit 2001 können alle Beschäftigten der IG Metall via Intranet im elektronischen Katalog der Zentralbibliothek von ihrem Arbeitsplatz aus recherchieren. Auf diesem Weg können Aufsatzkopien und für die Vorstandsverwaltung auch Bücher ausgeliehen oder vorgemerkt werden.

Archiv und Dokumentation

Das Ressort vermittelt für die hauptamtlich Beschäftigten der IG Metall für die politische Arbeit Informationen aus internen und externen Quellen. Die Rechtsschutzsekretäre haben über das Internet Zugriff auf alle Entscheidungen und Veröffentlichungen zum Arbeits- und Sozialrecht. Ein elektronisches Presseausschnittarchiv, das über das Intranet erreichbar ist, wird täglich aktualisiert. Die Presseartikel sind nach Stichworten im Volltext oder nach der Aktenplanordnung abrufbar. Insbesondere für die Arbeit in den Aufsichträten werden unter der Rubrik Profildienste im Intranet aktuelle Presseartikel zu Branchen und Unternehmen zusammengestellt. Auf Anfrage werden Unternehmensverflechtungen, Konzernstrukturen und Bonitäten einzelner Unternehmen recherchiert. Eine weitere Aufgabe ist die Ablage des Aktenplans als gemeinsamem Ordnungssystem der IG Metall. Er wurde unter Beteiligung von Vertretern aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung entwickelt und in Seminaren vermittelt.

Das historische Archiv befindet sich als Depositum im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) der Friedrich-Ebert-Stiftung. Der Bestand von 1200 laufenden Metern Akten wird in einer von der VW-Stiftung geförderten Maßnahme erschlossen. Im AdsD wurden auch die Akten der GTB und GHK nach deren Fusion mit der IG Metall zusammengeführt. Das historische Archiv wird aus dem Zwischenarchiv der Vorstandsverwaltung sowie durch Abgaben der Bezirksleitungen ergänzt. Die Aufbewahrungsfrist des Zwischenarchivs beträgt zehn Jahre.

Das Fotoarchiv mit über 170 000 historischen Fotos wurde gleichfalls an das AdsD abgegeben und wird dort für die Nutzung und elektronische Übermittlung bearbeitet. Das Fotoarchiv steht der IG Metall und externen Nutzern zur Verfügung. Daneben gibt es eine wertvolle Plakatsammlung.



4.7 Kulturarbeit

Im Bereich der gewerkschaftlichen Kulturarbeit gibt es erfreulicherweise immer mehr Aktivitäten. Neben der Unterstützung externer Kulturschaffender hat die IG Metall im Berichtszeitraum eine Reihe eigener Kulturprojekte initiiert und durchgeführt.

Im Aufgabenbereich Kulturarbeit gab es im Berichtszeitraum eine Reihe organisatorischer Veränderungen. Die Kulturarbeit wurde nach dem letzten Gewerkschaftstag in die Abteilung Mitglieder integriert und dann im Rahmen der Neustrukturierung IGM 2003 als eigenständiges Ressort Kultur etabliert.

In den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen haben die kulturellen Aktivitäten weiter zugenommen. Häufig wurden die Aktionen mit Maßnahmen zur Mitgliederbindung und Imageförderung verbunden. Besonders zu nennen ist hier



die Umsetzung des Projektes „MAYDAY“ in Nürnberg, das der Offenbacher Künstler Heiner Blum als Kunstprojekt im öffentlichen Raum konzipiert hat. Stellvertretend für die weltweit verfolgten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wurden die Namen dreier Opfer auf die Dächer in der Nürnberger Innenstadt installiert, ein Infoterminal aufgestellt und eine Internetseite eingerichtet. Begleitet wurde die Aktion durch betriebliche Patenschaften und Maßnahmen zur Unterstützung der Verfolgten.

Die regelmäßig angebotenen Kulturseminare waren ein wichtiges Angebot für die Verwaltungsstellen. Die registrierte Nachfrage im Berichtszeitraum hat sich weiter erhöht.

Gefördert und unterstützt wurden eine Reihe von externen Kunst- und Kulturprojekten. Dazu gehört auch die Kooperation mit dem Otto-Brenner-Gymnasium in Frankfurt/Oder zur künstlerisch-musischen Förderung von Schülerinnen und Schülern sowie die ideelle und finanzielle Unterstützung der Ruhrfestspiele.

1999 wurde der 4. Kunstpreis der IG Metall anlässlich des 19. ordentlichen Gewerkschaftstags unter dem Motto „Miteinander leben und arbeiten“ verliehen. An der Ausschreibung hatten sich 567 Künstlerinnen und Künstler beteiligt. Die Metallgalerie zeigte 30 Ausstellungen im IG Metall-Haus, darunter einen Schülerwettbewerb zum Thema „Zukunft der Arbeit“. Erstmals konnte auch im Jahr 2001 das Berliner IG Metall-Haus mit der Ausstellung „Anschläge“ in die Aktivitäten der Metallgalerie einbezogen werden. Das Gremium des Kunstbeirats der IG Metall wurde nach 10 Jahren erfolgreicher Arbeit im Jahr 2001 personell neu besetzt.

Weitere Höhepunkte in den Räumen der Metallgalerie waren die Aufführung „Die heilige Johanna der Schlachthöfe“ mit Käthe Reichel im Jahr 2001 und in 2002 die Kunstversteigerung „Mit Farbe gegen die Flut“ zugunsten von Projekten in den Flutgebieten.

5. Mitgliedergruppen

5.1 Neue Arbeitsstrukturen für Mitgliedergruppen

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

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ist allgemeine Gewerkschaftsarbeit mit und für Mitglieder, unabhängig von ihrer Lebenssituation, die über betriebliche Organisationsstrukturen nicht erreicht werden können. Senioren- und Erwerbslosenarbeit sind Bestandteile der außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Mitgliedergruppenarbeit.

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, wie sie in den vergangenen Jahren entwickelt wurde und in vielen Verwaltungsstellen mit Erfolg umgesetzt wird, entspricht der aktuellen Beschlusslage der Organisation und wird auch in Zukunft ein notwendiger Bestandteil einer Gesamtkonzeption für Mitgliederentwicklung, Mitgliederbetreuung und Mitgliederbeteiligung sein.

Vorruheständlerinnen/Vorruheständler, Erwerbstätige in Altersteilzeit, Rentnerinnen/Rentner, Erwerbslose mit gewerkschaftspolitischer Erfahrung und auch Vertrauensleute im Wohngebiet übernehmen zunehmend ehrenamtliche Aufgaben der Organisation, um Mitglieder zu betreuen, Beteiligungsangebote zu gestalten und Mitgliederwerbung zu unterstützen bzw. zu begleiten.

Die engere Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Aktivitäten – vor allem bei Mitgliederrückhol- und -halteaktionen sowie der Betreuung von KMU-Betrieben – führte dazu, dass Verwaltungsstellen auch in den alten Bundesländern sich für die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit öffneten.

Das von der IG Metall mit initiierte Projekt der Fachhochschule Magdeburg „Neue Ehrenamtlichkeit“ sowie Workshops und örtliche Teilprojekte führten in den beteiligten Verwaltungsstellen zu mehr ehrenamtlichem Engagement. Besonders in der Mitgliederhalte- und Rückholarbeit, bei Werbemaßnahmen in Berufsschulen und anderen Aktivitäten sowie im Bereich der Mitgliederbetreuung konnten Erfolge erzielt werden.

Auch bei der Gestaltung der gesellschaftspolitischen Einflussnahme der IG Metall im kommunalpolitischen Bereich mit öffentlichen Veranstaltungen, Bürgeraktionen und -informationen konnten sich außerbetriebliche Mitgliedergruppen bewähren.

Seniorenarbeit

Das gewerkschaftspolitische Engagement für und mit Mitgliedern, die aus Altersgründen nicht mehr erwerbstätig sind, wurde hinsichtlich seiner Akzeptanz und Verbindlichkeit gefördert und inhaltlich weiterentwickelt. Seniorenarbeit der IG Metall ist ein wichtiger Pfeiler außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit.

Betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre sowie aktive Mitglieder beteiligen sich auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben an der gewerkschaftlichen Arbeit. Zur Vorbereitung und Unterstützung dieser Tätigkeit wurden Workshops und Seminare für ehrenamtliche Arbeitskreismitglieder durchgeführt. Ein besonderer Schwerpunkt dabei war die Entwicklung des Selbstverständnisses zum ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Engagement (auch in der nachberuflichen Lebensphase) sowie die Erarbeitung von Handlungsfeldern und die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs. Mit diesen Veranstaltungen wurde die Verantwortlichkeit der Ortsvorstände (§ 14, Ziffer 4.n) unterstützt und begleitet.

Die inhaltliche Orientierung lag im Wesentlichen beim Auf- oder Ausbau der erforderlichen Betreuungsstrukturen und bei Maßnahmen zur Stabilisierung der Mitgliederentwicklung.

Kulturelle und gesellige Veranstaltungen waren die Folge eigener Initiativen aktiver Seniorinnen und Senioren mit dem Ziel der Mitgliederbindung und der emotionalen Kontaktpflege. Diese Maßnahmen haben die Organisation nicht belastet, dienen aber gleichwohl zur Förderung des organisierten und gemeinsamen Handelns.

Erwerbslosenarbeit

Noch immer spiegelt sich die verfestigte Massenerwerbslosigkeit in Deutschland auch in der Mitgliederstatistik der IG Metall wider. Weit mehr als 300 000 erwerbslose Mitglieder weist sie aus.

Aus diesem Grund organisieren immer mehr Verwaltungsstellen Aktivitäten im außerbetrieblichen Bereich unter Einbeziehung von Erwerbslosen. Immer häufiger wird auf örtlicher Ebene die notwendige zusätzliche Beratung für von Erwerbslosigkeit Bedrohte oder Betroffene angeboten. Inwieweit die „Richtlinie zur Arbeit mit Mitgliedergruppen", also auch zur Erwerbslosenarbeit, zu einer weiteren Intensivierung beitragen wird, bleibt abzuwarten. Die zentrale Koordinierung der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit hat daher einen besonderen Stellenwert.

Eine positive Entwicklung erfuhr die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen auf nationaler und europäischer Ebene. So ist eine Verzahnung der Erwerbslosenarbeit mit ver.di gelungen, und eine europäische Untersuchung zur Stellung Erwerbsloser in den nationalen Gewerkschaften wurde durchgeführt. Ein endgültiger Untersuchungsbericht wird im 2. Quartal 2003 erscheinen. Eine dazu errichtete Arbeitsgruppe wurde im Berichtszeitraum im Wesentlichen von der IG Metall koordiniert und fand im Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel einen kompetenten Partner.

Auch auf Initiative der IG Metall wurde im Mai 2002 auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin die Grundfinanzierung für die Koordinierung gewerkschaftlicher Erwerbslosengruppen beschlossen. Insbesondere der DGB, ver.di und die IG Metall

setzen sich für den Erhalt des Fördervereins gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen e.V. und für eine Angliederung dieser Koordinierung beim Deutschen Gewerkschaftsbund ein.

Wie in den zurückliegenden Jahren war es auch 2002 für die örtliche und regionale Arbeit möglich, den bewährten Ratgeber „Tipps und Hilfen im Umgang mit den Sozialämtern" kostengünstig zur Verfügung zu stellen. Während des Berichtszeitraums konnte mit Unterstützung der IG Metall jährlich eine gemeinsame Tagung der gewerkschaftlichen Erwerbslosengruppen durchgeführt werden.

Vertrauensleute im Wohngebiet

Wohnbereichsarbeit im Sinne von Betreuungs- und Beteiligungsangeboten wird in einigen Verwaltungsstellen mit Erfolg durchgeführt. Die Verbreiterung der Akzeptanz von Wohngebietsvertrauensleuten, um die räumliche und politische Distanz der Mitglieder zu verhindern, ist vergleichsweise zur Seniorenarbeit in der IG Metall noch nicht besonders ausgeprägt.

Wohnbereichsarbeit – das Engagement ehrenamtlicher Vertrauensleute im Wohngebiet – als Ergänzung und zur Unterstützung der Mitgliedergruppenarbeit und Pools von Aktiven zur Unterstützung der Mitgliederbetreuungsstrukturen – wird als wesentliche Säule außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit verstanden und soll weiter ausgebaut und gefördert werden.

B-Teams (Betreuung und Beratung)

Kleine Gruppen von aktiven Mitgliedern – überwiegend aus dem Seniorenbereich gebildet – übernehmen in vielen Verwaltungsstellen im Auftrag und zur Unterstützung der zuständigen Hauptamtlichen die Betreuung von Klein- und Handwerksbetrieben, in denen noch es keine gewerkschaftliche Interessenvertretung gibt. In einigen Verwaltungsstellen wurden so Betriebsratswahlen vorbereitet und betriebliche Werbeaktionen durchgeführt. B-Teams haben sich auch bewährt für Mitgliederwerbeaktionen in Berufsschulen und zur Unterstützung von Projekten (z. B. Handwerk im Tarif).

Zunehmend werden Mitgliederberatungen in Wohngebieten in Form von Sprechstunden im Auftrag der Ortsvorstände und Mitgliederbetreuung nach Bedarf durch Hausbesuche mit Ehrenamtlichen organisiert.

Auch die Mitgliedermobilisierung anlässlich von Tarifverhandlungen, bei Streiks oder anderen örtlichen Aktionen, bei besonderen betrieblichen Einzelaktionen oder örtlichen Kampagnen, waren und sind B-Teams eine zuverlässige Unterstützung.

Die Qualifizierung dieser Arbeitsgruppen, insbesondere bezogen auf die Vorbereitung und Umsetzung von Rückholaktionen in den Verwaltungsstellen mit zahlreichen Mitgliedern, wurde mit Engagement und erhöhtem Aufwand durchgeführt.

5.2 Jugend

Die Investitionen in die Jugendarbeit haben sich gelohnt. Der IG Metall läuft die Jugend nicht davon, sondern sie engagiert sich massenhaft. Die Neuaufnahmezahlen stiegen bis Ende 2002, ebenso wuchs die Zahl der JAVen bei den Wahlen 2000. Während der Tarifrunde 2002 haben allein in der Warnstreikphase über 50 000 Jugendliche eigene Aktionen organisiert und sich auch an den gemeinsamen Veranstaltungen beteiligt. Mit der seit 1. Januar 2002 gültigen Jugend-Richtlinie erfüllt die IG-Metall-Jugend alle Anforderungen an einen modernen Jugendverband.

Diese positive Gesamtbilanz darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir gerade in der örtlichen Jugendarbeit vor enormen Herausforderungen stehen. Die Einstellungen von Jugendlichen, zumal von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, haben sich in den vergangenen zehn Jahren erheblich verändert. Im Mittelpunkt der Anforderung von Jugendlichen stehen Selbstentfaltungswerte und auch das Recht, nur für einen bestimmten Zeitraum bei der IG-Metall-Jugend mitzuwirken. Wie hoch der Durchlauf in kürzester Zeit ist, zeigt ein Ergebnis der Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) im Jahr 2000: Über 80 Prozent (!) aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind erstmalig gewählt. Damit erleben im Umkehrschluss nur noch unter 20 Prozent aller Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine zweite Amtszeit.

Ein immer größerer Teil der Arbeit besteht darin, Jugendliche überhaupt zur Teilnahme an Sitzungen, Veranstaltungen oder überhaupt zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu motivieren. In der gewerkschaftlichen Jugendarbeit muss den sehr unterschiedlichen Lebenswelten entsprechend Raum gegeben werden.

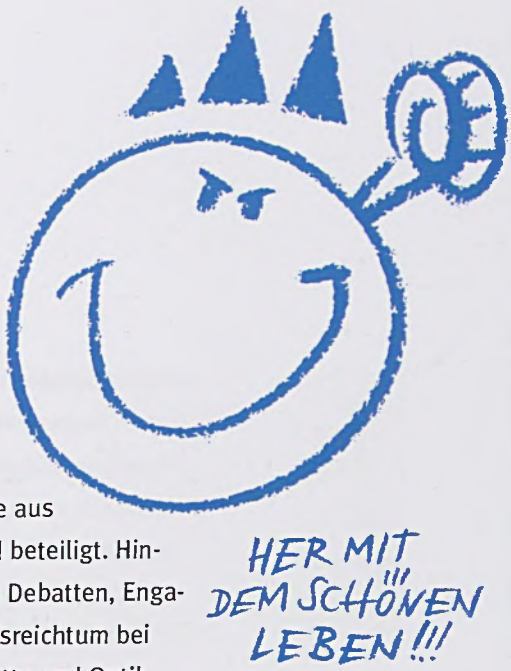
Entsprechende Möglichkeiten bieten die seit 1. Januar 2002 geltenden Richtlinien zur Jugendarbeit in der IG Metall, deren Einführung längst überfällig war. Jetzt gilt es, die sinnvolle Verbindung aus verbindlichen Strukturen, offenen Beteiligungsformen und festgeschriebenen Mitwirkungsmöglichkeiten in der IG Metall umzusetzen. Hier zeigte sich: Jugend wird in der IG-Metall-Jugend ernst genommen. Von herausragender Wichtigkeit ist die Beibehaltung von Beschlusskonferenzen auf allen Ebenen. Neben der politischen Bedeutung, die auch der Anforderung von Jugendlichen an echte Mitbestimmung gerecht wird, erfüllt die IG Metall-Jugend damit auch alle Anforderungen an einen Jugendverband nach dem Kinder- und Jugendplan des Bundes, verbunden mit allen dazugehörigen Vorteilen (z. B. Förderung von Jugendmaßnahmen durch öffentliche Mittel). Die IG Metall-Jugend prüft derzeit noch, ob die in der Richtlinie getroffenen „Soll"-Formulierungen bei der Beteiligung von Jugendlichen im Ortsvorstand und auf den örtlichen Delegiertenversammlungen weitgehend genug sind.



Ergebnisse der Jugendforschung

Um unser eigenes Angebot kritisch zu überprüfen, hat die IG Metall Baden-Württemberg in Kooperation mit dem IG-Metall-Vorstand eine eigene repräsentative Jugendstudie bei der Universität Tübingen in Auftrag gegeben. Im Mittelpunkt standen die als Voraussetzung für eine erfolgreiche Jugendarbeit aussagekräftigen „Handlungs- und Engagementformen junger Arbeitnehmer/innen". Die im März 2002 (Zwischenbericht) veröffentlichten Ergebnisse haben ebenso wie andere Jugenduntersuchungen (v. a. Shell-Studie 2000 und 2002) widersprüchliche Ergebnisse hervorgebracht.

Positiv sind der Rückgang offen rassistischer Einstellungen und die große Bereitschaft, in Vereinen und Großorganisationen wie Gewerkschaften mitzuwirken – wenn dort die Voraussetzungen stimmen. Im Gegensatz zu Parteien, Kirchen oder Arbeitgeberverbänden erhalten Gewerkschaften gute Imagewerte. Der Beruf als Mittelpunkt des eigenen Denkens und Handelns und



die damit verbundene Anforderung der Jugendlichen, sie in Ausbildung und Beruf zu unterstützen, bietet uns hervorragende Anknüpfungspunkte.

Negativ sind deutlich gestiegene autoritäre und nationalistische Positionen, vor allem aber ein sehr enges Politik- und damit auch Gewerkschaftsverständnis hervorzuheben. „Politische Bildung" steht auf der Skala der Anforderungen von Jugendlichen an Gewerkschaften an vorletzter Stelle. Die meisten Jugendlichen tendieren zur politischen Mitte („Wille zur Integration"). Bloße Kritik an gesellschaftlichen Verhältnissen ohne entsprechenden Gegenentwurf wird abgelehnt.

Her mit dem schönen Leben!

Wir konnten in den zurückliegenden vier Jahren deshalb viele Jugendliche begeistern, weil wir unsere jeweiligen konkreten Forderungen bei Tarifrunden, bei Initiativen zur Qualitätssteigerung bei der beruflichen Bildung, im Kampf gegen Ausbildungsplatzmangel und Jugendarbeitslosigkeit, im antirassistischen und im internationalen Engagement in einen vorwärtsweisenden politischen Gesamtzusammenhang gestellt haben. Unter dem Motto „Her mit dem schönen Leben!" haben wir gemeinsam mit anderen Bündnispartnern zwischen 1999 und 2002 zwei großangelegte Kampagnen mit jeweils einem großen Aktionstag als Höhepunkt durchgeführt.

Sowohl 2000 als auch 2002 haben sich bei den Kampagnen und abschließenden Aktionstagen weit über 10 000 Jugendliche aus den Reihen der IG-Metall-Jugend beteiligt. Hinsichtlich Qualität der politischen Debatten, Engagement der Jugendlichen, Einfallsreichtum bei den verschiedenen Aktionen, Motto und Optik der Kampagnen, Ablauf des Aktionstags selbst und Motivationsschub für die Jugendarbeit der IG Metall waren beide Kampagnen ein voller Erfolg. Die Demonstration am 14. September 2002 in Köln war die größte politische Demonstration des Jahres, in der eine Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von oben nach unten eingefordert wurde.

Weitere Höhepunkte der Jugendarbeit

Zukunftsdebatte

Neben der Kampagne „Her mit dem schönen Leben!", deren gesamter Ansatz auf die Zukunftsdebatte der IG Metall ausgerichtet war, hat die IG Metall-Jugend an der Zukunftsdebatte aktiv mitgewirkt. Bei einem eigenen Wettbewerb mit attraktiven Preisen haben sich viele Jugendliche an der aktivierenden Befragung im Internet beteiligt. Beim „Jugendzukunftskongress" im Oktober 2001 in Halle haben über 250 Teilnehmer/innen in Diskussionen mit vielen externen Referenten die inhaltliche Schwerpunktsetzung der kommenden Jahre thematisiert. Weiterer Höhepunkt war ein ebenso witziger wie couragierter Auftritt der IG-Metall-Jugend auf dem „Zukunftskongress" im Juni 2002 in Leipzig.

Internationales

Neben dem regelmäßigen Jugendaustausch mit Nicaragua, Südafrika und Brasilien wurde erstmals auch der Jugendaustausch mit Kuba aufgenommen, der in den kommenden Jahren schrittweise weiter ausgebaut werden soll. Die IG Metall-Jugend führt im zweijährigen Wechsel in allen vier Ländern jeweils einen Besuch im jeweiligen Land durch, und im zweiten Jahr kommen jugendliche Vertreter/innen der Partnerorganisationen zu einem Rückbesuch nach Deutschland. Inhaltliche Schwerpunkte der vergangen Jahre bildeten, in Zusammenarbeit mit der Kampagne „Erlassjahr 2000" der Schuldenerlass für die ärmsten Länder dieser Erde, in Kooperation mit der Kampagne für „Saubere Kleidung" die Diskussion um soziale Mindeststandards und Verhaltenskodizes und die Unterstützung der brasilianischen Landlosenbewegung MST mit der Kampagne „Uma luta de Todos – Ein Kampf aller – Landlose und Gewerkschaften". Zur Unterstützung dieser Themen und zur Information über die Internationale Gewerkschaftsjugendarbeit wurden entsprechende Materialien erstellt.
Der jährliche Austausch mit europäischen Ländern wurde fortgeführt. Auch der Austausch mit dem Gewerkschaftsdachverband Histadrut wurde weiter aufrecht erhalten. Beschränkungen erfährt dieser Austausch durch die aktuelle politische Situation in Israel. Eine Beteiligung palästinensischer Gewerkschafter/innen war deshalb nicht machbar. Sie wird aber für die weitere Zukunft weiterhin angestrebt. Seit 2001 gibt es eine Kooperation mit der Gewerkschaft Metall/Textil in Österreich.

Antirassismus

Hier hat die IG Metall-Jugend erfolgreich darauf gedrungen, dass Antirassismus ein Schwerpunktthema der gesamten Organisation wird. Mit diversen Aktivitäten (u. a. Mitarbeit am Endbericht Rechtsextremismus der IG Metall, Unterstützung der Xenos-Projekte „Keine Angst vor Deutschland"/„Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen") und Materialien (z. B. Foliensatz gegen Rechts, Motivplakate, Pin gegen Rechts, Musterreferat, Buch- und Materialempfehlungen, Betriebsvereinbarungen) haben wir diesen Anspruch untermauert und insbesondere durch lokale Projektunterstützung (z. B. „IG Metall-Jugend Rosenheim für mehr Demokratie und Toleranz"/IG-Metall Jugend Augsburg: „Macht Miteinander – Betriebe für Toleranz") den konsequenten Weg der Multiplikatorengewinnung gegen Rechts bestritten.

Ausblick: Positive Ansätze ausbauen!

Erfreulicherweise haben unsere Aktivitäten in den vergangenen vier Jahren innerhalb der IG Metall ein längst überfälliges Umdenken ausgelöst. Nach der Festlegung von Jugendarbeit als „strategischer Schlüsselaufgabe" auf dem Organisationsentwicklungskongress in Mannheim 1997 sind zwischen 1999 und 2002 wichtige Maßnahmen ergriffen worden. Eine auf der letzten Jugendkonferenz geforderte Nachwuchssekretärsausbildung ist in der IG Metall inzwischen etabliert und wird jährlich ausgebaut. Immer mehr Bezirke und Verwaltungsstellen betreiben systematische Personalentwicklungspolitik.

Überall gilt: Investition in die Jugendarbeit ist Investition in die Zukunft der IG Metall!

Großveranstaltungen: Die IG Metall versteckt ihre Jugend

Ein echtes Ärgernis ist die teilweise beschämende Jugend-Beteiligung bei den großen und damit auch entsprechend öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen der IG Metall bzw. des DGB. Das hat sich deutlich in 2002 gezeigt: Ob die IG Metall-Delegation auf dem DGB-Bundeskongress, der Zukunftskongress der IG Metall oder die tarifpolitische Konferenz: Jugendliche erhalten fast ausschließlich über Zusatzmandate eine Mitwirkungsmöglichkeit, häufig nur mit eingeschränkten Rechten. Für den „Zukunftskongress" der IG Metall mussten 25 Jugendliche zehn Tage vorher (!) in einer Nacht- und Nebel-Aktion nachnominiert werden. Hier ist ein Umdenken erforderlich, der öffentliche Eindruck gerade bei der Diskussion von Zukunftsfragen ist verheerend und zudem Wasser auf die Mühlen derjenigen, die ein politisches Interesse daran haben, die IG Metall bar jeder Realität als „jugendfrei" zu bezeichnen.

Veränderte Einstellungen von Jugendlichen berücksichtigen

Unsere praktischen Erfahrungen und die erwähnten Jugendstudien zeigen: Wenn die IG Metall keine attraktiven Angebote für Jugendliche macht, keine politische Jugendarbeit, die inhaltlich orientiert, aber auch Selbstentfaltung und die Verwirklichung verschiedener Interessen ermöglicht, dann kehren Jugendliche der IG Metall den Rücken. Die IG Metall-Jugend hat in den vergangenen vier Jahren mit dem Engagement von Zehntausenden von Jugendlichen viel erreicht. In der Organisation selbst wurden richtige Weichen gestellt und notwendige Veränderungen begonnen. Jetzt müssen wir diese Veränderungen auf allen Ebenen konsequent umsetzen, um eine wirksame Gestaltungs- und wenn notwendig auch politische Gegenmacht im Interesse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bleiben. Die IG Metall-Jugend von heute ist die IG Metall von morgen!

5.3. Frauen

Das Thema Chancengleichheit hat Aufwind – innerhalb wie außerhalb der IG Metall. Mit der in der Satzung verankerten Quote haben Frauen in der IG Metall mehr Stimmen. Und die rot-grüne Bundesregierung hat in ihrer ersten Wahlperiode einige Reformen angepackt.



Frauenausschüsse

Mit den im Juni 2002 verabschiedeten Richtlinien „Frauen- und Gleichstellungspolitik" und „Mitgliedergruppen" erhielten Frauen in der IG Metall klare Strukturen und Mitspracherechte. Die Frauen- und Gleichstellungspolitik ist als Querschnittsaufgabe definiert, für die alle politisch Handelnden Verantwortung tragen. Überdies verpflichtet sich die IG Metall zum Gender Main-



streaming. Bei allen politischen Entscheidungen müssen künftig die spezifischen Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert und berücksichtigt werden.

Der Verankerungsprozess dieser Zukunftsstrategie in der IG Metall ist angelaufen.
Politisches Zentrum für die Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall bleiben die Frauenausschüsse. Sie geben die Impulse, sie führen die strategischen Diskussionen, und sie bündeln die Interessen. Die inhaltlichen Schwerpunkte setzt der Frauenausschuss beim Vorstand.

Dazu gehörten in den vergangenen vier Jahren unter anderem folgende Themen:

- das Projekt „Chancengleichheit in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik“
- die mittelbare Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen und Initiativen zu den ERA-Verhandlungen in den Bezirken
- Kampagnen und Lobbyarbeit zu den Reformvorhaben der Bundesregierung
- Initiativen zur Gewinnung weiblicher Mitglieder
- mehr Chancengleichheit im Betrieb bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes
- die Positionspapiere zur Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik
- die Integration der Kolleginnen der ehemaligen GTB und GHK.

Frauen mischen sich ein – (nicht nur) mit der Quote

Bei den Organisationswahlen 2000 bestand die Quote ihre Nagelprobe. Bei den Wahlen zu den Delegiertenversammlungen und Ortsvorständen errangen Kolleginnen im Durchschnitt mehr Sitze, als ihrem Anteil von 19,3 Prozent an der Mitgliedschaft entspricht. Auch bei den Delegierten zu den Bezirkskonferenzen, Bezirkskommissionen, im Beirat und im Vorstand wurde die Quote erfüllt.

Nicht so positiv fiel das Ergebnis der Vertrauensleutewahlen aus. Zwar stieg der Frauenanteil leicht von 12,6 Prozent auf 12,7 Prozent. Dies entspricht aber bei weitem noch nicht dem Anteil der weiblichen Beschäftigten. Um unserer politisches Ziel, Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auch in der Vertrauensleutearbeit zu integrieren, durchsetzen zu können, müssen wir zukünftig verstärkt Kolleginnen motivieren, sich auch in dieses Politikfeld aktiv einzubringen.
Bei den Betriebsratswahlen hat sich die neue Mindestquote für das Minderheitengeschlecht positiv niedergeschlagen. Nach wenigen Zehntel Prozentpunkten bei früheren Wahlen stieg der Frauenanteil in den Betriebsräten 2002 sprunghaft um über vier Prozentpunkte.

Arbeitszeit- und Entgeltpolitik

Die Arbeitszeitpolitik bleibt ein Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik. Noch immer richten sich Arbeitszeitstrukturen am traditionellen Rollenverständnis aus, wonach Männer bezahlte Arbeit verrichten und Frauen vorrangig die Familie versorgen – ungeachtet der realen Trends. Männer arbeiten immer länger (bezahlt), Frauen immer kürzer. Diese Schere zu schließen, ist gewerkschaftliches Ziel. Um sich frühzeitig in die Debatte um die künftige Arbeitszeitpolitik der IG Metall einzumischen, hat der Frauenausschuss das Positionspapier „Zeit zum Arbeiten, Zeit zum Leben" entwickelt, das seit Mai 2002 in der Organisation diskutiert wird. Noch immer hinken die Einkommen von Frauen weit hinter denen der Männer her, in Westdeutschland um rund 25 Prozent. Von 1977 bis 1997 verringerte sich der Abstand lediglich um 2,8 Prozentpunkte.

In den vergangenen vier Jahren befassten sich die Metallerinnen daher vor allem mit mittelbaren Diskriminierungen von frauendominierten Tätigkeiten in Entgelttarifverträgen und bei der Arbeitsbewertung – nicht zuletzt weil mit den ERA-Verhandlungen die große Chance bestand, Missstände zu beheben. Mit der Broschüre „Mit gleicher Münze" wurden die bezirklichen Aktivitäten der Gleichstellungspolitik unterstützt.

Sozial- und Gesellschaftspolitik: Rot-grüne Fortschritte und Widersprüche

Die für erwerbstätige Frauen zentralen Reformen der ersten rot-grünen Bundesregierung begleiteten Metallerinnen mit eigenen Initiativen und innerhalb des DGB.

Mit der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse 1999 konnten Gewerkschafterinnen einen Teilerfolg erzielen. Zwar wurden die 625-Mark-Jobs (325 Euro) nicht abgeschafft. Jedoch muss der Arbeitgeber nun einen reduzierten Beitrag zur Renten- und Krankenversicherung leisten, um grundlegende Ansprüche der Betroffenen zu sichern. Darüber haben wir in dem Faltblatt „Alles was Recht ist. Informationen zu geringfügiger Beschäftigung" in den Betrieben informiert.

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es erstmals einen einklagbaren Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn auch nicht in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, wo besonders viele Frauen arbeiten. Metallerinnen fordern, dass diese Grenze fällt. Als Nachschlagewerke und schnelle Information zum Gesetz haben wir die Broschüre „Mutterschutz – Elternzeit – Teilzeit" und das Faltblatt „Das neue Teilzeitgesetz – eine Chance auch für Männer" erstellt.

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz brachte zwar Fortschritte, wird aber nicht viel daran ändern, dass Frauen den Löwenanteil der Erzie-

hung leisten. Deswegen setzen wir Frauen in der IG Metall uns dafür ein, das Erziehungsgeld zu einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung weiter zu entwickeln. Außerdem fordern wir ein flächendeckendes Netz an Ganztagskindergärten und -schulen und ein Recht auf ganztägige Betreuung für jedes Kind.

Für Frauen weniger positiv fiel die Rentenreform 2001 aus. Das Rentenniveau ist abgesenkt, die Hinterbliebenenrente gekürzt. Frauen müssen in einer privaten oder betrieblichen Altersversorgung wegen ihrer längeren Lebenserwartung für eine vergleichbare Rentenleistung höhere Beiträge zahlen als Männer, erhalten aber keine höhere staatliche Förderung. Deswegen haben wir Metallerinnen uns dafür eingesetzt, dass die staatlichen Zulagen an geschlechtsneutrale Tarife (sogenannte Unisex-Tarife) gekoppelt werden – bisher leider erfolglos!

Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 stieg die Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten. Diese haben künftig mehr Möglichkeiten, die Chancengleichheit im Betrieb voranzubringen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Mit verschiedenen Handlungshilfen u. a. mit dem Aktionsbuch „1x1 ... Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit“ unterstützten wir die neuen Chancen in der Arbeit der betrieblichen Interessenvetretung.
Die positiven Impulse des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes setzten sich nicht in einem Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft fort. Im Kanzleramt liefen die Arbeitgeber Sturm gegen dieses Versprechen aus dem Koalitionsvertrag von 1998. Am Ende blieb nur eine unverbindliche Vereinbarung zwischen dem Bundeskanzler und den Wirtschaftsverbänden.

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz hielt das Gender Mainstreaming Einzug in die Arbeitsmarktpolitik. Im Doppelpack mit spezieller Frauenförderung soll es die Chancen von Frauen verbessern. Doch weder in der Besetzung der Hartz-Kommission noch bei deren Vorschlägen blieb dieser Geist erhalten. Gewerkschafterinnen mussten dafür kämpfen, dass ein Familienvätervorrang bei der Jobvermittlung aus dem Entwurf des Hartz-Papiers wieder verschwand.

In die Bundestagswahl mischten wir Metallerinnen uns mit unseren Forderungen ein und entwickelten u. a. eigene Argumentationskärtchen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik, die als Beilage zu „direkt“ im August 2002 abgedruckt waren.

Netzwerke und Kampagnen

Die Impulse der novellierten Betriebsverfassung gaben den Betriebsrätinnen-Netzwerken Auftrieb: den überbetrieblichen Netzwerken „Chancengleichheit im Betrieb“ und „Frauen in KMU“, der Steuerungsgruppe „Chancengleichheit in der Automobilindustrie“ und den Netzwerken bei Bosch, Siemens, T-Systems, Carl Zeiss und MAN.

Der Internationale Frauentag ist jedes Jahr ein Höhepunkt gewerkschaftlicher Frauenpolitik.



Hier können wir öffentlich für unsere Anliegen werben und Mitstreiterinnen aber auch Mitstreiter gewinnen.

Unter dem Motto „Zukunft gestalten, Zeit neu verteilen" stand die Zeitfrage 1999 im Mittelpunkt der vielfältigen Aktionen. Im Jahr 2000 wurde unter der Überschrift „1000 Pläne und 1000 Ideen = 2000 Taten" die Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe und die notwendigen Reformen für ein gleichberechtigtes Leben thematisiert. Die Aktionen 2001 liefen zum Motto „Frau hat das verdient, Arbeit gleich bewerten, Zeit gerecht verteilen" und im vergangenen Jahr nutzten wir den Internationalen Frauentag auch, um Kolleginnen zur Kandidatur für den Betriebsrat zu motivieren, denn „Chancengleich ... und alles ist anders".

Im internationalen Rahmen netzwerken Metallerinnen ebenfalls, zum Beispiel im EMB. Besonderes Augenmerk gilt der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der EMB-Arbeit. Der EMB-Frauenausschuss will die Chancengleichheit als durchgängigen Handlungsauftrag festschreiben und eine angemessene Beteilung von Frauen durchsetzen.

Ein großer Teil unserer Bekleidung wird von jungen Frauen in Asien, Osteuropa und Mittelamerika unter oft unzumutbaren Bedingungen produziert. Metallerinnen haben mit dafür gesorgt, dass die Mode- und Sportmultis nicht aus der Pflicht zu sozialen Mindeststandards entlassen wurden. Deshalb engagiert sich die IG Metall in der Kampagne „Saubere" Kleidung.

Den 25. November, den UN-Tag zur Beseitigung der Gewalt an Frauen, nutzen Metallerinnen, um auf die weltweite Verfolgung von Gewerkschafterinnen und die tagtägliche Gewalt an Frauen insbesondere in den Sonderproduktionszonen des Südens aufmerksam zu machen.

5.4 Angestellte

Für die Zukunftssicherung der IG Metall ist es von herausragender Bedeutung, auch die Erwartungen von Angestellten in allen Arbeitsbereichen in die gewerkschaftliche Politik aufzunehmen.

1999 stellte sich die 16. Angestelltenkonferenz den tiefgreifenden Strukturbrüchen in Arbeit und Gesellschaft. Gemeinsam wurden Erfahrungen und Perspektiven für die Arbeitsstrukturen der Zukunft diskutiert, Antworten gesucht zu den Herausforderungen für Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretung und IG Metall. In zwei zentralen Handlungsfeldern konnten aus der Angestelltenarbeit produktive Impulse für die Gesamtorganisation gesetzt werden:

- das Thema industrielle Dienstleistungen und deren Bedeutung für die Aufstellung der IG Metall und ihre Zukunftsfähigkeit ist inzwischen akzeptiert und „in Arbeit",
- die ausgeprägten Erfahrungen mit ausufernden Arbeitszeiten und dem vielfach erfahrenen

Kontrollverlust über vertragliche Grundlagen der Arbeitzeit haben eine breite arbeitszeitpolitische Plattform begründet, die mit der Diskussions- und Aktionsinitiative „Arbeiten ohne Ende? – Meine Zeit ist mein Leben!“ inzwischen in der Mitte der tarifpolitischen Debatte der Gesamtorganisation verankert ist.

Ausschussarbeit

Die auf örtlicher, bezirklicher und Vorstandsebene arbeitenden Angestelltenausschüsse haben sich weitgehend von organisationspolitischen Ritualen gelöst und sich um thematische Herausforderungen reorganisiert: Strukturwandel, Arbeitszeitpolitik, Entgeltrahmentarif und vor allem Probleme der Mitgliedergewinnung und -bindung im Zusammenhang einer zukunftsfähigen Organisation standen und stehen auf der Agenda.

Deutlich wahrnehmbar ist, dass häufig die notwendige Unterstützung und Einbettung in politische Entscheidungsgremien fehlen und die aktiven Ehrenamtlichen auf ihre eigenen Fähigkeiten verwiesen bleiben. Die organisationsinternen Angebote bleiben in ihrer Entwicklung aber zunehmend zurück hinter dem Sog der beruflichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen, von der Zeit für Familie, Kultur, Gesundheit und Selbstbesinnung ganz zu schweigen.

Zielgruppenarbeit

Waren es früher vor allem Vertreter der stark hierarchisch aufgestellten Montan- und Autoindustrie, so sind es heute Betriebsräte aus großen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen, in denen hochqualifizierte Angestellte schon mehr als ein Drittel der Belegschaft ausmachen. Die Arbeit mit hochqualifizierten Angestellten ist für die IG Metall immer wichtiger. Dort sind die höchsten Zuwachsraten der Beschäftigten, vor allem Ingenieure in den Entwicklungsbereichen. In der betrieblichen Sozialstruktur der größeren Betriebe nehmen die ATs die Rolle ein, die Angestellte insgesamt bis Ende der 80er-Jahre hatten. Bei gleichzeitigem Abschmelzen der Gesamtbeschäftigten findet eine rasante strukturelle Umschichtung statt, weg von gewerblichen Produktionstätigkeiten hin zu hochqualifizierten industriellen Dienstleistern.

Der AT-Arbeitskreis beim Vorstand zielt auf diese Umbrüche, greift die Interessen der ATs auf und berät die Betriebsratsgremien bei der Entwicklung von Gestaltungspolitik und Mitgliedergewinnung in diesem Bereich. Halbjährlich finden zweitägige Workshops mit Vertretern aus rund 20 Betrieben statt, darüber hinaus veranstalten wir Fachtagungen zu aktuellen Themen wie: Zielvereinbarungen, Balanced Scorecard und Arbeitszeitgestaltung.

Der Arbeitskreis industrielle Forschungs- und Entwicklungszentren beim Vorstand arbeitet seit



acht Jahren. Hier werden Erfahrungen, Informationen und Interessen gewerkschaftspolitisch gebündelt und Orientierung für die betriebliche Interessenvertretung erarbeitet. Betriebsräte aus mehr als 20 industriellen Forschungs- und Entwicklungszentren treffen sich zweimal jährlich, um Lösungen für aktuelle Probleme in den Belegschaften zu erarbeiten, aber auch, um gewerkschaftliche Positionen für die Innovations- und Arbeitspolitik zu formulieren, die beitragen, Mitglieder in diesem hochsensiblen Bereich zu gewinnen. Für neugewählte Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung wurde zum zweiten Mal ein Seminar an der Bildungsstätte Lohr durchgeführt, das gut besucht und bewertet wurde. Die ständigen Mitglieder verstehen den Arbeitskreis als Frühwarnsystem für die IG Metall. Zusätzlich zu den halbjährlichen Tagungen finden Fachkonferenzen wie im Oktober 2002 in Berlin statt, wo betriebliche Erfahrungen mit den Strategien und Programmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des industriellen Forschungs- und Entwicklungsmanagements, der Europäischen Forschungskommission und Wissenschaftlern abgeglichen und bewertet werden.

Der Arbeitskreis Telekommunikationsindustrie setzt die Arbeit des beendeten TK-Projekts fort. Die übersteigerten Erwartungen an den gesellschaftlichen Nutzen der UMTS-Technologie haben bei Betreibern, Netzwerkausrüstern und Diensten zu dramatischen Einbrüchen in Beschäftigung und Geschäft geführt. Die Schadensbegrenzung und strategischen Konzepte für die Zukunft schneiden tief ins Fleisch von Unternehmen wie Siemens, Alcatel SEL u. a. und erfordern eine sorgfältige Begleitung. Dabei geht es nicht zuletzt auch darum, Mitglieder in diesen von Angestellten geprägten Zukunftsbranchen zu halten und neue durch überzeugte Problemlösungen zu gewinnen. Die Erfahrungen bei Siemens ICN und ICM u. a. Töchtern sind Anlass zu Hoffnungen (seit August 2002 konnten mehr als 800 Neuaufnahmen allein am Standort München Hofmannstraße verzeichnet werden). Bei Vodafone D 2 gelang es, Ende 2001 nach längeren Verhandlungen den tariflosen Zustand zu beenden und einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Arbeits- und Entgeltbedingungen der 10 000 dort Beschäftigten sichert und verbessert.

Themenarbeit

Die auf der Angestelltenkonferenz 1999 beschlossene Diskussions- und Aktionsinitiative „Arbeiten ohne Ende? – Meine Zeit ist mein Leben!“ hat im Berichtszeitraum eine breite und dynamische Bestätigung gefunden. Auf zwei großen Fachtagungen in Stuttgart und Göttingen wurden gut dokumentierte Zwischenbilanzen gezogen und das weitere Vorgehen abgestimmt. Zusammen mit dem Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Abteilungen für Tarif- und Betriebspolitik, wurde eine Vielzahl betrieblicher, örtlicher und bezirklicher Projekte unterstützt und in die tarifpolitische Arbeitszeitkonferenz 2002 eingespeist. Die soeben fertiggestellte interaktive CD-Rom „Wem gehört die Zeit?“ hat bereits eine sehr positive Resonanz

gefunden. In ausgewählten Pilotbetrieben von Vodafone D 2 läuft ein Pilotprojekt „Ich starte durch!“, das auch für andere Branchen Erfolg verspricht.

Zum dritten Mal fand in diesem Jahr ein Strategieworkshop statt, der die haupt- und ehrenamtlichen Akteure im Angestelltenbereich auf Vorstands- und Bezirksebene und aus großen Unternehmen einmal im Jahr zusammenführt. Hier geht es um mittelfristige Projekte und Themen wie ERA, aber vor allem um die Zukunft der IG Metall, um „die strategische Schlüsselfrage: Wie können wir in den unterschiedlichen Angestelltenbereichen stärker Fuß fassen?“. Sicher nur dadurch, dass die personellen Ressourcen und Kompetenzen der gewerkschaftlichen Arbeit mit und für Angestellte aufgebaut und in der Gesamtorganisation deutlicher dargestellt werden.

5.5 Ausländische Arbeitnehmer

Angesichts steigender Zuwanderung und europäischer Integration muss die IG Metall diese Arbeitnehmergruppe angemessen berücksichtigen.

Während die absolute Zahl der ausländischen Mitglieder rückläufig ist, und zwar von 274 894 am 31. Dezember 1999 auf 265 500 am 31. August 2002, also ein Mitgliederrückgang von 9394 ausländischen Kolleginnen und Kollegen, blieb der



Anteil ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl mit 10,01 Prozent stabil.

Betriebsratswahlen – Betriebsverfassungsgesetz

Bei den Betriebsratswahlen 2002 hat sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder ausländischer Nationalität gegenüber 1998 (3488) um 155 (3643) erhöht. Ihr Anteil liegt bei fünf Prozent. Es muss darauf hingewiesen werden, dass eine höhere Zahl der gewählten Betriebsräte zu erwarten ist, weil zum Zeitpunkt der Berichterstattung (September 2002) die Endergebnisse noch nicht vorlagen. Die o. g. Zahlen stellen die Ergebnisse aus 10 938 Betrieben dar. Die Zunahme der gewählten ausländischen BR-Mitglieder bekommt auch eine besondere Bedeutung, weil die neuen Ansatzpunkte, die die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes bietet, nun von mehreren ausländischen BR-Mitgliedern aktiv genutzt werden können, um die Förderung der Integration, die verstärkte Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Qualifikation der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb umzusetzen.

Qualifizierung in Sprache und Beruf

Bereits die 5. Ausländerkonferenz der IG Metall hatte im März 1999 unter dem Titel „Arbeit – Qualifizierung – Gleichberechtigung" das Thema Weiterqualifikation der Migrantinnen und Migranten in verschiedenen Foren behandelt und Wege für die Zukunft dargelegt. Die IG Metall bereitete danach eine Handlungshilfe „Qualifikation ist Integration" vor, die einen breiten Absatz fand. Heute wissen wir, dass in vielen Betrieben entsprechende Qualifizierungsprojekte angestoßen und in die Praxis umgesetzt werden.

Darüber hinaus war dieses wichtige Thema immer wieder Gegenstand vieler Konferenzen und Fachtagungen auf allen Ebenen der IG Metall. In einer zentralen Fachtagung der IG Metall in Bad Kissingen vom 15. bis 17. März 2001 unter dem Titel „Qualifizierung in Sprache und Beruf", sind für eine Qualifizierungsoffensive im Organisationsbereich der IG Metall die Weichen gestellt worden. Diese Fachtagung, an der auch viele externe Fachleute teilnahmen, wurde dokumentiert.

Durch die Initiativen vieler Betriebsräte, Vertrauensleute und Ausländerausschüsse der IG Metall konnte im Berichtszeitraum erfreulicherweise festgestellt werden, dass in vielen Betrieben die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum festen Bestandteil der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit wird. Der Prozess der Qualifizierung ist heute in vollem Gang: Die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall initiieren, in Zusammenarbeit mit Geschäftsleitungen, ihren Gewerkschaften und entsprechenden Bündnispartnern (z. B. Pro Qualifizierung, Köln), in zahlreichen Betrieben weiterhin Qualifizierungsprojekte.

Ausbau von Partnerschaften in Europa und Osteuropa – Novi Most – Europa ist im Werden

Die Erweiterung der EU nach Osten ist mit vielen unterschiedlichen Herausforderungen, Schwierigkeiten und Möglichkeiten verbunden. Bei vielen Mitgliedern entsteht dabei meistens nur Angst vor Konkurrenz am Arbeitsplatz, vor Verlagerung der Industriestandorte und vor starker Zuwanderung. Positive Signale im gewerkschaftlichen Bereich, kultureller Austausch, neue Märkte, Hoffnung auf ein friedliches Zusammenleben, und stärkere Gründe für eine allgemeine wie gegenseitige Bereicherung werden kaum wahrgenommen.

Insbesondere mit Spanien ist inzwischen eine fruchtbare europäische, bilaterale gewerkschaftliche Zusammenarbeit aufgebaut worden. Die IG Metall hat dafür die entsprechende Human Ressource und die notwendige Kompetenz den damit verbundenen Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt. Die jahrelangen Ergebnisse sind inzwischen reichlich dokumentiert und werden weiter ausgebaut. Sie stellen eine Quelle für Information und Wissen für die gesamte Organisation dar. In diese europäische Arbeit werden sämtliche Bereiche und Ebenen der Organisation mit einbezogen. Die Arbeit der IG Metall war schon immer europäisch und international. Ihre Grundlage wurde insbesondere geschaffen durch den Start und die Weiterentwicklung binationaler Seminare in und mit den Ländern Spanien, Türkei und Griechenland. Außerdem unterhielten wir eine Arbeitskooperation mit der CGT – Frankreich, mit UGT und C.C.O.O. – Spanien, mit dem ÖGB – Österreich.

Wir nahmen teil an Kongressen in Spanien, Brasilien und Griechenland, begleiteten Delegationen nach Lateinamerika und führten Seminare für den Textilbereich in Costa Rica und Ecuador durch. Mit Novi Most nahmen wir Einfluss auf den Aufbau von unabhängigen Gewerkschaften im ehemaligen Jugoslawien. Auf europäischer Ebene haben wir uns an verschiedenen Initiativen, Tagungen und Kongressen zum Bereich Einwanderung beteiligt.

Zuwanderungsgesetz

Die IG Metall war und ist überzeugt davon, dass die Zuwanderung nach Deutschland gesetzlich geregelt werden muss. Dabei sollten allerdings nicht ausschließlich die ökonomischen und demografischen Kriterien, sondern mindestens genauso die humanitären und sozialen Kriterien der Zuwanderung berücksichtigt werden. Außerdem sollte das neue Zuwanderungsgesetz nicht als ein Instrument verstanden werden, um den Aufenthalt der neuen und früheren Einwanderer streng zu reglementieren. Vielmehr sollte das Zuwanderungsgesetz den Einwanderern und ihren Familienangehörigen sichere Lebens- und Arbeitsbedingungen und zukunftsorientierte Perspektiven bieten.
Ein neues Zuwanderungsgesetz sollte zudem von humanen rechts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen flankiert werden.







Staatsangehörigkeitsgesetz – erleichterte Einbürgerung

Die IG Metall tritt auch entschlossen für erleichterte Einbürgerung der Zuwanderer und ihrer Familienmitglieder ein; sie hat hier nur ein Etappenziel erreicht: Durch die Änderung des deutschen Staatsangehörigkeitgesetzes wurde zwar die Einbürgerung der Zuwanderer erleichtert, doch die Forderung der IG Metall, „Doppelte Staatsbürgerschaft" rechtlich zu ermöglichen, blieb auf der Strecke.

Auf der Grundlage von bisherigen Beschlusslagen der Ausländerkonferenzen hatten nämlich viele Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall durch ein „Referendum Doppelte Staatsbürgerschaft" bundesweit über zwei Millionen Unterschriften gesammelt. Der Vorstand der IG Metall hatte sich in verschiedenen Rundschreiben an alle Verwaltungsstellen und Bezirke gewandt, diese Aktion massiv zu unterstützen.

Antidiskriminierungsgesetz

Die IG Metall wird sich weiterhin für rechtliche, politische und soziale Gleichstellung der Migrantinnen und Migranten einsetzen. Dazu gehört u. a. die Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes (zurzeit wird über einen solchen Entwurf des Bundesjustizministeriums diskutiert). Auch die Einführung des kommunalen Wahlrechts, die Förderung des friedlichen Dialogs zwischen den verschiedenen Kulturen in Deutschland, finanziell abgesicherten Integrationsangeboten und nachhaltiger Bekämpfung von Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Rassismus stehen weiter auf der Tagesordnung.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit: eine ständige Aufgabe

Während in den ersten Jahrzehnten der Einwanderung die muttersprachlichen Grundlagenseminare (in sechs Sprachen) in Vordergrund standen, wurden im Berichtszeitraum die bestehenden Seminarkonzeptionen nach den Inhalten und Formen und in den gewerkschaftspolitisch notwendigen Bereichen, ständig erneuert und den aktuellen Erfordernissen angepasst. Auf der Grundlage des „Arbeitsprogramms 2000" und gemäß Beschlusslagen von zurückliegenden Ausländerkonferenzen wurden die bestehenden Seminarkonzeptionen überarbeitet bzw. neu gestaltet.

Binationale Seminare

Entsprechend neuer Tendenzen in der Globalisierung der Ökonomie wurde daher auch während des Berichtzeitraumes die internationale Bildungsarbeit der IG Metall weiterentwickelt. In diesen Seminaren steht in erster Linie das Kennen lernen der jeweiligen Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen sowie der politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen im Mittelpunkt.

6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision

6.1. Informationssysteme (IS)

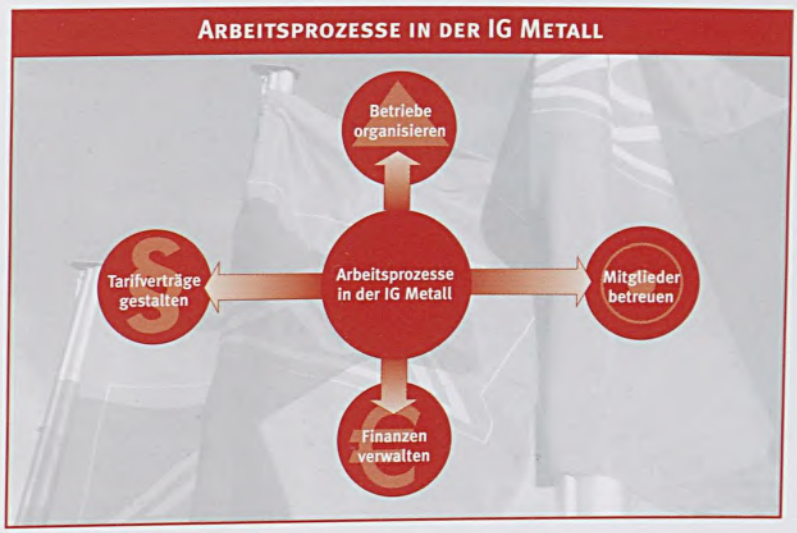
Qualität und Nutzwert von Informationen als auch die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall werden durch den Einsatz elektronischer Medien wesentlich verbessert.

Übersicht über Systeme und Anwendung

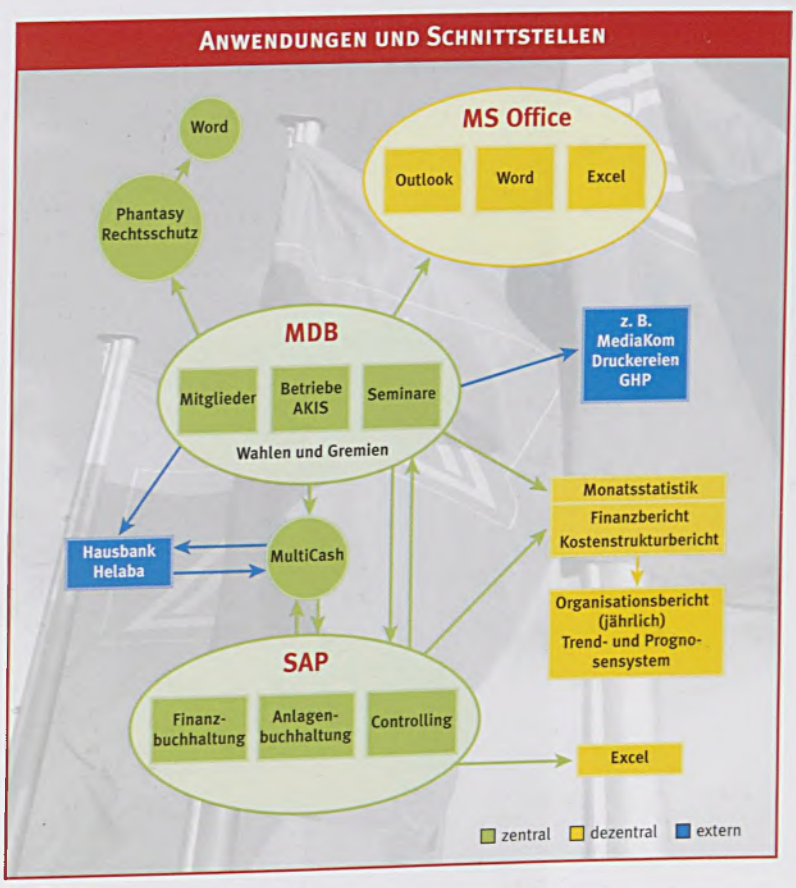
Grafiken 4.20 und 4.21:
Diese Übersichten zeigen die Anwendungen, ihre Zusammenhänge und die eingesetzten Systeme, die die wichtigsten IT-gestützten Prozesse in der IG Metall unterstützen. Mit der Einführung der Mitgliederdatenbank MDB im Jahr 2001 ist ein zentrales Instrument entstanden, das Doppelerfassung, Mehrfachpflege und manuelle Schnittstellenbedienung überflüssig macht.
Die gewerkschaftliche Mitgliederbetreuung, die Betriebe- und Wahlenverwaltung, die Seminarabwicklung sowie der Zeitungsversand wurden in eine einzige Anwendung integriert.

In allen Bereichen setzt die IG Metall an ihre Bedürfnisse angepasste Standardwerkzeuge ein. Anfang 2000 wurden die Finanzsysteme der IG Metall durch die Einführung von SAP vereinheitlicht. Die Daten aus MDB und SAP fließen automatisch in ein umfangreiches Berichtswesen, welches den Verwaltungsstellen regelmäßig zur Verfügung gestellt wird.

Sehr viele Informationen finden sich auch im Intranet, z. B. statistische Informationen zu Mitgliedern und Beiträgen. Zeitgleich mit der



Grafik 4.20



Grafik 4.21



Zusammenführung mehrerer Anwendungen wurden die vorhandenen unterschiedlichen Betriebssysteme durch Windows 2000 ersetzt. Die Officesysteme verschiedener Hersteller wurden durch Microsoft Office 2000 vereinheitlicht. Mit Outlook 2000 werden sowohl die elektronischen Mails verschickt als auch Termine und Aufgaben verwaltet.

In MDB, der wichtigsten Anwendung, in der alle gewerkschaftlichen Geschäftsprozesse rund um das Mitglied herum hinterlegt sind, werden alle wichtigen Arbeitsbereiche abgebildet:

Betriebe, AKIS, Wahlen, Gremien

Betriebsdaten sowie Arbeitskampfinformationen (AKIS) stehen komplett im Modul Betriebe zur Verfügung. Hier werden u.a. Daten zu Branchen, Betriebsgrößen und Beschäftigtenzahlen und Lieferverflechtungen gepflegt.

Die Ergebnisse der Wahlen werden im Modul Betriebe (Gremien, Funktionen, Wahlen) direkt erfasst. Die damit verbundenen betrieblichen Funktionen werden den gewählten Mitgliedern automatisch zugeordnet.

Mitgliederbetreuung

Mitgliederstammdaten und Kassierungsdaten werden im Modul Mitglieder gepflegt. Die Buchungen der Beiträge werden täglich in SAP (Buchhaltung) automatisiert gebucht, umgekehrt fließen die Daten aus SAP nach MDB. Die Rückläuferdaten werden dem Vorstand von der Bank zur Verfügung gestellt und dort in MDB eingelesen.

Im Mitgliedermodul ist darüber hinaus die gesamte Logistik, die für eine Tarifrunde erforderlich ist, abgebildet. Von der Urabstimmungsliste bis zur Auszahlung der Streikunterstützung, wahlweise bar oder unbar, werden standardisierte oder flexible Streikkonzepte von der EDV unterstützt.

Publikationen

Der gesamte Zeitungsversand wird über MDB abgewickelt.

Satzungsgemäße Leistungen

Satzungsgemäße Leistungen werden im Modul Mitglieder erfasst und gebucht. Die Zahlung der Leistungen wird über den automatischen Zahlungsverkehr in MDB bzw. in SAP unter Nutzung des elektronischen Datenaustausches MultiCash veranlasst.

Rechtsschutzleistungen werden in MDB erfasst, der Rechtsschutz selbst in Phantasy verwaltet. Phantasy nutzt die notwendigen Daten aus MDB. Der Datenabgleich von Phantasy nach MDB ist geplant.

Bildungsarbeit

Seminare sowie alle weiteren für die Seminarabwicklung benötigten Daten werden sowohl in den Verwaltungsstellen als auch in den Bezirken, Bildungsstätten und in der Vorstandsverwaltung in MDB angelegt und gepflegt. Die Buchungen der Abrechnung (Hotelkosten, Reisekosten, Teilnehmer) erfolgen in SAP. Von MDB werden die notwendigen Seminardaten automatisch an SAP übergeben.

Informationssysteme, Auswertungen

Alle für Auswertungen notwendigen Daten der Betriebe, Mitglieder, Funktionäre und Seminare können nach umfangreichen Kriterien abgefragt und direkt nach Word, Excel oder Outlook übergeben werden. Darüber hinaus stehen viele feste Berichte für häufig benötigte Auswertungen zur Verfügung.

Zentral

MDB, Phantasy in Verbindung mit MS Word, SAP und MultiCash liegen wie das Intranet und Mailsystem (Exchange 2000) auf (über 50) zentralen Servern. Damit ist es jederzeit und an jedem Ort in der IG Metall möglich, einen Mitgliedsstammsatz schnell zu finden. Durch die Zentralisierung kann die EDV der IG Metall heute sehr viel schneller und effektiver auf politische oder äußere Einflüsse reagieren.

Dezentral

In den Verwaltungsstellen werden die MS Office Programme auf dem Citrix Terminal Server eingesetzt. Sie sind zusätzlich auf den Windows 2000 Clients installiert, um auch lokales Arbeiten zu ermöglichen.

Verbindung

Der Datenaustausch zwischen Verwaltungsstellen und Vorstandsverwaltung findet zur Zeit über ISDN Frame Relay-Leitungen bzw. DSL-Anbindungen statt. Dies bedeutet für diese Standorte eine Vervierfachung der Bandbreiten. Seit Ende 2002 ist zur Erhöhung der Dialoggeschwindigkeit vor allem in den wichtigsten Anwendungen die so genannte 2-Kanal-Technik eingeführt worden. Durch die Einhaltung von Standards und das Setzen von klaren Planungsgrundlagen wird ein hoher Nutzwert und eine hohe Verfügbarkeit der EDV-Systeme erreicht. Große Anstrengungen werden ebenso auf die Qualifizierung und Betreuung sowie auf eine Verbesserung des Benutzerservices gelegt. Drei Auszubildende wurden erfolgreich als Fachinformatiker ausgebildet.

6.2 Innenservice

Wichtigste Aufgabe ist, den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen von der Kostenseite her zu optimieren.

Im Innenservice werden die kaufmännischen Dienste für alle Gliederungen der IG Metall erbracht. Das sind der Einkauf von Gütern und Dienstleistungen (Fuhrpark, Reisebüro, Versicherungen, Telekommunikation, Informatiossysteme) und die Bündelung der Nachfrage der IG Metall die sich im Abschluss von Rahmenverträgen ausdrückt. Im Jahr 2001 wurde als konsequente Fortsetzung des 1996 begonnenen Wegs der DV-Einkauf in den Innenservice integriert. Zu den spezifischen Dienstleistungen des Innenservice, die auch Wirkung über die IG Metall hinaus haben, gehört die Bündelung der Nachfragemacht der Gewerkschaften (europaweit) in Zusammenarbeit mit dem DGB und EMB.



Darüber hinaus werden im Innenservice die Infrastrukturdienste für die Häuser in der Lyoner Straße und die spezifischen Dienstleistungen für die Vorstandsverwaltung (z. B. Kantine, Sitzungsservice, Fahrbereitschaft) erbracht. In diesem Bereich wurde im Rahmen des Sitzungsservice ein Raumreservierungssystem entwickelt das die internen Abläufe optimiert und das Interesse anderer Unternehmen geweckt hat. Der Kantinenbetrieb der IG Metall wurde auf bargeldlose Zahlung umgestellt. Der Auszug aus der Lyoner Straße 19 sowie die Integration der Bibliothek in die Räumlichkeiten der Lyoner Straße 32 prägten die Arbeit dieses Bereichs im letzten Berichtsjahr.

Im Jahr 2003 wird der Vertrieb in den Innenservice integriert. Die Personal- und Sachkosten reduzieren sich von 12,55 Mio. Euro auf 11,47 Mio. Euro.

6.3 Interne Revision/Datenschutz

Die interne Revision hat die Aufgabe, die Ordnungsmäßigkeit, die Funktionalität und die Wirtschaftlichkeit von Arbeitsabläufen in der IG Metall sicherzustellen.

Die Interne Revision der IG Metall besteht als Abteilung beim Ersten Vorsitzenden seit 1987 und ist dort seit dem 1. Mai 2002 als „Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz" angesiedelt.

Sie prüft die Ordnungsmäßigkeit (Einhaltung gesetzlicher und interner Regeln), die Funktionalität (Sicherstellung der Leistungsfähigkeit), die Wirtschaftlichkeit (verantwortungsvolle Verwendung von Mitgliedsbeiträgen) sowie die Sicherheit und Zuverlässigkeit von Daten und Abläufen innerhalb der IG Metall. Die Aufgabe der Internen Revision besteht in der Feststellung von Abweichungen zwischen dem durch Satzung, Richtlinien, Beschlüssen u. ä. definierten Soll-Zustand und dem vorgefundenen Ist-Zustand. Dadurch wird die Vornahme von Korrekturen ermöglicht.

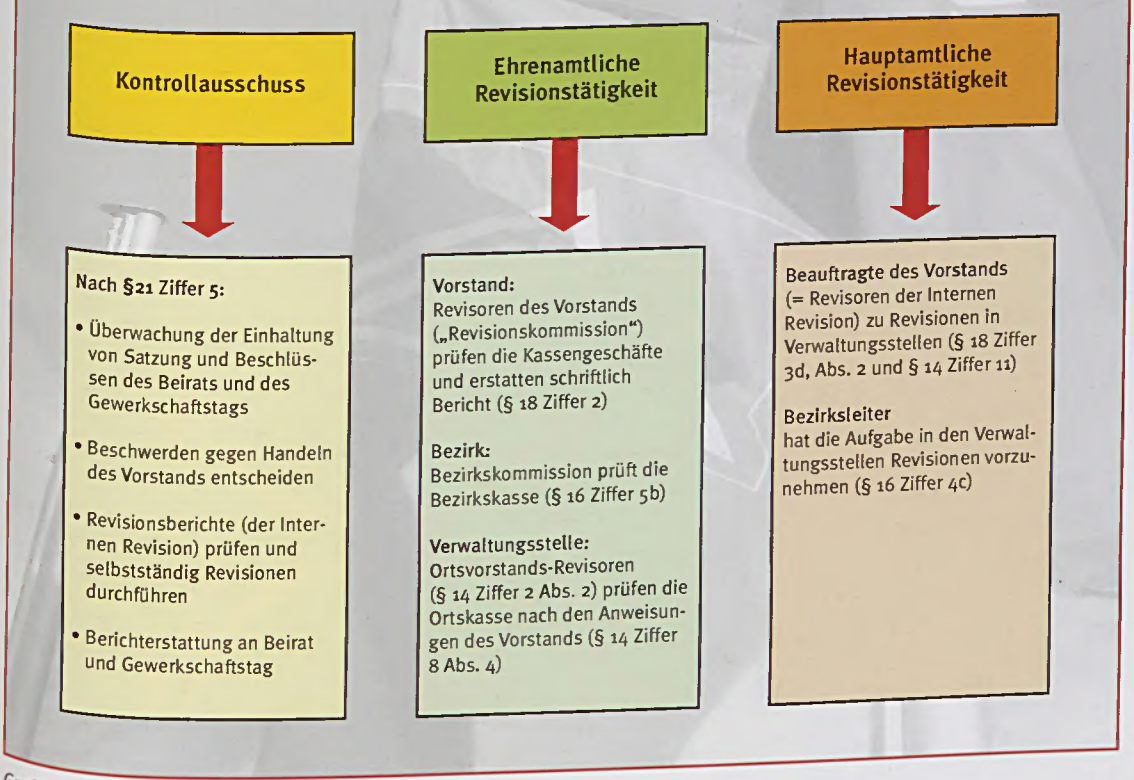
Vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2002 wurden mit insgesamt 336 Prüfungen alle Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und regionale Verwaltungszentren mindestens einmal geprüft und hierüber jeweils ein Bericht erstellt. Darüber hinaus berichtete der Leiter der Internen Revision einmal jährlich dem Vorstand. Insgesamt 278 Prüfungen fanden in Verwaltungsstellen statt, acht in Bezirksleitungen und sieben in Regionalen Verwaltungszentren (RVZ).

Nach Absprach mit der für die ehrenamtliche Prüfung dort zuständigen „Revisionskommmission" des Vorstandes und dem Kontrollausschuss werden die Bildungsstätten, einschließlich dem Jugendheim Schliersee, seit 1999 mindestens alle zwei Jahre von der Internen Revision geprüft. Im Berichtszeitraum fanden daher elf Prüfungen dort statt. Seit dem Jahr 2000 wird erstmals auch die Vorstandsverwaltung in die regelmäßigen Prüfungen der Internen Revision einbezogen; seitdem fanden dort 13 Prüfungen statt.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Weiterentwicklung des Seminarkonzeptes für die Qualifizierung ehrenamtlicher Revisorinnen und Revisoren sowie die Planung und Durchführung von insgesamt 19 Seminaren. In diesen Seminaren wird die jeweils spezifische Funktion der ehrenamtlichen und der hauptamtlichen Revision zur Vermeidung von politischem und materiellem Schaden für die Organisation vermittelt. Zahlreiche Beratungen und Prüfungen im Bereich Datensicherheit und Datenschutz, so z. B. des SAP-Berechtigungskonzepts der IG Metall, wurden im Berichtszeitraum durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie einen entsprechend qualifizierten Prüfer der Abteilung/Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz durchgeführt.

Zum 1. Januar 2001 beschloss der Vorstand die Mitgliedschaft im Deutschen Institut für Interne Revision e.V. Damit gelten die internationalen Prüfungsstandards („Standards for the Professional Practice of Internal Auditing“) und die Berufsethik („Code of Ethics“) auch für die Interne Revision der IG Metall und deren sechs Revisoren und eine Revisorin.

1. Revisionsinstanzen nach Satzung (gültig ab 1. Januar 2000)



Grafik 4.22

5

Die Finanzen und das Vermögen

Die Einnahmen der IG Metall kommen im wesentlichen aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Der sich hieraus ergebenden besonderen Verantwortung bei der Verwaltung ihrer Finanzen und ihres Vermögens wurde mit einer soliden Finanzpolitik Rechnung getragen. Dank gemeinsamer Anstrengungen konnten die Ausgaben den Einnahmen weiter angepasst werden, gleichzeitig wurden die Rücklagen für Leistungen nach der Satzung in vollem Umfang gebildet. Die IG Metall ist finanziell gesund, leistungsstark und politisch handlungsfähig.

5

1. Eine Übersicht

Die Handlungsfähigkeit jeder Gewerkschaft beruht im wesentlichen auf ihrer Mitgliederstärke und ihrer Finanzkraft. Neben der Stabilisierung der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrads, also des Anteils der im Betrieb beschäftigten Mitglieder der IG Metall, ist deshalb die finanzielle Stärkung der Organisation eine zentrale Aufgabe.

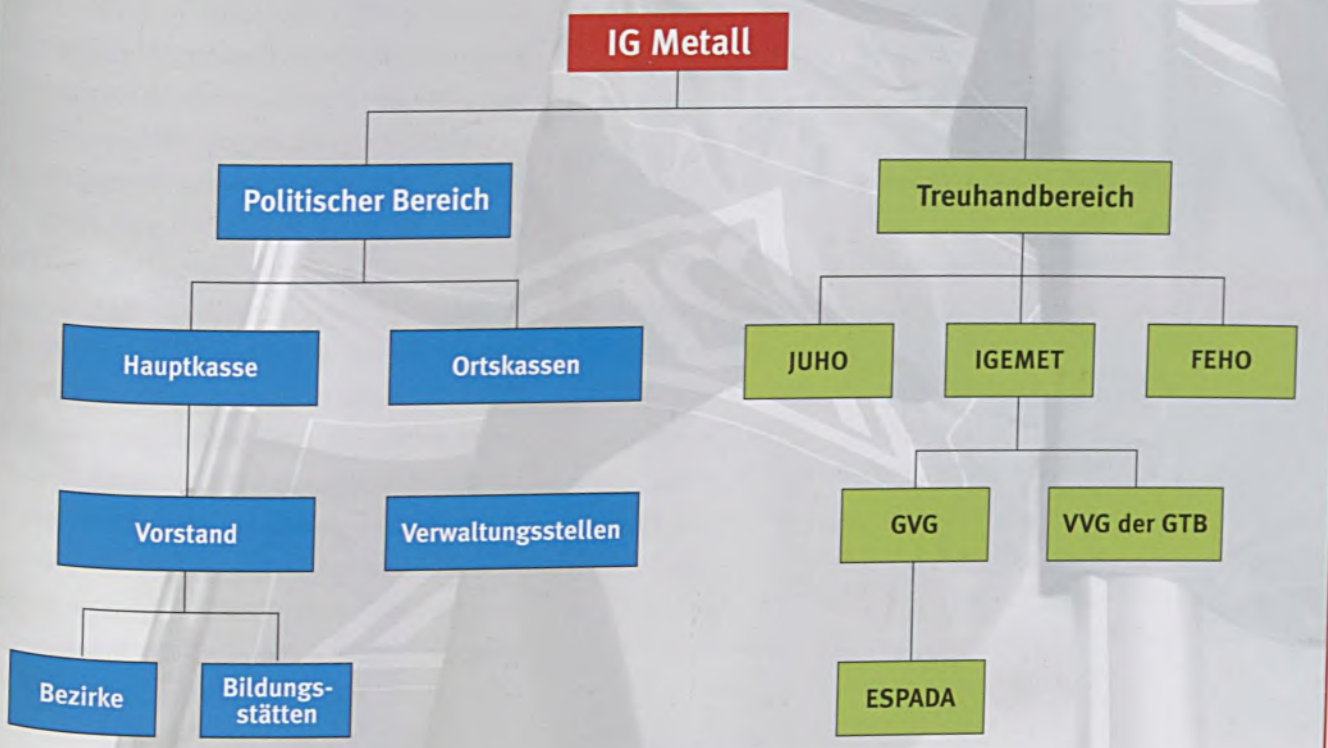


Die IG Metall hat bereits in der letzten Berichtsperiode das Vermögen konsolidiert und die Verwaltung ihrer Finanzen auf eine neue Grundlage gestellt. Diesen Weg hat sie in ihrer Finanzpolitik konsequent weiterverfolgt. Zielsetzung war es hierbei, den Umgang mit den Finanzen auf allen Ebenen zu systematisieren, zu modernisieren und ihn noch professioneller zu machen. Darüber hinaus wurde den Verwaltungsstellen mehr Spielraum für ihre politische Aufgaben gegeben, indem sie von rein verwaltenden Tätigkeiten entlastet wurden. So wurde zum Beispiel ein umfangreiches Statistiksystem entwickelt (siehe Abschnitt 1.3). Die Finanz- und Immobilienverwaltung wurde weiter modernisiert. Verstärkte Transparenz, mehr Professionalität und verbesserte Kontrolle dienen dazu, das Vertrauen der Mitglieder zu stärken. Als Ergebnis der eingeleiteten Maßnahmen lässt sich sagen: Die IG Metall ist eine finanziell gesunde und leistungsstarke Organisation.

Die IG Metall lässt sich unter finanziellen Gesichtspunkten in zwei voneinander getrennt zu betrachtende Bereiche aufteilen (Grafik 5.1). Der politische Bereich umfasst die IG Metall als politischen Verband mit ihren einzelnen Organisationsbereichen. Hierbei werden in der Hauptkasse die Bereiche Vorstand, die Bezirksleitungen sowie die Bildungsstätten der IG Metall zusammengefasst, die Ortskassen umfassen die 171 (Stand Ende 2002) Verwaltungsstellen.

Neben diesem politischen Bereich steht der Treuhandbereich der IG Metall, in dem das Ver-

Die Finanzen der IG Metall



IGEMET: Treuhandverwaltung IGEMET GmbH
JUHO: Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall
FEHO: Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH
GVG: Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH
ESPADA: Espada Belegging b.V.
VVG der GTB: Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil und Bekleidung mbH

Grafik 5.1

mögen treuhänderisch verwaltet wird (siehe Abschnitt 3). Im Einzelnen umfasst der Treuhandbereich die Immobiliengesellschaften IGEMET, GVG (Grundstücksverwaltungsgesellschaft) und ESPADA, die Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Textil und Bekleidung, die gemeinnützige Gesellschaft JUHO (Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall) sowie die Vermögensverwaltungsgesellschaft FEHO, in der die Finanzanlagen der IG Metall verwaltet werden. Die IGEMET hält die Unternehmensbeteiligungen der IG Metall (siehe Abschnitt 4).

2. Hauptkasse

Die Einnahmen der IG Metall kommen zu rund 98 Prozent aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Die Finanzsituation der IG Metall ist daher wesentlich durch die Mitgliederentwicklung geprägt.

Die bislang höchsten Einnahmen konnte die IG Metall mit 473,8 Millionen Euro im Jahr 1992 erwirtschaften, danach war bis 1997 ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Im ersten Jahr der Berichtsperiode betrugen die Einnahmen nunmehr 435,9 Millionen Euro. Die im Jahr 2000 umgesetzte Integration der Gewerkschaft Holz/Kunststoff und eine positive Beitragsentwicklung ließen die Einnahmen bis 2001 ansteigen. Im letzten Jahr des Berichtszeitraums war jedoch wiederum ein leichter Rückgang auf 457,4 Millionen Euro zu verzeichnen. Maßgeblich hierfür war, dass der Mitgliederverlust erstmals nicht durch Beitragssteigerungen ausgeglichen werden konnte (Grafik 5.2).

Die IG Metall handelt nach dem Grundsatz, ihre politischen Aufgaben aus den Beitragseinnahmen zu finanzieren. Dies gilt sowohl für die Hauptkasse (Vorstand) wie auch die Ortskassen (Verwaltungsstellen). Dem in 1998 formulierten Ziel, in der Berichtsperiode ein ausgeglichenes Ergebnis auszuweisen, ist die IG Metall erheblich näher gekommen. Dennoch schloss die IG Metall-Hauptkasse von 1999 bis 2002 jeweils mit einem negativen Ergebnis ab. Während es im ersten Jahr der Vorperiode noch 33,4 Millionen Euro betrug, konnte es von 1999 bis 2002 von 18 Millionen Euro auf 8,4 Millionen Euro reduziert werden (Grafik 5.3).

Gleichzeitig wurden in diesen Jahren die Rückstellungen für Leistungen nach Satzung im vollen Umfang von 15 Prozent der Beitragseinnahmen oder durchschnittlich 66,3 Millionen Euro gebildet.

Wichtig und politisch gewollt war es, durch gezieltes Sparen Mittel zu gewinnen, die für strategische Investitionen zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit verwendet werden können. Dies gilt insbesondere für die Mitgliederwerbung, die Zukunftsdebatte, für Qualifizierung und Personalstrukturmaßnahmen. Hier wurden erhebliche Mittel aus dem Vermögen zur Verfügung gestellt.

2.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung

Die IG Metall ist dem Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses einen großen Schritt näher gekommen. Erreicht wurde dies durch gemeinsames verantwortungsbewusstes Handeln. Das Zusammenspiel von Controlling, politischer Planung und Budgetierung hat sich bewährt und etabliert. Das Kostenbewusstsein ist auf allen Ebenen der Organisation gewachsen.

Vor dem Hintergrund knapper Finanzmittel bleibt es oberstes Ziel, die Ausgaben der IG Metall aus den Beitragseinnahmen zu finanzieren. Um dies

zu erreichen, wurde gespart wo es möglich war, ohne dass die politische Arbeit deshalb zu kurz kam. Daher gilt es, pauschale undifferenzierte Kürzungen zu vermeiden.

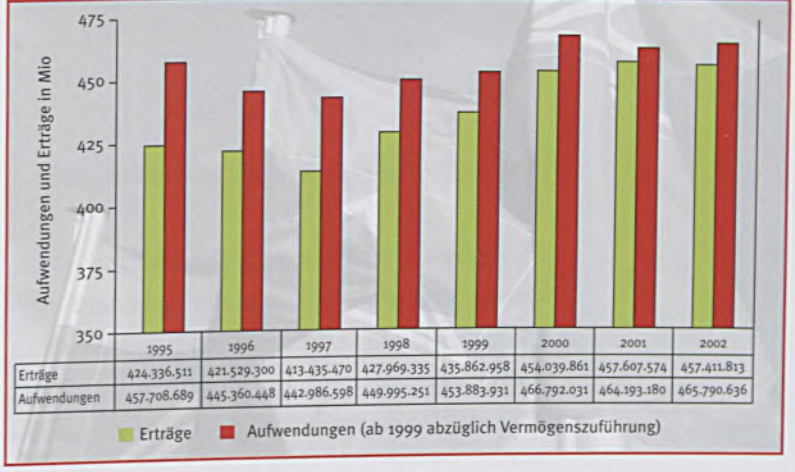
Aufgabe des Controlling ist die Planung und Steuerung sowie die Bereitstellung der für die Finanzplanung erforderlichen Daten. Der 1996 begonnene Aufbau eines wirkungsvollen Controllings und die Budgetierung der Aktivitäten und Aufgaben wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Nunmehr sind der Vorstand, die Bezirksleitungen und die Schulen in den Budgetierungsprozess eingebunden und ein dreistufiger Planungs- und Budgetierungsprozess ist etabliert.

Ausgangspunkt für die Budgetierung der Ausgaben ist die „Politische Planung" des Vorstands der IG Metall. Auf Grundlage der politischen Schwerpunktsetzung durch den Vorstand werden alle Aktivitäten der Vorstandsverwaltung für das laufende Jahr unter Berücksichtigung ihrer Kosten und Ziele festgelegt.

Die politische Planung wiederum muss in ihren Entscheidungsprozessen die jeweiligen finanziellen Auswirkungen einbeziehen. Das Zusammenspiel zwischen dem politischen Planungsprozess und der Finanzplanung wird in Grafik 5.4 schematisch dargestellt.

Basis für das Zusammenspiel im Planungsprozess war die Controlling-Konzeption mit den drei Bausteinen

Aufwendungen und Erträge (1995 – 2002)



	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Erträge	424.336.511	421.529.300	413.435.470	427.969.335	435.862.958	454.039.861	457.607.574	457.411.813
Aufwendungen	457.708.689	445.360.448	442.986.598	449.995.251	453.883.931	466.792.031	464.193.180	465.790.636

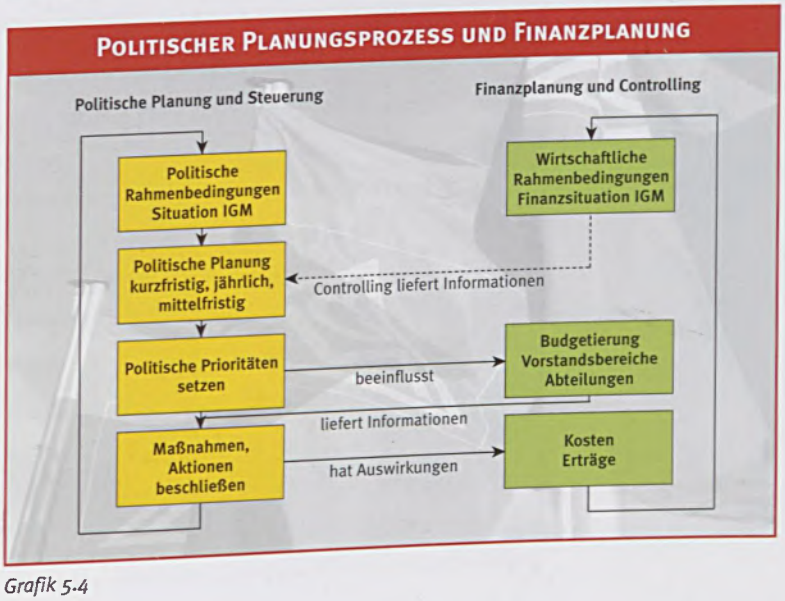
Grafik 5.2

Jahresergebnisse der IG Metall-Hauptkasse (1995 – 2002)



Grafik 5.3

Politischer Planungsprozess und Finanzplanung

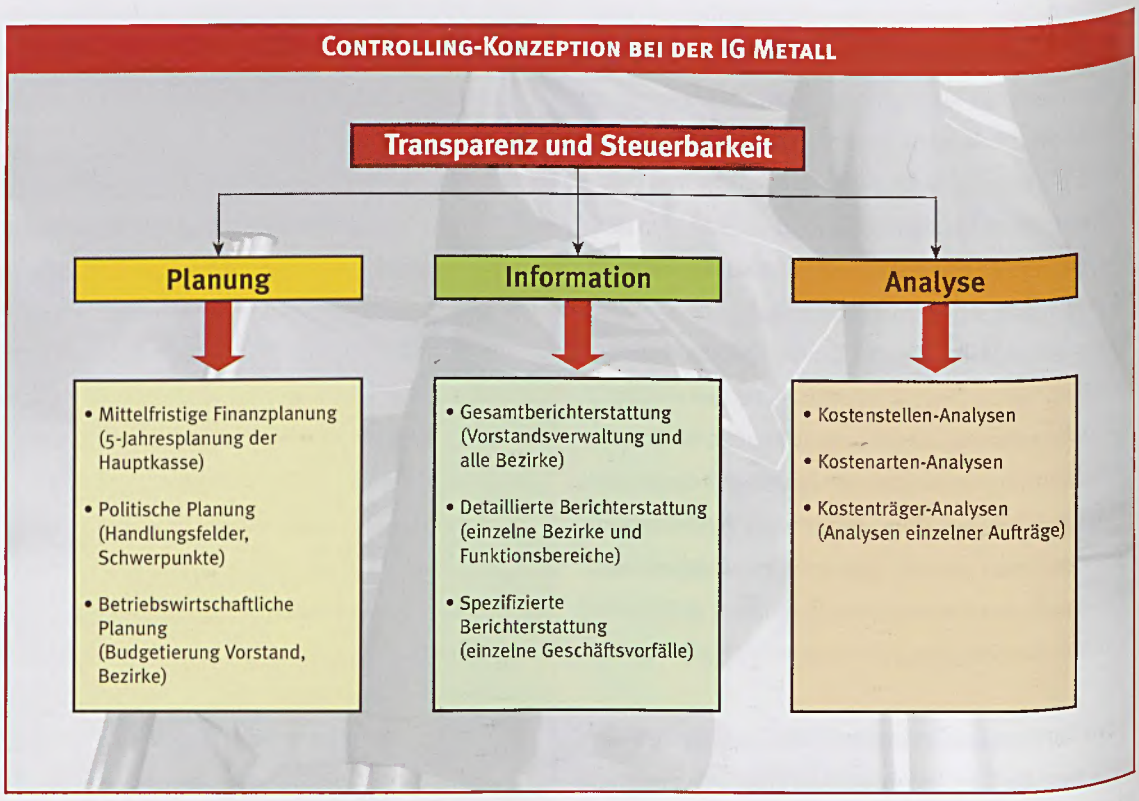


Grafik 5.4

- Planung (Maßnahmenplanung und Budgetierung),
- Information (Finanzberichterstattung),
- Analyse (Abweichungs- und Ursachenanalyse).

(Grafik 5.5)

Für jeden dieser Bausteine wurden Instrumente entwickelt und Schulungen mit den Kolleginnen und Kollegen durchgeführt. Die Anwendung der Instrumente für Planung, Information und Analyse als Regelkreis ermöglichen einen permanenten Erkenntnisfortschritt, da Informationen über Abweichungen und Ursachenanalysen in die aktuelle Budgetsteuerung ebenso wie in zukünftige Planungsperioden einfließen. Im Jahr 2000 wurde als neues Planungswerkzeug das sogenannte Planungstool entwickelt, das nicht nur den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen, sondern auch politischen Notwendigkeiten Rechnung trägt. Mit Hilfe dieses Instruments werden die einzelnen Arbeitsvorhaben beziehungsweise Aufträge des Vorstands und der Bezirke elektronisch unterstützt geplant. Es wird also festgelegt, welche Ziele durch ein Arbeitsvorhaben in welcher Zeit mit welchen Mitteln erreicht werden sollen. Gleichzeitig erfolgt die Zuordnung zu den Handlungsfeldern (zum Beispiel Tarifpolitik, Betriebspolitik etc. oder Querschnittsaufgaben) und den jährlichen politischen Schwerpunkten (zum Beispiel Mitgliederentwicklung, Zukunftsdebatte,



Grafik 5.5

Bündnis für Arbeit etc.). Das Planungstool schafft somit die gewünschte Transparenz über die zirka 800 Aufträge (Arbeitsvorhaben) der Vorstandsverwaltung und der zirka 600 Arbeitsvorhaben der Bezirksleitungen.

Zum Jahresabschluss 2001 wurde im Controlling der Baustein Information umstrukturiert und den technischen Möglichkeiten angepasst. Die unübersichtlichen Ist-Plan-Vergleiche des SAP-Systems wurden in gut aufbereitete Excel-Tabellen umgewandelt, die per E-Mail zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Mit diesem Controllingbericht erhalten der Vorstand und die Bereichsleitungen einen Status über ihren aktuellen Budgetverbrauch und die noch in der Planungsperiode zur Verfügung stehenden Finanzmittel.

Ergänzend zu diesem Controllingbericht, der jeweils „nur" über einen Bezirk oder Funktionsbereich informiert, wurde ab April 2002 mit dem Finanzbericht eine standardisierte monatliche Gesamtberichterstattung installiert. Mit ihm können einzelne Aufträge kontextbezogen und im Hinblick auf ihren Gesamtbeitrag für Mitglieder und Funktionäre beurteilt werden. Für die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder und die Bereichsleiter ist er ein wichtiges unterstützendes Hilfsmittel zur Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung für die IG Metall. Analog dem Controllingbericht wurde auch dieser Finanzbericht zum Jahresabschluss 2002 für die Bezirksleitungen generiert.

2.2. Aufwands- und Ertragsrechnung

Die Aufwands- und Ertragsrechnung der Jahre 1999 bis 2002 gibt einen detaillierten Überblick zur Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben der IG Metall Hauptkasse. Im folgenden wird auf wenige spezifische Entwicklungen und Besonderheiten hingewiesen (Tabelle 5.6).

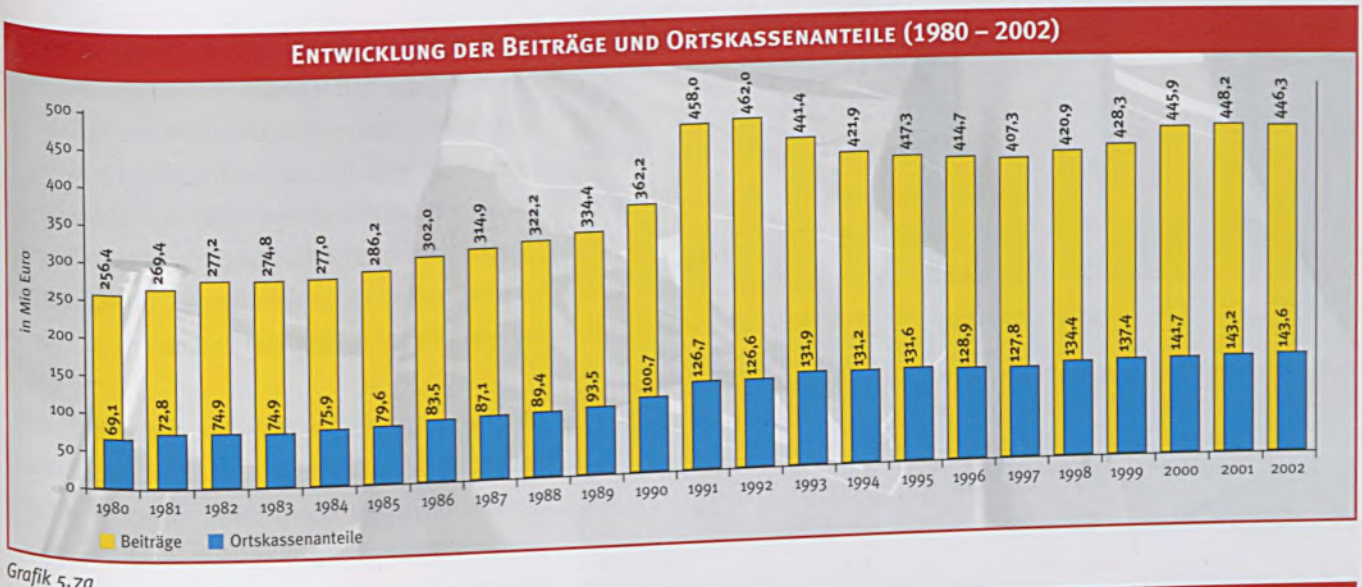
Die Erträge sind im Berichtszeitraum von 436 Millionen Euro in 1999 um 22 Millionen Euro (4,9 Prozent) auf 457 Millionen Euro in 2002 gestiegen. Maßgeblich hierfür sind im Wesentlichen die von 428 Millionen Euro in 1999 um 18 Millionen Euro auf 446 Millionen Euro in 2002 gestiegene Beitragseinnahmen. Neben den erfolgreichen Beitragsanpassungen dieser Jahre spiegelt sich hier auch die Integration der GHK wider.

Die Verwaltungsstellen erhalten zur Durchführung ihrer Aufgaben einen prozentualen Anteil ihrer Beitragseinnahmen sowie einen festen Sockelbetrag. Diese Ortskassenanteile beliefen sich in 2002 auf 144 Millionen Euro, gegenüber dem ersten Jahr des Berichtszeitraums ist dies ein Plus von 6,3 Millionen Euro (rund 5 Prozent). Neben den Ortskassenanteilen erhielten die Verwaltungsstellen Zuschüsse in Zusammenhang mit der Integration der Gewerkschaften GHK und GTB sowie zur Unterstützung für strukturelle Maßnahmen. Im Jahr 2002 beliefen sich diese zusätzlichen Mittel für die Verwaltungsstellen auf 13,2 Millionen Euro. Die Summe der Ortskassenanteile und Zuschüsse erhöhte sich

Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall Hauptkasse (1999 – 2002) in Euro

	1999	2000	2001	2002	in % an Ausgaben	Abweichung in % 02 – 01	Abweichung in % 00 – 99
EINNAHMEN							
Beiträge	428 315 326,72	445 862 198,32	448 151 924,56	446 347 810,23		-0,40	4,10
Zinsen und ähnliche Erträge	1 690 154,19	1 133 060,13	1 464 234,54	1 433 829,29		-2,08	-32,96
Sonstige Erträge	5 857 477,24	7 044 603,13	7 991 415,10	9 630 173,60		20,51	20,27
Summe Einnahmen	**435 862 958,15**	**454 039 861,57**	**457 607 574,20**	**457 411 813,12**		-0,04	4,17
AUSGABEN							
ORTSKASSEN							
– Anteile	137 353 404,75	141 734 979,63	143 183 121,53	143 641 581,62	29,08	0,32	3,19
– Zuschüsse	11 029 199,31	14 585 548,32	10 070 245,69	13 231 918,47	2,68	31,40	32,24
	148 382 604,07	**156 320 527,95**	**153 253 367,22**	**156 873 500,09**	**31,76**	**2,36**	5,35
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN							
– Streik und Aussperrung	116 152,01	173 090,53	92 639,00	11 918 718,47	2,41	12.765,77	49,02
– Maßregelung	24 241,33	-4 817,57	49 291,73	5 386,47	0,00	-89,07	-119,87
– Rentnerunterstützung	16 133 785,34	15 957 458,94	14 355 832,55	12 391 506,88	2,51	-13,68	-1,09
– Todesfälle	9 505 352,88	9 925 618,26	9 877 133,09	10 499 794,99	2,13	6,30	4,42
– Notlageunterstützung	233 925,76	157 943,60	192 012,79	1 252 989,66	0,25	552,56	-32,48
– Rechtsschutz	2 082 541,15	1 889 196,05	1 803 420,68	1 708 727,22	0,35	-5,25	-9,28
– Freizeitunfallversicherung	5 953 107,64	5 672 778,91	5 484 396,91	6 110 826,01	1,24	11,42	-4,71
	34 049 106,12	**33 771 268,72**	**31 854 726,75**	**43 887 949,70**	**8,88**	**37,78**	-0,82
RÜCKSTELLUNGEN für Leistungen nach der Satzung	**64 247 299,01**	**66 879 329,75**	**67 222 788,68**	**66 952 171,53**	**13,55**	**-0,40**	4,10
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN							
– DGB	53 099 949,91	55 235 309,71	55 507 161,91	55 195 334,12	11,17	-0,56	4,02
– IMB	1 379 310,34	1 416 248,23	1 430 336,13	1 507 675,69	0,31	5,41	2,68
– EMB	453 025,41	488 896,60	442 489,94	442 510,00	0,09	0,00	7,92
– ITBLAV	200 145,79	202 531,17	194 870,44	181 501,69	0,04	-6,86	1,19
– EFBH/IBBH	0,00	206 711,61	206 849,90	199 902,95	0,04	-3,36	-
	55 132 431,45	**57 549 697,33**	**57 781 708,32**	**57 526 924,45**	**11,65**	**-0,44**	4,38
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN							
– Zuschüsse an Bildungsstätten	20 469 473,00	20 901 496,52	20 875 382,21	21 189 091,04	4,29	1,50	2,11
– Seminarkosten	10 157 547,32	10 754 890,08	10 814 819,16	9 990 491,39	2,02	-7,62	5,88
– Bücher für Seminarteilnehmer	27 400 36	25 883,87	30 601,24	20 033,05	0,00	-34,54	-5,53
– Reisekosten	6 922 135,11	8 559 885,80	7 508 482,44	8 786 950,09	1,78	17,03	23,66
– Informationsmaterial	925 981,54	767 560,62	1 109 431,82	991 062,83	0,20	-10,67	-17,11
– Druckkosten	10 004 224,90	10 000 613,40	8 932 633,12	10 198 882,47	2,06	14,18	-0,04
– Versandkosten METALL u.a	6 091 450,14	5 792 698,11	5 294 393,93	5 816 141,41	1,18	9,85	-4,90
– Sonstige Umlagen,Mitgliedschaften	973 714,13	1 340 347,23	1 414 881,80	1 675 988,56	0,34	18,45	37,65
– Jubiläumsgabe	119 309,96	94 639,62	73 006,53	69 812,78	0,01	-4,37	-20,68
– Agitationskosten	3 862 881,55	3 494 364,25	3 977 224,75	2 333 823,66	0,47	-41,32	-9,54
	59 554 118,01	**61 732 379,49**	**60 030 857,00**	**61 072 277,28**	**12,36**	**1,73**	3,66
VERWALTUNGSKOSTEN							
– Personalkosten	62 727 104,55	68 023 609,91	67 768 288,61	69 673 036,55	14,10	2,81	8,44
– Fremde Dienstleistungen	3 038 996,28	1 344 881,67	1 686 548,14	2 167 869,45	0,44	28,54	-55,75
– Honorare, Beratungskosten	6 407 895,11	7 250 900,50	10 259 167,58	8 924 581,58	1,81	-13,01	13,16
– Steuern, Abgaben, Versicherungen	331 901,88	371 874,36	444 857,45	362 593,62	0,07	-18,49	12,04
– DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	901 084,61	801 099,46	1 056 989,05	904 018,88	0,18	-14,47	-11,10
– Energiekosten	880 114,44	895 537,06	843 768,19	1 004 265,15	0,20	19,02	1,75
– Reparaturkosten	1 025 508,67	1 546 291,77	1 773 691,70	1 942 014,34	0,39	9,49	50,78
– Mieten	8 918 815,00	8 992 332,03	9 080 626,24	8 651 479,85	1,75	-4,73	0,82
– Postgebühren u.a.	2 346 624,23	3 168 188,52	2 938 466,71	3 302 578,75	0,67	12,39	35,01
– Sonstige Verwaltungskosten	2 711 578,73	4 146 586,79	5 141 992,24	5 717 125,01	1,16	11,19	52,92
– Abschreibung auf Anlagevermögen	4 693 382,10	5 103 808,32	5 457 742,11	5 009 643,13	1,01	-8,21	8,74
	93 983 005,61	**101 645 110,40**	**106 452 138,02**	**107 659 206,31**	**21,79**	**1,13**	8,15
Summe Ausgaben	455 348 564,26	477 898 313,64	476 595 585,99	493 972 029,36	100,00	3,65	4,95
Finanzierung aus Vermögen	**1 464 633,22**	**11 106 282,24**	**12 402 405,71**	**28 181 393,16**			
Ergebnis	**-18 020 972,88**	**-12 752 169,82**	**-6 585 606,08**	**-8 378 823,08**		**27,23**	-29,24

Tabelle 5.6



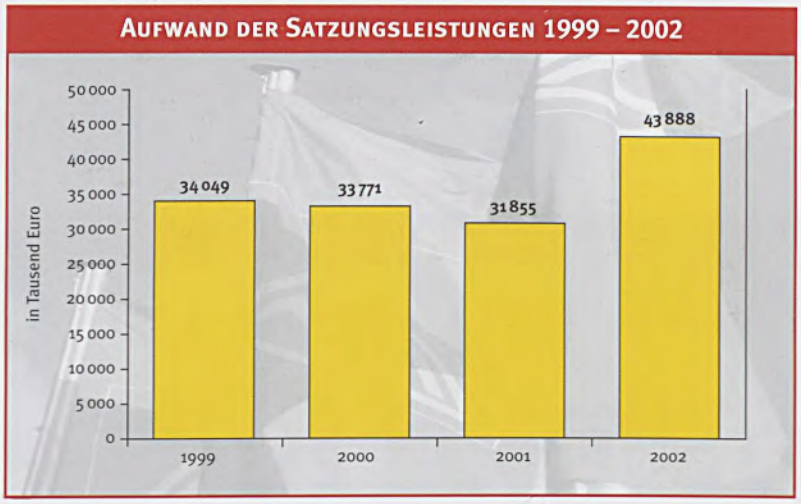
Grafik 5.7a



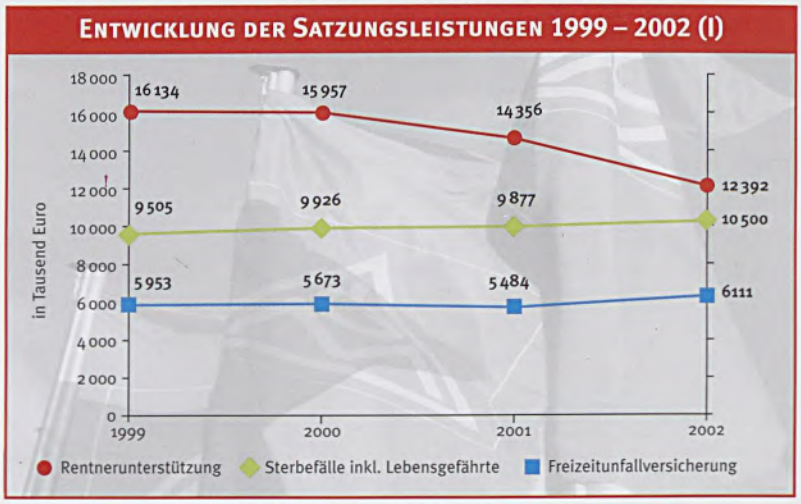
Grafik 5.7b

damit im Berichtszeitraum von 148 Millionen Euro (34,6 Prozent der Beitragseinnahmen) auf 157 Millionen Euro (35,2 Prozent) in 2002. Die langfristige Entwicklung der Ortskassenanteile und Zuschüsse zeigen die Grafiken 5.7a und 5.7b.

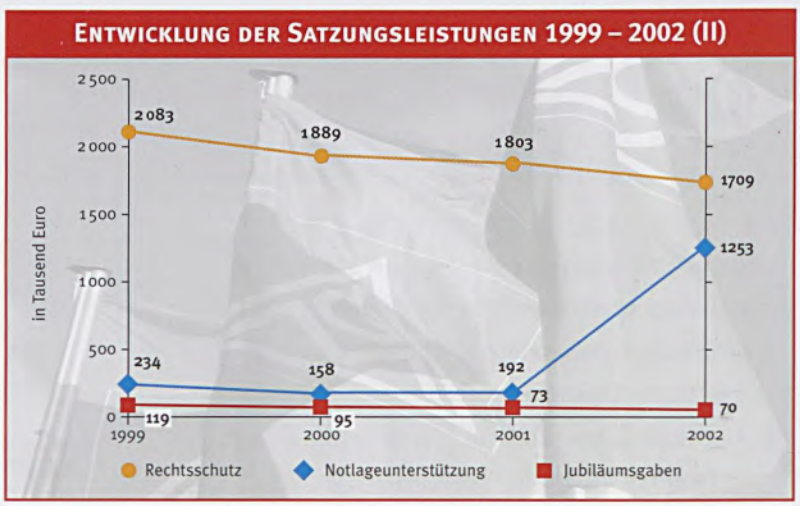
Die Satzungsleistungen verdeutlichen den Solidargedanken der IG Metall. In den Jahren 1999 bis 2002 wurde insgesamt 144 Millionen Euro Unterstützungsleistungen nach der Satzung an die Mitglieder ausgezahlt. Im Schnitt waren dies jährlich rund 8 Prozent der Beitragseinnahmen (Grafik 5.8).



Grafik 5.8



Grafik 5.9



Grafik 5.10

Die Streikunterstützung ist die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. In Zusammenhang mit den Arbeitskampfmaßnahmen der Tarifrunde 2002 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, Berlin sowie Brandenburg fielen hier zirka 12 Millionen Euro für Streikunterstützung sowie Aufwendungen für Urabstimmungs- und Streiknebenkosten an.

Die Unterstützung bei Maßregelung schützt diejenigen Mitglieder, die sich für die IG Metall und die von ihr angestrebten Ziele einsetzen und deshalb entlassen oder arbeitslos werden. Der Wert für das Jahr 2000 erklärt sich aus Geldern, die an die IG Metall zurückgeflossen sind, als die damit verbundenen Rechtsstreitigkeiten gegen die Betriebe gewonnen wurden.

Die Beitragsrückerstattungen an Rentner betrugen im Berichtszeitraum 58,8 Millionen Euro. Sie verminderten sich kontinuierlich von 16,1 Millionen Euro in 1999 auf 12,4 Millionen Euro in 2002 (Grafik 5.9). Ebenfalls von wesentlichem Umfang ist die Unterstützung im Todesfall. Insgesamt wurden an Hinterbliebene Sterbegelder in Höhe von 39,8 Millionen Euro gezahlt, also rund 10 Millionen Euro jährlich.

Durchschnittlich 5,8 Millionen Euro erhielten die Mitglieder aus der Freizeitunfallversicherung. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum mit durchschnittlich 6,9 Millionen Euro zeigt sich die ausgabensenkende Wirkung der strengeren Auslegung der Versicherungsbedingungen.

Die zielgerichtete Unterstützung für Mitglieder in außerordentlichen Notfällen erhöhte sich zur Vorperiode um rund eine Millionen Euro auf 1,8 Millionen Euro im Berichtszeitraum (Grafik 5.10). Grund hierfür ist insbesondere die in Zusammenhang mit der Hochwasserkatastrophe im August 2002 gezahlte Soforthilfe für Mitglieder. Hierfür wurden insgesamt 1,1 Millionen Euro aufgewendet.

Die Rechtsschutzaufwendungen beliefen sich auf durchschnittlich 1,9 Millionen Euro oder insgesamt 7,5 Millionen Euro. Hiervon entfielen 3,5 Millionen Euro auf die Familienrechtsschutzversicherung für ehemalige GTB-Mitglieder.

Die IG Metall würdigt langjährige Mitgliedschaften mit einem Präsent. Für diese Jubiläumsgaben wurden im Berichtszeitraum 357 000 Euro aufgewandt.

Die IG Metall ist im DGB und in verschiedenen europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen Mitglied. Für die jeweiligen Beitragsverpflichtungen wurden im Berichtszeitraum durchschnittlich 57 Millionen Euro abgeführt.

An den DGB führt die IG Metall 12 Prozent ihrer Beitragseinnahmen ab. Im Jahr 2002 waren dies 53,6 Millionen Euro, hinzu kommt ein Solidaritätsbeitrag je Mitglied. Weitere Beiträge sind für die Mitgliedschaften der IG Metall im Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) und im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) zu entrichten. Im Zuge der Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) in 1998 und der Gewerkschaft Holz/Kunststoff (GHK) in 2000 leistet die IG Metall zudem Beiträge für die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), für den Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH) sowie die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH).

Die Ausgaben für gewerkschaftliche Aufgaben betrugen im Zeitraum 1999 bis 2002 242,4 Millionen Euro. Gegenüber der Vorperiode ist dies ein Rückgang von 14,8 Millionen Euro. Dies spiegelt nicht eine verminderte gewerkschaftliche Aktivität der IG Metall wider, sondern vielmehr bewusste und zielgerichtete Einsparungen. Im Einzelnen erhöhten sich die Agitationskosten zum Vorberichtszeitraum um 2,5 Millionen Euro auf 13,7 Millionen Euro, während die Druckkosten um 11,7 Millionen Euro, die Versandkosten für Druckerzeugnisse um 1,5 Millionen Euro und die Zuschüsse an Bildungsstätten um 3,9 Millionen Euro zurückgingen. Letzterem stehen im Vergleich zur Vorperiode erhöhte Erträge an Bildungsstätten gegenüber, so dass Umfang und Ausgaben für die Bildungsarbeit insgesamt gestiegen sind.

Die Verwaltungskosten sind im Berichtszeitraum um 32,4 Millionen Euro gegenüber der Vorperiode gestiegen. Einsparungen konnten bei den Mieten in Höhe von 3,8 Millionen Euro, bei den Sonstigen Verwaltungskosten von 2,7 Millionen Euro und bei den fremden Dienstleistungen von

3,6 Millionen Euro erzielt werden. Mehr Geld wurde für Beratungskosten (+ 8,2 Millionen Euro) und insbesondere für Personalkosten (+ 31,9 Millionen Euro) aufgewandt. Dieser Anstieg der Personalkosten resultiert unter anderem aus der Übernahme von Beschäftigten der in 1998 beziehungsweise 2000 integrierten Gewerkschaften GTB und GHK, den jeweiligen Tarifsteigerungen und der Einführung der neuen Struktur der Altersversorgung.

2.3 Statistik und Service

Grundlage für die mittelfristige Finanzplanung der IG Metall ist die prognostizierte Mitgliederentwicklung und damit die voraussichtlichen Beitragseinnahmen als wesentliche Einnahmequelle der IG Metall. Die grundlegenden Daten liefert hierfür die Mitglieder- und Beitragsstatistik.

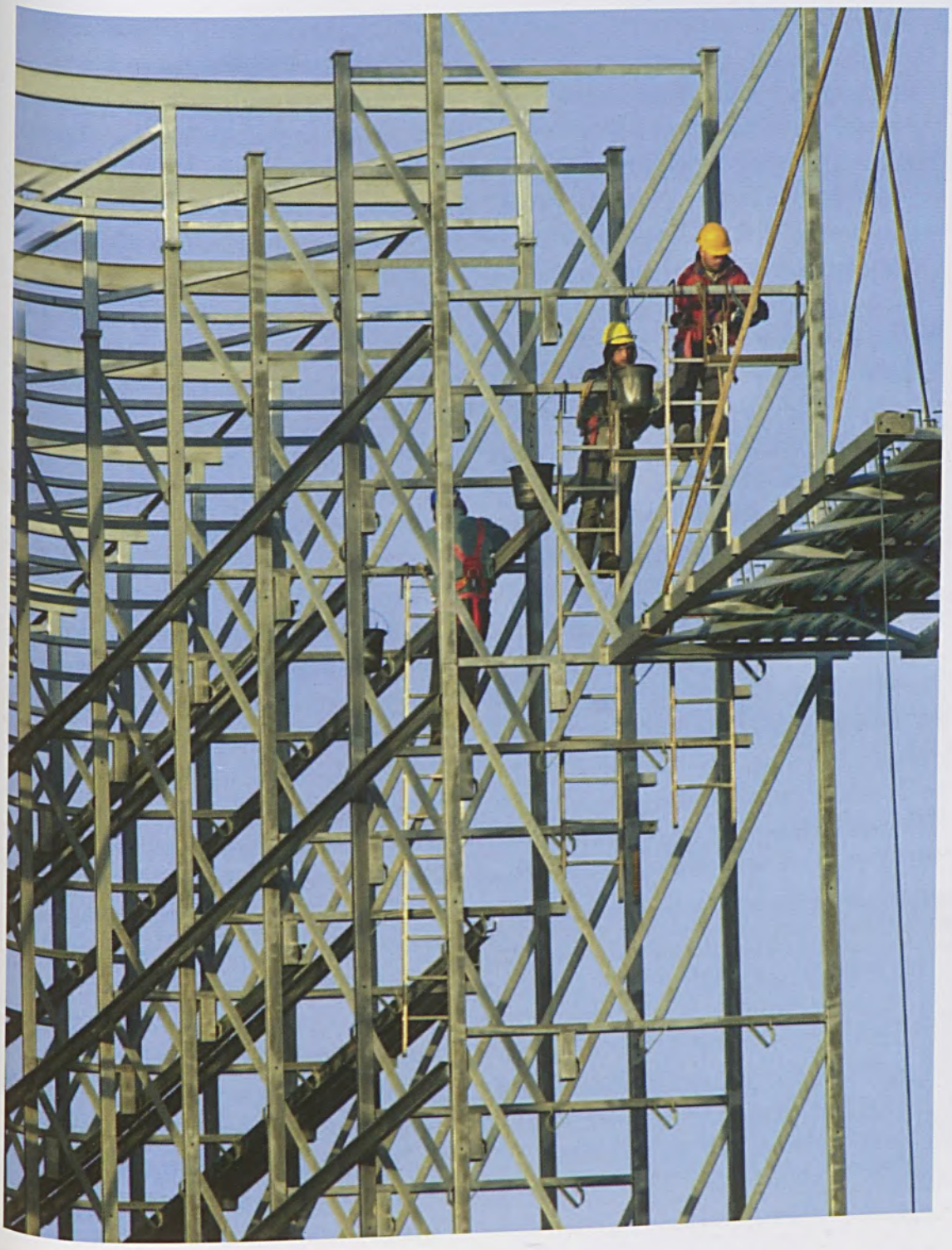
Diese ist seit dem letzten Gewerkschaftstag im Jahr 1999 grundlegend weiterentwickelt worden. Die Merkmale des neuen Berichtswesens sind die Einheitlichkeit des Aufbaus und der Messkonzepte, das hohe Maß an Verständlichkeit sowie die Aktualität der Berichtserstattung. Diese stellen den Entscheidungsträgern alle relevanten Informationen monatlich zur Verfügung.

Anschauliche Grafiken lassen differenzierte Einblicke in die verschiedenen Organisationsbereiche der IG Metall zu.

Monatsberichte zur Bundes-, Bezirks- und Verwaltungsstellenebene zeichnen ein detailliertes Bild der Organisation bis auf die Ebene der einzelnen Betriebe. Dazu zählt auch der Finanzbericht, der einen monatlichen Überblick über die finanzielle Situation der Verwaltungsstellen bietet. Monatsberichte über die Bereiche Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff runden das Bild ab.

Neben den Monatsberichten geben die Organisationsberichte der Verwaltungsstellen eine mehrjährige Übersicht zu den Themen Mitglieder, Finanzen und Betriebe. Differenzierte Angaben und Kennziffern zeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Mit dem integrierten Modul „Trend und Prognose“ steht zudem ein Instrument zur Zukunftsprognose auf der Ebene der Verwaltungsstellen zur Verfügung.

Um die gewerkschaftliche Betreuung in den Konzernen zu unterstützen, wurde als neues Instrument der Konzernbericht geschaffen. Er zeigt erstmals die Beschäftigten-, Mitglieder- und Beitragsentwicklung für die Betriebe eines Konzerns.



3. Ortskassen

3.1 Entwicklung der Finanzen

Im Zeitraum 1999 bis 2002 sind die Vermögen der Verwaltungsstellen weiter angewachsen. Die Ortskassenbestände stiegen von 182,9 Millionen Euro am 31. Dezember 1999 um 25,7 Millionen Euro auf 209 Millionen Euro am 31. Dezember 2002 (Grafik 5.11).

Die Ortskassenbestände und die Ortskassenanteile sind im Berichtszeitraum insgesamt gestiegen. In der Gesamtbetrachtung ergibt sich somit ein positives Ergebnis. Allerdings zeigt sich in der Einzelbetrachtung, dass vor allem in den neuen Bundesländern die Verwaltungsstellen weiterhin Probleme haben, mit ihren Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen die Ausgaben zu decken. Aber auch in den alten Bundesländern werden die Verwaltungsstellen zunehmend vor die Herausforderung gestellt, auf die Einnahmenentwicklung zu reagieren und ihre Kosten zu senken.

Der 19. ordentliche Gewerkschaftstag 1999 hat eine Neuregelung der Ortskassenanteile beschlossen (§ 14 Absatz 6 der Satzung). Nunmehr erhalten alle Verwaltungsstellen 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen der Ein-Prozent-Zahler und mindestens 30 Prozent ihrer Beitragseinnahmen der Nicht-ein-Prozent-Zahler. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsstellen einen einheitlichen Sockelbetrag. Diese Kombination aus einem von der Mitgliederentwicklung abhängigen Anteil und einem stabilisierendem Sockelbetrag als Grundsicherung vor allem für kleine Verwaltungsstellen hat sich in der Praxis bewährt.

Entwicklung der Jahresergebnisse und Ortskassenbestände 1999 – 2002

in Euro	1999	2000	2001	2002
Ergebnisse Verwaltungsstellen West	10 249 102	8 722 395	10 975 926	3 837 285
Ergebnisse Verwaltungsstellen Ost	1 886 185	641 462	486 936	1 027 998
Ergebnisse Verwaltungsstellen gesamt	12 135 287	9 363 858	11 462 863	4 865 283
Ortskassenbestände Verwaltungsstellen	182 917 234	192 281 092	203 743 954	208 609 237

Tabelle 5.11

3.2. Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens

Nachdem mit der Einführung des Buchhaltungssystems KHK ein wichtiger Schritt zu einer eigenständigen Buchhaltung in den Verwaltungsstellen erfolgt war, wurde in diesem Berichtszeitraum die Modernisierung fortgeführt.

Wie viele große Unternehmen hat sich die IG Metall für SAP entschieden und zum 1. Januar 2000 eingeführt. Zeitgleich mit der Einführung von SAP wurde der Jahrtausendwechsel in allen Systemen problemlos vollzogen.

Durch die zentrale Datenhaltung kann sich der Vorstand einen schnellen Gesamtüberblick über das Rechnungswesen der gesamten IG Metall verschaffen. SAP bietet den Vorteil, dass alle relevanten Daten jederzeit aktuell für alle Berechtigten verfügbar sind. Gleichzeitig können

über Schnittstellen Buchungen wie Gehalt, MDB-Buchungen oder Abschreibungs-Buchungen zentral unterstützt und automatisiert werden, so dass die Verwaltungsstellen in ihrer Arbeit entlastet sind.
Zudem bietet sich mit SAP aufgrund der zentralen Datenhaltung für die Verwaltungsstellen die Möglichkeit, ihre Buchhaltung an ein Regionales Verwaltungszentrum (RVZ) abzugeben. (siehe Kap 4.1.3)
Für die Entscheidungsträger vor Ort bietet SAP Budgetierungsbausteine, die speziell an den Bedürfnissen der Verwaltungsstellen ausgerichtet sind.

Seit März 2001 werden monatlich Finanzberichte erstellt. Das komplette Berichtswesen für die Verwaltungsstellen wurde in einem erheblichen Umfang ausgebaut und modernisiert. Die Daten aus der Mitgliederdatenbank MDB und aus SAP fließen automatisch in ein umfangreiches Berichtswesen mit präsentationsfähigen Statistiken und Berichten ein, das den Verwaltungsstellen regelmäßig zur Verfügung gestellt wird und in den örtlichen Gremien verwendet werden kann.

Im Mai 2001 wurde das Buchhaltungssystem SAP erfolgreich auf EURO umgestellt. Die Währungsumstellung war der Auslöser für die Ablösung der im letzten Berichtszeitraum eingeführten Mitgliederbuchhaltung GMB. Die Neue Mitgliederdatenbank MDB wurde innerhalb von 16 Monaten entwickelt und eingeführt. Dieser Kraftakt hat alle Beteiligten sehr stark belastet.

Gerade auch für die Arbeit der Verwaltungsstellen ergaben sich drastische Veränderungen. Für die Verwaltung von Mitgliedern, Betrieben, Wahlen, Rechtsschutz und Bildung gab es vor MDB jeweils eigenständige Programme mit eigenständigem Aufbau und der Notwendigkeit, jeweils eigene Daten zu pflegen. Mit der neuen Mitgliederdatenbank MDB wurde im August 2001 eine einheitliche, zukunfts- und eurofähige Anwendung zur integrierten Bearbeitung der Mitglieder-, Betriebe- und der Seminardaten eingeführt. Diese können nach umfangreichen Kriterien abgefragt, ausgewertet und direkt nach Word, Excel oder Outlook übergeben werden. Darüber hinaus stehen in MDB viele standardisierte Berichte zur Verfügung.

Seit Januar 2002 steht den Verwaltungsstellen ein überarbeitetes und modernisiertes Formularwesen für die Buchhaltung elektronisch im Intranet zur Verfügung. Mit der Einführung von SAP und MDB wurde auch das Angebot an Buchhaltungsseminaren, an Seminaren zur Mitgliederbetreuung- und -beratung sowie zu satzungsgemäßen Beiträgen und Leistungen und an Workshops für Kassierer/innen stark ausgebaut.

Ab dem 1. Februar 2002 wurde in den Verwaltungsstellen flächendeckend Cash-Pooling eingeführt. Durch die Bündelung der Liquiditätsbestände aller Verwaltungsstellen konnte eine höhere Verzinsung erreicht werden. Ein positiver Nutzenaspekt ist dabei, dass die Verwaltungsstellen die Disposition ihrer finanziellen Reserven nun nicht mehr selbst vornehmen müssen.

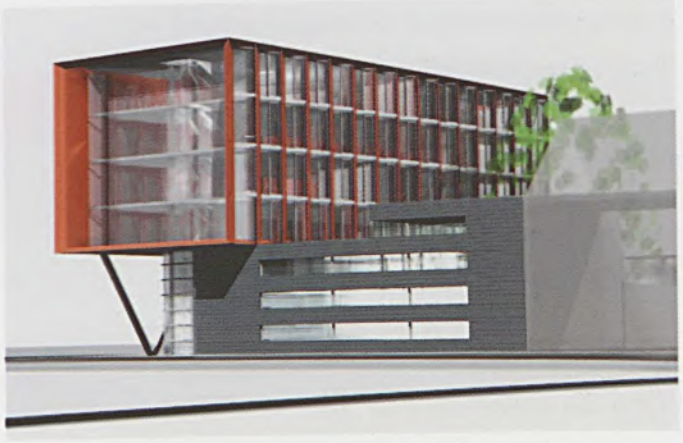
4. Gesellschaften



Planung für das Gewerkschaftshaus in Hannover



Planung für das Gewerkschaftshaus in Braunschweig



Planung für das Gewerkschaftshaus in Wolfsburg

4.1 IGEMET

Die Immobilien der IG Metall werden von den drei immobilienverwaltenden Gesellschaften IGEMET, GVG und Espada verwaltet. Insgesamt handelt es sich um 120 Immobilien und 850 Mietverträge. Der Immobilienbereich der IG Metall ist 1996 neu gegliedert worden.

Gesellschafter der IGEMET sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand der IG Metall eingesetzt. Er wurde im Anschluss an den 19. ordentlichen Gewerkschaftstag 1999 neu gebildet. Entscheidungen jenseits des engen Bereichs, in dem die Geschäftsführung selbst zuständig ist, werden durch den Aufsichtsrat getroffen. Größere Entscheidungen über 5,11 Millionen Euro bedürfen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung (siehe auch Kap. 1.7).

Der Zweck der Immobilienverwaltungsgesellschaften bestand bei deren Gründung zunächst darin, den Gliederungen der IG Metall Immobilien zur Verfügung zu stellen. Inzwischen sind weitere Aufgaben dazugekommen und prägen die Tätigkeit der Immobilienverwaltung: So gilt es

- das Immobilenvermögen werthaltig weiter zu entwickeln,
- bestehende Immobilien zu verwalten,
- bestehende Immobilien zu sanieren und zu renovieren,
- neue Projekte zu planen, zu bauen oder zu kaufen,

- die Gliederungen der IG Metall bei Mietangelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Die Arbeit im Berichtszeitraum war im wesentlichen geprägt von den beabsichtigten und schon begonnenen Neubauvorhaben.

Ein weiterer Schwerpunkt bestand darin, den bestehenden Sanierungsstau abzuarbeiten. Ein wesentlicher Teil der Mieteinnahmen der IGEMET wurde weit über den marktüblichen Durchschnitt hinaus für Sanierungsaufwendungen verwendet. Im Vordergrund standen dabei vor allem die Schulen, die in einer großen Anstrengung modernisiert und saniert worden sind. Die einzelnen Jahresergebnisse wurden wesentlich auch durch die vorgenommenen Bewertungen der einzelnen Immobilien beeinflusst.

Die wesentlichen Projektmaßnahmen im Zeitraum 1999 – 2002 waren der Neubau MainForum in Frankfurt am Main (zirka 142 Millionen Euro) sowie die Planung beziehungsweise der Beginn der Arbeiten für die Gewerkschaftshäuser in Bochum (zirka 19 Millionen Euro), Wolfsburg (zirka 10,2 Millionen Euro), Hannover (zirka 7,3 Millionen Euro), Braunschweig (zirka 6,6 Millionen Euro) und Würzburg (zirka 2,4 Millionen Euro). Das Neubauvorhaben Hannover nahm konkrete Formen an. Im Jahr 2000 sind erste Herrichtungsarbeiten auf dem dortigen Gelände durchgeführt worden. Die Neubauvorhaben Hannover und Braunschweig sind in 2002 begonnen worden. Für die weiteren Neubauprojekte Bochum, Wolfsburg und Würzburg ist der Baubeginn für 2003 geplant.

Darüber hinaus wurden die Gewerkschaftshäuser Salzgitter, Velbert und Siegen revitalisiert.

Weitere Neubautätigkeiten waren die Liegenschaften Berlin, Alte-Jakob-Straße 146/147 mit 26 Wohneinheiten (Fertigstellung 1999) sowie die Jugendbildungsstätte Schliersee (Fertigstellung 2000). Im Rahmen der Geschäftsbesorgung für Dritte wurde im Auftrag der VVG der GTB die Immobilie in Düsseldorf, Roßstraße 94 saniert und modernisiert und im Januar 1999 an den Nutzer übergeben.

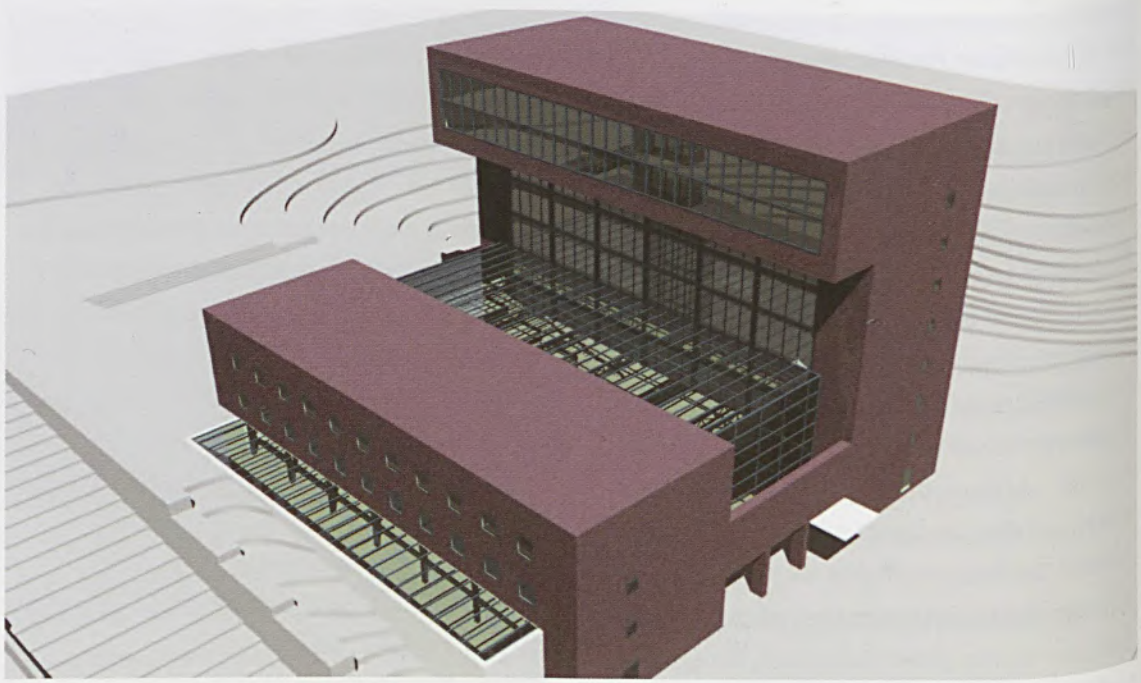
Im Frühjahr 2001 begannen die Bauarbeiten des Neubauprojekts MainForum in Frankfurt am Main. Erster wichtiger Eckpunkt war die Grundsteinlegung im Mai 2001, im November 2002 fand das Richtfest statt.

Der Berichtszeitraum ist darüber hinaus von wesentlichen Zugängen gekennzeichnet. Bereits 2000 wurde ein Gewerkschaftshaus in Schweinfurt, 2001 ein Haus in Stadthagen zugekauft, 2002 erfolgte der Ankauf einer Immobilie in Osnabrück. Für den Standort Osnabrück ist die Immobilie August-Bebel-Platz 1 angekauft worden. In diesem Haus finden alle Einzelgewerkschaften ein neues Zuhause. Der Einzug in dieses Gebäude ist für März 2003 geplant. In allen Immobilien ist die örtliche IG Metall der Hauptmieter.

Im Berichtszeitraum ist die zuvor mit der BGAG gehaltene GIMET GmbH aufgelöst worden. Zweck der GIMET war es, die restituierten Immo-



MainFarum (links) in Frankfurt am Main



Planung für das Gewerkschaftshaus in Bachum

bilien der ehemaligen IG Metall der DDR zu vermieten oder zu verkaufen. Von den ehemaligen GIMET-Objekten hat die IGEMET Immobilien in Gera, Halle, Leipzig, Rostock und Stralsund in ihren Bestand übernommen.
Aus der Fusion der IG Metall mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff sind folgende Zugänge zu verzeichnen:

- Ferienhäuser Asendorf (Übergang in 2003),
- Berlin, Am Köllnischen Park (Übergang in 2003),
- Düsseldorf, Erich-Klausner-Straße,
- Düsseldorf, Sonnenstraße,
- zwei Objekte der Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in Hamburg.

Die Abgänge im Berichtszeitraum betreffen die Liegenschaften Heinrich-Mann-Straße in Altenburg (Verkauf Juni 2000), Dortmund-Lücklemberg (Verkauf Gebäude 1999, Verkauf Grundstück Mai 2000), Scheerenberger Straße in Osterode (Verkauf Oktober 1999) sowie in Frankfurt am Main die Liegenschaften Wilhelm-Leuschner-Straße 86 – 88 (Verkauf 1999) und Wilhelm-Leuschner-Straße 90 – 92 (Verkauf 1999).

Zur Abrechnung der rückständigen Heiz- und Betriebskosten wurden ab 1999 externe Dienstleister eingeschaltet, um die Rückstände in diesem Bereich aufzuholen. Die Rückstände sind inzwischen vollständig abgearbeitet worden. Künftige Abrechnungen werden nun wieder zeitgerecht im Folgejahr erstellt.
Mit der Immobiliensoftware SAP-RE wurde eine immobilienwirtschaftliche Anwenderlösung eingeführt, die die Verwaltung der Immobilien der Gesellschaften künftig besser unterstützen wird.

Der Jahresabschluss der Immobilienverwaltenden Gesellschaften wird jährlich von Wirtschaftsprüfergesellschaften geprüft. Im Berichtszeitraum sind für alle Gesellschaften jeweils uneingeschränkte Testate vergeben worden. Die wirtschaftliche Entwicklung der IGEMET ist in Tabelle 5.12 dargestellt.

Bericht zum Geschäftsjahr 1999

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten sind geringfügig gesunken. Dies war im wesentlichen durch getätigte Verkäufe und Mietausfälle wegen Modernisierungs- und Umbauarbeiten verursacht.

Die Objektaufwendungen sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 14 Prozent gestiegen. Ursachen hierfür waren im wesentlichen gestiegene Kosten in den Bereichen Instandhaltung und sonstiger Aufwendungen für die Objektverwaltung entlang des formulierten Ziels, den Sanierungsstau zu beheben.

Die sonstigen Aufwendungen waren insbesondere durch die Projektierungskosten für verkaufte Grundstücke (rund 432 000 DM) und Honorare und Beratungskosten für die Neubauprojektierung MainForum in Frankfurt geprägt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Geschäftsjahr war die Veräußerung von Grund-

Ertragsüberhang und Aufwandsüberhang der IGEMET 1999 bis 2002

	1999		2000		2001		2002	
	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent	in TEUR	in Prozent
Treuhandvermögen								
Miet- und Pachterträge	10074	87,4	10189	86,0	13457	91,3	16994	137,0
Bestandsveränderung Unfertige Leistungen	1367	11,9	1584	13,4	−425	−2,9	−4491	−36,2
Bestandsveränderung Grundstücke	0	0,0	0	0,0	−213	−1,4	−309	−2,5
Sonstige Erträge aus Objektverwaltung	83	0,7	79	0,6	1922	13,0	208	1,7
Objekterträge	**11524**	**100,0**	**11852**	**100,0**	**14741**	**100,0**	**12402**	**100,0**
Instandhaltungsaufwendungen	−1988	−17,3	−4144	−35,0	−4123	−28,0	−10366	−83,5
Betriebs- und Heizkosten	−3156	−27,4	−3150	−26,6	−3355	−22,8	−3535	−28,5
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	−4186	−36,3	−4244	−35,8	−4562	−30,9	−4386	−35,4
Sonstige Aufwendungen aus der Objektverwaltung	−721	−6,2	−757	−6,4	−2170	−14,7	−3766	−30,4
Nicht umlagefähige Steuern	−87	−0,8	−78	−0,7	−80	−0,5	64	0,5
Objektaufwendungen	**−10138**	**−88,0**	**−12373**	**−104,5**	**−14290**	**−96,9**	**−21989**	**−177,3**
Objektergebnis aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	**1386**	**12,0**	**−521**	**−4,5**	**451**	**3,1**	**−9587**	**−77,3**
Ergebnis aus der Veräußerung von Grundstücken des Anlage- und Umlaufvermögens	4923	42,7	−139	−1,2	0	0,0	0	0,0
Außerplanmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und Umlaufvermögen	0	0,0	−511	−4,3	−24257	−164,6	−15497	−124,9
Objektergebnis Gesamt	**6309**	**54,7**	**−1171**	**−10,0**	**−23806**	**−161,5**	**−25084**	**−202,2**
Übernommener Ertragsüberhang des Gesellschaftsvermögens	3	0,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0
Sonstige Erträge aus Vermögensverwaltung	306	2,7	196	1,7	25	0,2	39	0,3
Sonstige Aufwendungen aus Vermögensverwaltung	−1415	−12,3	−31	−0,3	0	0,0	0	0,0
Beteiligungsergebnis	−2680	−23,3	692	5,8	2996	20,3	4594	37,0
Zinsergebnis	6026	52,3	6719	56,7	7527	51,1	6825	55,0
Außerordentliche Aufwendungen	−40	−0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	−4	0,0	−270	−2,3	−388	−2,6	−4	0,0
Treuhandergebnis	**8505**	**73,8**	**6139**	**51,6**	**−13646**	**−92,5**	**−13630**	**−109,9**
Verwaltung des Treuhänders								
Personalaufwand	−883	−7,6	−1112	−9,4	−1162	−7,9	−1399	−11,3
Nicht umlagefähige Betriebskosten	−7	−0,1	−17	−0,1	−22	−0,1	−170	−1,4
Instandhaltung	−30	−0,3	−1	0,0	−1	0,0	0	0,0
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	−34	−0,3	−45	−0,4	−49	−0,3	−226	−1,8
Sonstige Verwaltungsaufwendungen und gewinnunabhängige Steuern	−335	−2,9	−317	−2,7	−632	−4,3	−833	−6,7
Verwaltungsergebnis des Treuhänders	**−1289**	**−11,2**	**−1492**	**−12,6**	**−1866**	**−12,6**	**−2628**	**−21,2**
Ertragsüberhang / Aufwandsüberhang (−)	**7216**	**62,6**	**4647**	**39,0**	**−15512**	**−105,1**	**−16258**	**−131,1**

Tabelle 5.12

stücken des Anlage- und Umlaufvermögen. Im einzelnen waren das die Liegenschaften

- Berlin, Linienstraße 83 – 85
- Frankfurt am Main, Wilhelm-Leuschner-Straße 86 – 88 und 90 – 92 sowie
- Dortmund, Kirchhörder Straße 29 – 41

Bericht zum Geschäftsjahr 2000

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten konnten geringfügig erhöht werden. Die Veräußerung von Grundstücken des Anlage- und Umlaufvermögens sind in 2000 mit einem Veräußerungsgewinn in Höhe von 145 000 DM nur sehr gering ausgefallen und haben somit auch die Erträge aus Miet- und Pachteinnahmen nicht wesentlich beeinflusst.

Die wiederum vermehrten Sanierungs-, Modernisierungs- und Umbauprojekten haben demgegenüber zu Mietausfällen geführt, die das Ergebnis belasteten.

Die Zunahme der Objektaufwendungen von rund 22 Prozent gehen im wesentlichen auf den Schwerpunkt Instandhaltungsaufwendungen zurück. Diese wurden im Vergleich zum Geschäftsjahr 1999 mehr als verdoppelt. Die Schwerpunkte der Instandhaltungsarbeiten im Kalenderjahr 2000 lagen in den IG Metall Bildungsstätten Bad Orb, Berlin und Lohr. Zudem waren im Rahmen von Neuvermietungen (Jüdisches Museum in der Immobilie Alte Jakobstraße in Berlin) umfangreiche Herrichtungsarbeiten der Mietflächen notwendig.

Bericht zum Geschäftsjahr 2001

Die Erträge aus Mieten und Pachten ohne Betriebskosten-Abrechnung konnten um rund 11 Prozent verbessert werden, im wesentlichen aufgrund erstmals angefallener Erträge aus der Vermietung der Bildungsstätte Schliersee, der Bezirksleitung Düsseldorf und der Verwaltungsstelle Ostoberfranken. Die ebenfalls gestiegenen sonstigen Erträge aus Objektverwaltung waren in erster Linie auf die Auflösung der im Vorjahr gebildeten Rückstellungen zurück zu führen.

Die Instandhaltungsaufwendungen blieben auf dem hohen Niveau des Vorjahrs. Die sonstigen Aufwendungen aus der Objektverwaltung sind erheblich gestiegen und haben ihre Ursache im wesentlichen auf erstmalig angefallene Werbeaufwendungen für das MainForum sowie gestiegenen Anwalts- und Beratungskosten im Zuge der Neubauprojekte.

Im Geschäftsjahr 2001 wurden in größeren Umfang außerplanmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und Gegenstände des Umlaufvermögens vorgenommen. Diese außerplanmäßige Abschreibungen betrafen in erster Linie die Immobilien Berlin, Alte-Jakob-Straße 148 – 155 und Alte-Jakob-Straße 146 – 147 sowie Mannheim, Hans-Böckler-Straße 1 und Stralsund, Alter Markt. Im weiteren wurden außerplanmäßige Abschreibungen für zum Verkauf bestimmte Liegenschaften in Magdeburg, Buntenbock und Nienburg vorgenommen.

Schwerpunkte der Instandhaltungsmaßnahmen in 2001 waren die Bildungsstätten Bad Orb und Berlin sowie die Liegenschaften in Salzgitter, Nürnberg, Peine, Witten und Siegen.

Bericht zum Geschäftsjahr 2002

Den deutlich gestiegenen Miet- und Pachterträgen stehen bei den Objekterträgen negative Bestandsveränderungen unfertiger Leistungen gegenüber. Dies geht im wesentlichen auf die Abrechnung der Heiz- und Betriebskosten zurück. Hier konnten die Rückstände vollständig aufgeholt werden.

Die Einnahmen aus Mieten und Pachten waren geringfügig (rund 1 Prozent) unter dem Niveau des Vorjahrs. Dies hatte seine Ursachen in notwendigen Anpassungen, vornehmlich in den neuen Bundesländern und durch Mietminderung wegen Umbau und Instandsetzungsarbeiten in mehreren Verwaltungsstellen bei weiter laufendem Betrieb.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Ausgaben bei den Instandhaltungen um rund 150 Prozent und sonstigen Aufwendungen aus Objektverwaltung um 75 Prozent gestiegen. Ursache für diese Steigerung ist die verstärkte Abarbeitung des bestehenden Instandhaltungsstaus. Weitere Kostenmehrungen gehen auf den in diesem Zusammenhang notwendigen Einsatz von Dienstleistern, Rechtsberatung und Projektsteuerungsleistungen zurück.

Das Objektergebnis aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit schließt mit einem Minusbetrag in Höhe von 9,6 Millionen Euro. Ursache hierfür sind die wesentlich höheren Aufwendungen für Instandhaltung. Wegen der im Vergleich zum Vorjahr geringeren Wertberichtigungen verschlechterte sich das Objektergebnis gesamt nur um 1,3 Millionen Euro. Das Treuhandergebnis verbesserte sich im Vergleich zum Vorjahr durch ein gestiegenes Beteiligungsergebnis geringfügig.
Schwerpunkte der Instandhaltungsarbeiten im letzten Berichtsjahr waren wiederum die Bildungsstätten Bad Orb, Berlin und Sprockhövel sowie die Immobilien in Salzgitter, Villingen-Schwenningen, Velbert, Schliersee und Nürnberg.

4.2 GVG, Espada Belegging B.V. und VVG der GTB mbH

Die IGEMET hält sämtliche Gesellschaftsanteile an der Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main Theodor-Heuss-Allee 100 mbH. Frankfurt am Main (GVG), der Espada Belegging B.V. und der Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil und Bekleidung mbH. (VVG der GTB mbH).

Das Vermögen der GVG umfasste zum Beginn des Berichtszeitraums folgende Immobilien in Frankfurt am Main:

- ein Grundstück in der City West,
- Teileigentum Galvani Straße (City West),

- Teileigentum Voltastraße (City West)
- Teileigentum Klettenberg Straße,
- Wilhelm-Leuschner-Straße 93

Darüber hinaus hält die GVG 99,1 Prozent der Geschäftsanteile an der Espada Belegging B.V. Die Espada hält als ausschließliches Vermögen das Objekt Lyoner Straße 32 in Frankfurt.

Wesentliche Projektmaßnahmen im Zeitraum 1999 – 2002

In Frankfurt am Main hat im Spätsommer 2000 das Revitalisierungsvorhaben Wilhelm-Leuschner-Straße 93 begonnen. Die Baumaßnahme wurde im Frühjahr 2002 abgeschlossen. Die Wohnungen und Geschäftsräume konnten sofort vermietet werden.
Die Planung zur Revitalisierung des Objekts Lyoner Strasse 32 hat in 2000 mit einer grundlegenden Bestandsaufnahme begonnen. Einer der wesentlichen Schwerpunkte sind die Mängel im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes. Die Baugenehmigung für diese Maßnahme wird aller Voraussicht nach im Sommer 2003 erteilt werden.
Die Grundstücke City West und Lyoner Straße 19 in Frankfurt am Main konnten plangemäß in 2001 verkauft und damit der Frankfurter Immobilienbestand größtenteils bereinigt werden.

4.3 Jugendbildungsstätte Schliersee

Nach dem Um- und Erweiterungsbau hat die Jugendbildungsstätte im Oktober 2000 und damit sechs Monate später als geplant den Betrieb wieder aufgenommen.

Für den Umbau und teilweisen Neubau der Jugendbildungsstätte hat die IGEMET rund 3,2 Millionen Euro aufgewandt. Erhebliche zusätzliche Mittel konnten durch öffentliche Fördergelder des bayerischen Jugendrings und des Bundes gewonnen werden. Seit Wiedereröffnung der Jugendbildungsstätte haben rund 5000 Jugendliche in Schliersee Seminare besucht.

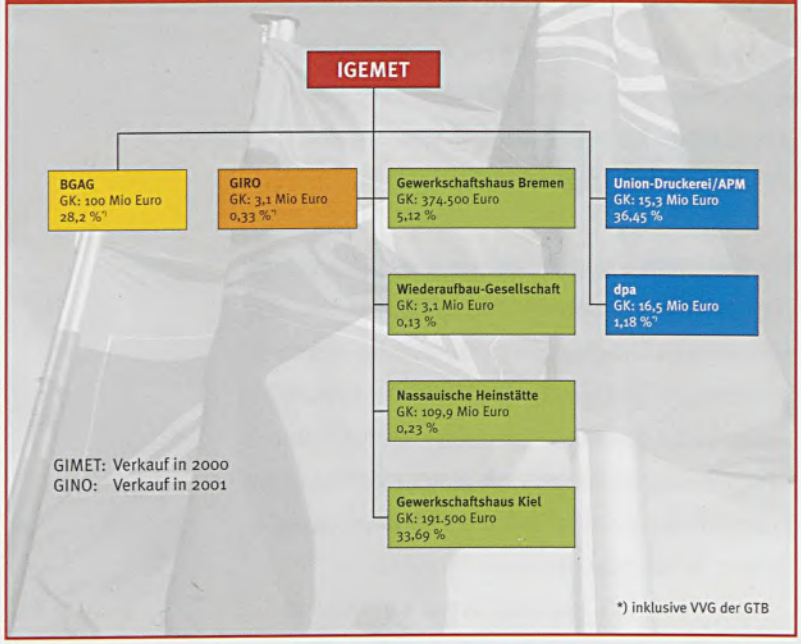
Die häufig verwendete Aussage, „Bildung ist eine Investition in die Zukunft", trifft für Schliersee und die Jugendbildungsarbeit in besonderem Maße zu. Die Jugendbildungsarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur gewerkschaftlichen Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen wie im hauptamtlichen Bereich.



Jugendbildungsstätte Schliersee

5. Beteiligungen

Die Beteiligungen der IG Metall (Stand 31. Dezember 2002)



Grafik 5.13

Beteiligungserträge in Euro

1999	2000	2001	2002	Summe
58785,00	2060679,07	3890724,59	4594287,83	10604476,49

Tabelle 5.14

Die Beteiligungen der IG Metall werden von der IGEMET gehalten. Sie lassen sich in drei Gruppen einteilen: Die Beteiligung an der BGAG (Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG), die Beteiligung an Immobiliengesellschaften und die Beteiligungen an sonstigen Unternehmen (Grafik 5.13).

Im Berichtszeitraum konnte insgesamt 10,6 Millionen Euro Beteiligungserträge erwirtschaftet werden (Tabelle 5.14). Gegenüber 2,97 Millionen Euro in der Vorperiode ist dies eine deutliche Steigerung. Maßgeblich für diese Steigerung sind die Erträge an der Beteiligung der GIRO und die erstmals ausgeschütteten Beteiligungserträge der BGAG. Negativ verlief im Berichtszeitraum die Beteiligung an der UNION-Druckerei.

5.1 BGAG: Wesentliche Entwicklungen in 1999 – 2002

Das Beteiligungsportfolio der BGAG veränderte sich im Berichtszeitraum insbesondere im Bereich Finanzdienstleistungen.

Die BGAG hat sich von den restlichen Anteilen an der BfG-Bank getrennt und weitere 21 Prozent ihrer Anteile an der Allgemeine Deutsche Direktbank (DiBa) an den holländischen Finanzdienstleister ING veräußert, wobei die Erlöse zu einem großen Teil für den Abbau von Bankverbindlichkeiten genutzt wurden. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs im Hypothekenbankensektor wurde die Rheinboden Hypothekenbank AG auf die Allgemeine HypothekenBank AG verschmolzen. Das fusionierte Institut, an dem die BGAG nach wie vor mit 50 Prozent beteiligt ist, firmiert nunmehr unter Allgemeine HypothekenBank Rheinboden AG.

Die organisatorischen Umstrukturierungen bei den Immobilienbeteiligungen sind beendet. Die Aktivitäten im Bereich Wohnimmobilien wurden in der BauBeCon-Gruppe zusammengeführt. An der Spitze des nach Sparten gegliederten Immobilienkonzerns steht die BauBeCon Holding AG –

das operative Geschäft wird von Tochtergesellschaften ausgeführt. Das Management der Gewerbeimmobilien liegt bei der GGI Gesellschaft für Gewerbeimmobilien mbH.

In 2001 hat die BGAG die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach ins Leben gerufen. Die Stiftung, die aus der ehemaligen Walter Hesselbach-Stiftung hervorgegangen ist, fördert vor allem Maßnahmen die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Jugend, Bildung und Völkerverständigung zugute kommen.
Insgesamt ist es gelungen, die Situation der BGAG im Berichtszeitraum maßgeblich zu verbessern. Das Ergebnis ist, dass die BGAG nunmehr in der Lage ist, Gewinne an die Anteilseigner auszuschütten.

5.2 UNION-Druckerei

Neben der BGAG ist die UNION-Druckerei ein Schwerpunkt der Beteiligungen der IGEMET. Der UNION-Druckerei war es nicht gelungen, ihren Platz im hart umkämpften Markt für Printmedien zu sichern.

Darüber hinaus hat die UNION auch unter den Mitgliederrückgängen bei den Gewerkschaften und den damit verbundenen geringeren Auflagen bei den Mitgliedszeitschriften gelitten. Im Ergebnis wurden in den letzten Jahren jeweils negative Ergebnisse erzielt und das Gesellschaftskapital nahezu aufgezehrt. In dieser Situation wurde zum Ende der Berichtsperiode gemeinsam mit



dem Betriebsrat um eine sozial verträgliche Auffanglösung gerungen. Ziel war es dabei, in einem neuen überlebensfähigen Unternehmen möglichst viele der ursprünglichen UNION-Arbeitsplätze zu sichern.

5.3 Immobiliengesellschaften

Die Immobilienbeteiligungen der IGEMET wurden entsprechend des Vorstandbeschlusses reduziert.

Das betraf die gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und der BGAG gehaltene GINO und die gemeinsam mit der BGAG gehaltene GIMET. Beide Gesellschaften waren zum Zweck der Restitution des Gewerkschaftsvermögens und der Gewerkschaftsimmobilien in Ostdeutschland gegründet worden.

Kleinere Immobilienbeteiligungen an den Gewerkschaftshäusern Bremen und Kiel, der Wiederaufbau-Gesellschaft in Schweinfurt sowie an der Nassauischen Heimstätte wurden unverändert gehalten.


6

Mitglieder

Mit der Zahl ihrer Mitglieder und den von diesen entrichteten Beiträgen steht und fällt die Bedeutung der IG Metall als durchsetzungsfähige Tarifvertragspartei und gesellschaftspolitische Reformbewegung. Deshalb müssen die guten Ansätze und Beispiele von Mitgliederwerbung und -bindung mit allem Nachdruck fortgesetzt und verbreitert werden.

6 1. Mitgliederentwicklung

1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags

Der letzte Gewerkschaftstag hat die Priorität der Mitgliederentwicklung für alle Handlungsfelder und Arbeitsgebiete der IG Metall zum verbindlichen Programm erklärt.

„Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung haben die oberste Priorität", entschied der 19. ordentliche Gewerkschaftstag mit der Entschließung sechs zur Mitglieder- und Organisationsentwicklung. Um nach den hohen Verlusten in den 90er-Jahren die Mitgliederzahlen wieder zu stabilisieren, sei „ein abgestimmtes Konzept der Organisations-, Finanz-, Mitglieder- und Personalentwicklung nötig, das durch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit unterstützt wird." Die Priorität Mitgliederentwicklung wurde für alle Ebenen und Arbeitsgebiete der Organisation zur Richtschnur erklärt: „Jede organisations-, tarif- und betriebspolitische Aktivität wird in Zukunft daran gemessen werden, welchen positiven Beitrag sie zur Mitgliederentwicklung leistet."

Der Entscheidung des Gewerkschaftstags lagen alarmierende Prognosen über die Mitglieder- und Beitragsentwicklung zu Grunde, die der Vorstand mit dem Zeithorizont „IG Metall 2003" erarbeitet hatte. In verschiedenen Szenarien wurde die Entwicklung der Beschäftigten- und Mitgliederzahlen vorgezeichnet. Im Szenario „status quo" – wenn alles bliebe wie bisher – zählte die IG Metall Ende 2002 noch 2,48 Millionen Mitglieder. Damit dies nicht eintrete, sollten in großem Umfang Mittel und personelle Ressourcen zugunsten der Mitgliederwerbung umgewidmet werden.



1.2. Zwischenbilanz

Die Mitgliederentwicklung ist wesentlich stärker in den Mittelpunkt der Arbeit auf allen Ebenen der Organisation gerückt. Dies wurde abgesichert durch die Gründung einer eigenen Abteilung Mitglieder, die im Jahr 2000 ihre Arbeit aufnahm.

Nachdem bis dahin nur eine kleine Abteilung Werbung und Kulturarbeit bestand, wurde in der Vorstandsverwaltung der IG Metall erstmals eine eigene Abteilung Mitglieder (später Funktionsbereich Mitglieder) aufgebaut, die ab Mitte 2000 ihre Arbeit beginnen konnte. Im April 2000 beschloss der Vorstand einen Finanzrahmen für die Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung für die Jahre 2000 bis 2003 in Höhe von 36,8 Millionen €. Darin eingeschlossen waren neben den Personalkosten in erheblichem Umfang auch bereits vorher beschlossene Arbeitsvorhaben, so dass an investiven Mitteln für vier Jahre 23,9 Millionen € bereit standen.

Mitglieder zu werben heißt, Menschen im direkten Gespräch für die IG Metall zu gewinnen. Mit diesem Selbstverständnis wurden rund 80 Prozent aller Mittel auf die Verwaltungsstellen konzentriert. Denn sie organisieren und qualifizieren die ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre in den Betrieben und außerhalb für die Mitgliederwerbung und -bindung.

Der Bereich sieht seine Hauptaufgabe darin, die Anforderungen aus Betrieben und Verwaltungsstellen auf Unterstützung, Beratung und Erfahrungsaustausch zu erfüllen. Daraus entstand eine Vielzahl von Arbeitshilfen, die auf den Ideen und Erfahrungen vor Ort aufbauten. Ein zweiter Schwerpunkt ist das Aufgreifen und Verbreiten guter Beispiele. Die IG Metall kann aus einem großen Reichtum an Ideen schöpfen, wie die verschiedensten Zielgruppen in den unterschiedlichen Betrieben, Branchen und Regionen erfolgreich geworben werden.

Nach zweieinhalb Jahren lässt sich als Zwischenbilanz festhalten, dass die Mitgliederentwicklung wieder stärker in den Mittelpunkt der Organisation gerückt ist. Die Zahl der Neuaufnahmen konnte erheblich auf 100 000 im Jahr gesteigert werden. Insbesondere bei Jugendlichen hat die IG Metall kräftig dazu gewonnen. Dies gelang trotz des starken Abbaus an Arbeits- und Ausbildungsplätzen seit September 2001. Die dramatischen Mitgliederverluste früherer Jahre konnten reduziert werden.

Das zeigt: Die eingeschlagene Richtung stimmt, und wir sind auf dem Weg ein großes Stück voran gekommen. Aber es bleibt noch viel zu tun, bis eine so große Organisation wie die IG Metall in allen ihren Teilen die Mitgliederentwicklung an die erste Stelle des Handelns rückt und mit allen ihren Handlungsfeldern verbindet.

2. Strategische Arbeitsvorhaben

2.1 Betriebliche Intensivwerbung

Eine Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Die Qualität der gewerkschaftlichen Betriebspolitik entscheidet nicht zuletzt über die Gewinnung neuer Mitglieder.

Mitglieder werden im Betrieb geworben und sie werden im persönlichen Gespräch geworben. Dieser Erfahrungswert gilt unverändert und ist der strategische Ansatzpunkt für alle Aktivitäten zur Mitgliederentwicklung in den Verwaltungsstellen. Das setzt voraus, dass die IG Metall im Betrieb präsent ist und dass ihre betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre qualifiziert und motiviert sind, Mitglieder zu werben und zu betreuen.

Die große Stärke der IG Metall ist ihre betriebliche Verankerung. Rund 150 000 Männer und Frauen leben als Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter oder in anderen ehrenamtlichen Funktionen die gewerkschaftlichen Ziele vor. Sie sind für die Mitglieder „die" IG Metall im Betrieb. Ihr Handeln und Werben ist entscheidend dafür, dass Unorganisierte gewonnen werden. Werbematerial und Argumentationshilfen können dieses ständige Gespräch im Betrieb begleiten, aber nicht ersetzen.

Rund die Hälfte aller Mittel zur Mitgliederwerbung wurde von den Verwaltungsstellen zur Qualifizierung der betrieblichen Werbeteams verwendet. Dabei wurde insbesondere die enge Verbindung von Betriebspolitik und Mitgliederwerbung herausgearbeitet.

2.2 Projekte der Verwaltungsstellen

Durch das Setzen definierter Ziele und in Zusammenarbeit mit Bezirken müssen jene Verwaltungsstellen ins Auge gefasst werden, die ein hohes Mitgliederpotenzial besitzen.

Für die Jahre 2001 und 2002 haben 136 beziehungsweise 148 Verwaltungsstellen Zuschüsse für zusätzliche Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung erhalten. Nach der vom Vorstand im Juli 2000 beschlossenen Vergabe-Richtlinie wurden diese Zuschüsse an zwei Voraussetzungen gebunden. 1. gilt die 50-Prozent-Finanzierung: Auf jeden Euro Zuschuss aus dem Fonds zur Mitgliederentwicklung kommt ein Euro aus der Ortskasse dazu. In begründeten Ausnahmefällen, die von Bezirkskommission und Vorstand zu beschließen waren, wurden auch 100 Prozent Zuschuss gegeben.
2. erstellen die Verwaltungsstellen Mitgliederentwicklungspläne, die die geplanten Maßnahmen, die Kosten und die erwarteten Ergebnisse bei Neuaufnahmen und bei der Reduzierung von Austritten und Streichungen darstellen. Eine Arbeitshilfe erleichterte den Verwaltungsstellen die transparente Darstellung ihrer Planungen zur Mitgliederwerbung.

Dieses Verfahren wurde erstmals im Jahr 2001 angewandt. Schwerpunkt der Maßnahmen in den Verwaltungsstellen war zunächst die Bele-



„Zeigen, wie es geht": Erster bundesweiter Erfahrungsaustausch der erfolgreichen Werberinnen und Werber

bung der betrieblichen Intensivwerbung in den wichtigsten Betrieben vor Ort.

2002 wurde diese Grund-Qualifizierung fortgesetzt. Hinzu kam nun auch die Bearbeitung wichtiger Zielgruppen wie Angestellte, IT-Betriebe, Klein- und Mittelbetriebe, Schwerpunkt-Betriebe im Handwerk. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz wurde in vielen Verwaltungsstellen zur Gründung neuer Betriebsräte genutzt, um die Strukturen für erfolgreiche Mitgliederwerbung aufzubauen. Auch wurden betriebliche Konflikte zum Beispiel um die Tarifbindung sehr mitgliederwirksam ausgetragen.

In den bereits für 2003 beschlossenen Maßnahmen werden die Bemühungen um schwierige Zielgruppen noch verstärkt. Als neuer Schwerpunkt kommt die Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern und eine bessere Mitgliederbindung hinzu, um Austritte zu vermeiden.

2.3 Projekte der Bezirke

Bei der Koordinierung betrieblicher Aktivitäten zur Mitgliederwerbung in den Verwaltungsstellen spielen die Bezirke eine wichtige Rolle. Sie sorgen für den Erfahrungsaustausch und fördern regionale Kooperationen.

In den Bezirken werden die Maßnahmen der Verwaltungsstellen zur Mitgliederentwicklung intensiv beraten und koordiniert. Diese wichtige Funktion wird auch in der Richtlinie zur Vergabe von Mitteln aus dem Mitgliederfonds unterstrichen. Danach werden die Anträge der Verwaltungsstellen in den Bezirkskommissionen beraten und beschlossen und als Gesamtantrag des Bezirks dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt.



Die Bezirke sorgen für den Erfahrungsaustausch und fördern Verwaltungsstellen übergreifende Projekte. Sie verständigen sich mit den Verwaltungsstellen auf Zielzahlen zur Mitgliederentwicklung und verfolgen laufend die Zielerreichung. Die Bezirke organisieren die Mitgliederentwicklung im Zusammenhang mit der Personal- und Organisationsentwicklung in den Verwaltungsstellen. Sie melden den Bedarf an Beratung und Qualifikation an und rufen ihn aus der Organisation oder bei externen Beratern ab.

Die Bezirke setzen über die Maßnahmen der Verwaltungsstellen hinaus eigene Schwerpunkte bei der Mitgliederentwicklung: bei der Jugendwerbung, in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit, bei der Erschließung von IT- und Ingenieur-Betrieben, bei Rückhol-Aktionen, bei der vernetzten Werbung in Konzern-Betrieben.

2.4 Jugend

In den vergangenen Jahren konnten die Neuaufnahmen gerade bei jungen Menschen unter 27 Jahren deutlich gesteigert werden. Die eingeleiteten Maßnahmen zur Gewinnung jugendlicher Mitglieder müssen konsequent fortgesetzt werden.

Der Mitgliederentwicklung bei Jugendlichen kommt eine besondere strategische Bedeutung zu. Fasst 45 Prozent aller jährlichen Neuaufnahmen sind Jugendliche.

Die IG Metall-Jugend kann auf vier erfolgreiche Jahre zurückblicken (siehe Kapitel 3.4). Zum ersten Mal seit 1990 gelang es, den dauerhaften Abwärtstrend bei den Neuaufnahmen von Jugendlichen zu durchbrechen. Lagen die Neuaufnahmenzahlen von Jugendlichen Mitte der 90er-Jahre bundesweit bei jährlich zirka 36 000 sind sie im Berichtszeitraum von zirka 40 000 (1999) auf bis zu 43 242 (2002) gestiegen.

Trotz des bundesweiten Erfolgs der Mitgliederwerbung sinkt der Mitgliederbestand bei Jugendlichen in einigen Regionen und Bundesländern weiterhin deutlich, vor allem aufgrund des Abbaus von Arbeitsplätzen in den Betrieben, in denen die IG Metall traditionell gut organisiert ist. Dies ist häufig mit einem tiefgreifenden Strukturwandel verbunden und trifft besonders auf viele Großstädte der Bundesrepublik zu.

Deshalb ergänzt der Vorstand der IG Metall die im Rahmen der Mitgliederentwicklungspläne der Verwaltungsstellen und Bezirkleitungen festgelegten Aktivitäten durch strategische Arbeitsvorhaben in Bereichen, in denen besonderer Handlungsbedarf besteht. In diesen Vorhaben arbeiten die Bereiche Mitglieder, Personal, Organisation und das Ressort Jugend zusammen.

Als strategische Schwerpunkte wurden Mitgliederentwicklungsprojekte im Bezirk Nordrhein-Westfalen, der Metropolenregion Hamburg sowie im strategisch bedeutsamen, vom Mitgliederanteil im Jugendbereich weit unterdurchschnittlich organisierten Siemens-Konzern aufgelegt. In einer weiteren Phase folgten die Projekte im Bezirk Berlin/Brandenburg-Sachsen und in Bremen.

Bundesweit gibt es zur Zeit acht junge Projektsekretärinnen und Projektsekretäre, die in Ergänzung zu den bereits bestehenden Netzen und Schwerpunkten folgende besondere Zielgruppen ansprechen: KFZ-Handwerk, IT-Branche, außerbetriebliche Ausbildungswerkstätten, kaufmännische Auszubildende, Holz- und Kunststoffbetriebe, kleine und mittelständische Betriebsstrukturen in Flächenverwaltungsstellen.

2.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Die Betreuung von Mitgliedern ist in vielen Regionen nur durch ehrenamtlichen Dienst in Wohngebieten und Nebenstellen zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung der Senioren und erwerbslosen IG-Metall-Mitglieder.

Mehr als die Hälfte aller Mitglieder ist nicht über die betrieblichen Organisationsstrukturen der IG Metall erreichbar. In einigen Regionen macht dieser Anteil bis zu drei Viertel aller Mitglieder aus. Sie arbeiten in Betrieben ohne Betriebsrat und Vertrauenskörper, leisten Wehr- oder Ersatzdienst, haben die Arbeit für ein Studium unterbrochen, sind erwerbslos oder in Vorruhestand und Rente.



Diese vielschichtigen Zielgruppen als Mitglieder zu werben, zu binden, zu betreuen und zu aktivieren, ist das Ziel der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Sie kann nur durch ein großes Engagement von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen geleistet werden, die die hauptamtlichen Strukturen in den Verwaltungsstellen ergänzen.



2.6 Qualifikation und Information

Die Qualifizierung der IG-Metall-Mitglieder und Funktionäre im Sinne einer effizienten Mitgliederwerbung ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall. Um eine optimale Verwendung der Ressourcen mit einer hohen Effizienz zu verbinden, müssen Schwerpunkte gesetzt und Ziele vorgegeben werden.

Die Qualifizierung und Professionalisierung der Mitgliederwerbung und -bindung ist die Dauer- und Zukunftsaufgabe der IG Metall. Dazu sind eine Vielzahl von Qualifizierungsbausteinen, Seminaren, Arbeitshilfen, Werbemitteln und Informationen entwickelt worden. Sie entstanden jeweils aus den Anforderungen der Betriebe, Verwaltungsstellen und Bezirke und nahmen ihre Erfahrungen auf.

Seit der Startphase im Sommer 2000 werden Mitglieder zahlreicher Verwaltungsstellen bei der Planung von Werbeaktionen in ausgewählten Zielbetrieben beraten. In Einzelfällen wurden auch betriebliche Pilotprojekte begleitet. Aus diesen Erfahrungen und unter Einbeziehung der vorherigen Kampagne „Ich gewinne Mitglieder" wurde als Arbeitshilfe die „Planungsmappe für Verwaltungsstellen" zur „Mitgliederwerbung im Betrieb" entwickelt. Sie gehört seit September 2000 zum Handwerkszeug der örtlichen Mitgliederentwicklung.

Die Kampagne „Ich gewinne Mitglieder", die noch bis September 2000 verlängert worden ist, hatte sich auf 80 Schwerpunkt-Betriebe in 20 Verwaltungsstellen konzentriert. Die gewollte Ausweitung der betrieblichen Intensivwerbung auf möglichst viele Betriebe in möglichst allen Verwaltungsstellen erzeugte einen großen Bedarf an Qualifizierung, der möglichst kurzfristig zu decken war. „Werben mit System" mit einem strukturierten gewerkschaftlichen Betriebsplan gehörte für viele Betriebsräte und Vertrauenskörper nicht mehr zum Erfahrungswissen, sondern musste mit ihnen neu erarbeitet werden. Für die große Zahl an Seminaren mit betrieblichen Werbeteams, die zusätzlich organisiert wurden, mussten die vielen haupt- und ehrenamtlichen Referenten mit Rüstzeug versehen werden. Das Arbeitsheft „Starttagung mit betrieblichen Werbeteams" wurde speziell für Multiplikatoren entwickelt und ist im September 2001 erschienen.

Zum Standard-Werbemittel für die Einzelwerbung ist „Meine persönliche Dialogmappe" geworden, die neu gestaltet im September 2000 erschien und seitdem in hohen Auflagen nachgedruckt wurde. Sie enthält sieben knappe Infor-

mationen über die IG Metall und Tipps zur Gesprächsführung. Ihr wichtigster Inhalt sind „Die Leistungen der IG Metall".

Aus mehreren Worksshops mit Verwaltungsstellen, die bereits seit Jahren und mit guten Erfolgen austrittswillige Mitglieder wieder in die IG Metall holen, ist der Arbeitsordner „Gemeinsam Mitglieder zurück gewinnen" entstanden, der seit Juni 2002 empfohlen wird. Er enthält alle nötigen Hilfen zur Strategie und Arbeitsorganisation von Rückhol-Aktionen bis hin zu Textbausteinen.

„Kommunikation im Betrieb" heißt eine Handlungshilfe zur betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit, die gemeinsam mit dem Funktionsbereich Betriebspolitik erarbeitet wurde. Sie ist im Dezember 2002 erschienen und gibt praktische Tipps für die mündliche, gedruckte und elektronische Kommunikation im Betrieb, um so Mitglieder zu werben und zu binden. In Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Betriebspolitik erschien im Dezember 2002 außerdem die Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute zur Mitgliederwerbung im Betrieb.



Über den kurzfristigen Bedarf an Qualifizierung hinaus wurden gemeinsam mit dem Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungspolitik zum Thema Mitgliederentwicklung Referenten-Bausteine für die zentralen Seminare der IG Metall und Werbe-Module für die örtliche Bildungsarbeit entwickelt. Workshops und Hauptamtlichen-Seminare wurden gemeinsam mit dem Ressort Aus- und Weiterbildung angeboten.

Seit Juli 2001 gehört das „Netzwerk der Werberinnen und Werber" zum Internet-Angebot der IG Metall. Hier können Erfahrungen und Ideen im „Dialog" ausgetauscht werden, gelungene Materialien und alle Argumentationshilfen und Werbemittel aus dem „Info-Pool" heruntergeladen werden.

Die Beilage „check-in", die mit „direkt" an alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre verschickt wird, ermuntert mit vielen Beispielen dazu, auch schwierige Zielgruppen für die IG Metall zu gewinnen. Themenschwerpunkte der bisher erschienen neun Ausgaben waren unter anderem die Werbung von Angestellten, befristet Beschäftigten und



Jugendlichen sowie die Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern. Mit „check-in" wurden jeweils auch Plakate zur Image-Werbung versandt („IG Metall: Das Wir-Gefühl"), die für die schwarzen Bretter in den Betrieben bestimmt sind.

2.7 Reporting und Controlling

Im Jahre 2000 wurde als Schaltstelle für die Steuerung der Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung die „AG Mitglieder" gebildet, die vier Mal im Jahr tagt.

Alle Aktivitäten zur Mitgliederentwicklung müssen sich an ihren Zielen und Ergebnissen messen lassen. Das erfordert aussagefähige Daten und Reports zur laufenden Entwicklung. Und das verlangt eine begleitende Beratung und Unterstützung, wenn die zu erwartenden Ergebnisse nicht erreicht werden. Reporting und beratendes Controlling sind also ein Austausch von Informationen und Unterstützung, die der gemeinsamen Zielerreichung dienen sollen.

Mit diesem Grundverständnis im Verhältnis Vorstand, Bezirke und Verwaltungsstellen wurde erreicht, dass alle Verwaltungsstellen, die Zuschüsse für Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung beantragt haben, Zielzahlen zur Mitgliederentwicklung vereinbart haben. Beginnend mit den Anträgen für das Jahr 2001 wurden jeweils die Zahlen der erwarteten Neuaufnahmen, die Reduzierung der Austritte und Streichungen auf eine bestimmte Zahl sowie der Mitgliederbestand zum Jahresende als Ziele bestimmt.

Die Funktionsbereiche Mitglieder und Organisation stimmen vorab alle Anträge der Verwaltungsstellen für Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung und für Zuschüsse aus dem Strukturfonds ab. So werden sinnvolle Bündelungen erreicht und Überschneidungen vermieden.

Als Schaltstelle für die Steuerung der Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung wurde die „AG Mitglieder" gebildet, die seit Mai 2000 vierteljährlich zusammenkommt. Ihr gehören die für die Mitgliederentwicklung verantwortlichen Bezirkssekretärinnen und -sekretäre, der Funktionsbereich Mitglieder sowie Vertreter der Vorstandsbereiche 01, 02 und 03 an. Die Arbeitsgruppe analysiert die jeweiligen Arbeitsstände in den Bezirken und auf Bundesebene, berät die Anträge der Verwaltungsstellen, benennt den Bedarf an Qualifikationsmaßnahmen und Arbeitshilfen und bereitet die Vorstandsentscheidungen zur Mitgliederentwicklung vor. So ist gewährleistet, dass die Erfahrungen der Verwaltungsstellen und Bezirke unmittelbar in die Entscheidungen einfließen.

Gute Erfahrungen haben viele Verwaltungsstellen mit sogenannten „Check-Ups" gemacht. Sie werden von externen, aber der IG Metall nahe stehenden Beratern nach einem umfangreichen Frageraster durchgeführt und liefern der Verwaltungsstelle ein Spiegelbild ihrer Arbeit. Dabei werden – immer aus der Sicht der Mitglieder –



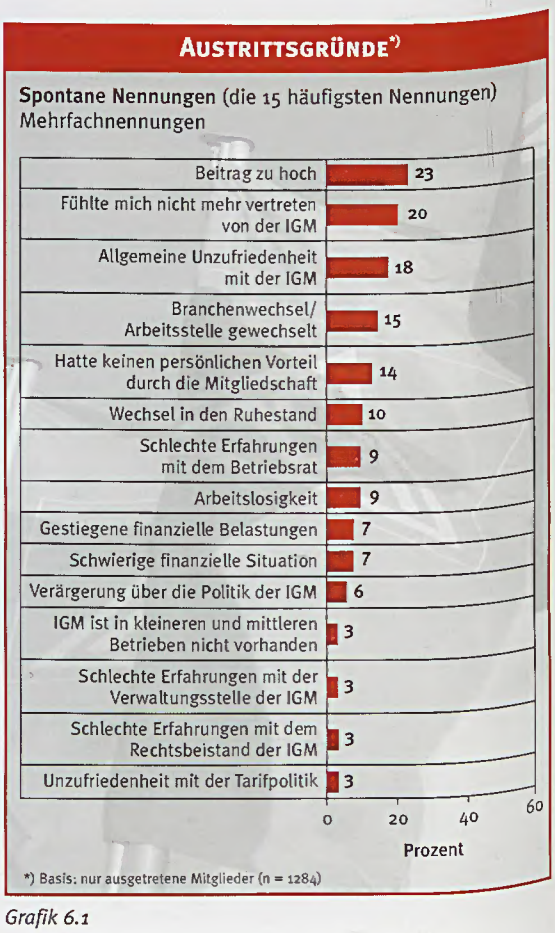
Arbeitsabläufe, Erscheinungsbild und Kundenfreundlichkeit der Verwaltungsstelle analysiert und Verbesserungsvorschläge gemacht.

2.8 Mitgliederbindung und Rückhol-Aktionen

Angesichts des Arbeitsplatzabbaus in der Metallindustrie, den strukturellen Krisenerscheinungen bei Textil und Holz und dem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit gewinnt die Mitgliederbindung und Mitgliederrückgewinnung zunehmende Bedeutung. Werkzeuge wie Qualitätsmanagement, Kommunikation und Marketing können diesen Prozess unterstützen.

Die Verhinderung von Austritten und Streichungen muss in der Priorität gleichgewichtig neben die Werbung neuer Mitglieder treten. Zwar ist die hohe Zahl der Mitgliederverluste in den 90er-Jahren erheblich zurückgegangen. Aber gegen Ende des Berichtszeitraums deutet sich ein erneuter Anstieg an, der mit einigen Monaten Verzögerung die beschäftigungspolitischen Entwicklungen nachvollzieht. Der Arbeitsplatzabbau in der Metallindustrie seit September 2001, die Strukturkrisen bei Textil und Holz und der steile Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit sind als äußere Ursachen zu nennen.

Aber es gibt auch hausgemachte Ursachen. Diese wurden mit einer repräsentativen Befragung von ehemaligen Mitgliedern ausgeleuchtet, die das Polis-Institut Anfang 2002 für die IG Metall durchführte. Die dort ermittelten Austrittsgründe zeigen die Schwachstellen in der Mitgliederbindung (Grafik 6.1). Insbesondere die Höhe des Beitrags muss immer wieder überzeugend durch die Leistungen der IG Metall begründet werden. Damit sind vor allem die im Betrieb erfahrene Beratung und Interessenvertretung gemeint und erst in zweiter Linie die Leistungen nach Satzung. Hohe Mitgliederverluste erleidet die IG Metall an Bruchstellen im Arbeitsleben: Wechsel in einen anderen Betrieb, Arbeitslosigkeit, Beginn der Rente. Auch hier muss im Betrieb vorbeugend informiert werden.



Grafik 6.1

Ausgetretene Mitglieder werden nicht über Nacht zur Gewerkschaftsgegnern. Sie bescheinigen der IG Metall weiterhin ein gutes Ansehen und hohe Kompetenz im Arbeitsleben. Deshalb bestehen gute Chancen, sie zurück zu gewinnen, wenn sie sofort angesprochen werden. Aber ein Viertel der ausgetretenen oder gestrichenen Mitglieder hört überhaupt nichts von der IG Metall, keinen Anruf, kein Gespräch, keinen Brief. Überraschend selten ist eine Reaktion im Betrieb, wie Polis ermittelte. Immerhin zwei Drittel der Abgänge erhalten einen Brief der Verwaltungsstelle. Allerdings werten nur 20 Prozent der ausgetretenen Mitglieder dies als einen ernsthaften Versuch, sie von einem Wiedereintritt zu überzeugen.

Etliche Verwaltungsstellen haben Pionierleistungen bei der Rückgewinnung von Mitgliedern vollbracht. Danach sind Erfolgsquoten von 30 Prozent auch auf Dauer zu erzielen, wenn die Arbeit systematisch angelegt wird. Genauso wichtig ist die nicht messbare vorbeugende Wirkung: Jedes Mitglied, das nach seinen Austrittsgründen gefragt wird, weist auf Schwächen in der Mitgliederbindung hin, die abgebaut werden können, ehe weitere Austritte folgen. Die positiven Erfahrungen dieser Verwaltungsstellen wurden in Workshops systematisch aufgenommen und zu dem Arbeitsordner „Gemeinsam Mitglieder zurück gewinnen" verdichtet, der seit Juni 2002 zur Verfügung steht. Rückhol-Aktionen sind ein Schwerpunkt in den von den Verwaltungsstellen für 2003 geplanten Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung.

2.9. Wertschätzung der Werberinnen und Werber

Mitglieder zu gewinnen, das ist der wichtigste Beitrag zur Stärkung und Zukunftssicherung der IG Metall. Die aktiven Werberinnen und Werber haben deshalb ein großes Dankeschön der Organisation verdient. Wertschätzung stärkt ihre Motivation und spornt sie an, die oft schwierige Mitgliederwerbung mit neuem Schwung anzugehen.

Wie diese Wertschätzung am besten ausgedrückt werden kann, war immer Gegenstand lebhafter Diskussionen. Mit der Kampagne „Ich



gewinne Mitglieder", die im vorigen Berichtszeitraum begann und zum 30. September 2000 auslief, waren Sachpreise für Einzelwerber und Prämien für betriebliche Werbefonds verbunden.

Mit seinem Beschluss vom 11. September 2000 hat der Vorstand der IG Metall die Entscheidung über die Form der Wertschätzung in die Verantwortung der Ortsvorstände gegeben. Sie wissen am besten, welches Dankeschön der IG Metall vor Ort am besten ankommt. Seitdem erhalten Verwaltungsstellen für jedes neu aufgenommene Mitglied einen Zuschuss von 10 Mark (nach der Euro-Umstellung erhöht auf 6 €) für Wertschätzung, wenn sie die gleiche Summe aus eigenen Mitteln dazu geben. Sie können damit Feste, gemeinsame Fahrten oder kulturelle Veranstaltungen in der Verwaltungsstelle oder in Betrieben finanzieren, Sach- oder Geldpreise für betriebliche Teams oder einzelne Werberinnen und Werber vergeben. Zur Wertschätzung zählt auch, dass auf den Geschäftsführerkonferenzen immer häufiger Verwaltungsstellen eingeladen werden, ihre guten Beispiele zur Mitgliederentwicklung im Bezirk zu präsentieren.

Bei zwei bundesweiten Treffen konnten „erfolgreiche Werberinnen und Werber aus den Verwaltungsstellen zeigen, wie es geht". Zu diesem offenen Erfahrungsaustausch untereinander und auch mit Klaus Zwickel hatte der Funktionsbereich Mitglieder eingeladen als Anerkennung für herausragende Werbeerfolge. Die zweitägigen Treffen wurden zu lebendigen Ideenbörsen, an denen die Profis ihre Werbestrategien austauschten. Ihre Beispiele wurden jeweils mit einem „check-in" an alle betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre weiter gegeben.

Ein Dankeschön zum Jahresende sind auch die Poster, die als Beilage von „direkt" an alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre versandt wurden. „Zukunft vor Ort" hieß 2001 die Panorama-Karte von Deutschland mit allen Verwaltungsstellen und Bezirken. Und „Made by IG Metall" zeigte 2002 die vielfältigen Bereiche, in denen die Menschen in der IG Metall arbeiten. Der Dank ist gut angekommen. Die Poster hängen zehntausendfach an den Arbeitsplätzen.

In den vergangenen vier Jahren konnte die Zahl der Neuaufnahmen von Jahr zu Jahr gesteigert werden. Besonders erfreulich ist, dass die Neuaufnahmen von Auszubildenden und Jugendlichen erheblich gesteigert werden konnten. Diese Leistung muss vor dem Hintergrund der negativen Beschäftigungslage von Jugendlichen gesehen werden.

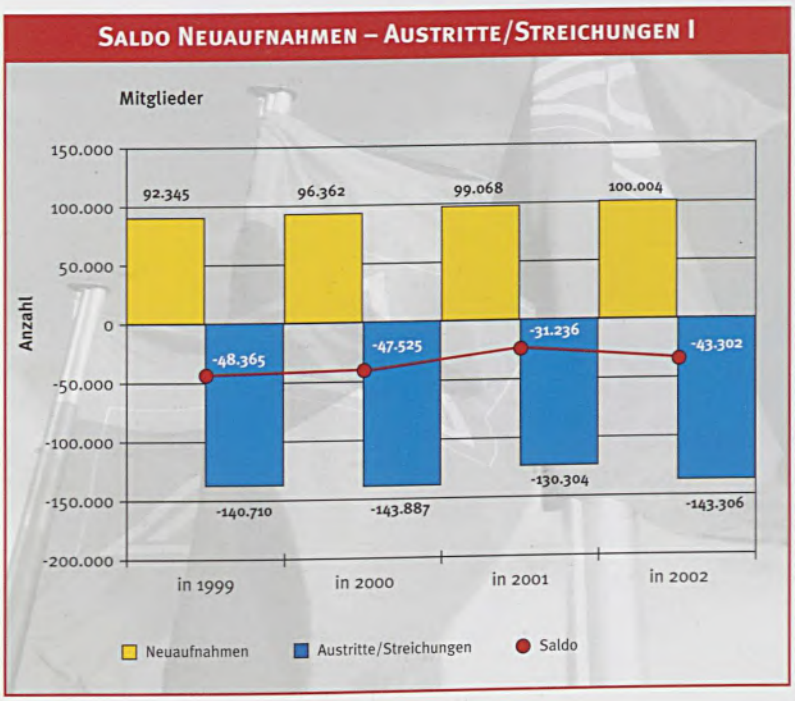
3. Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung

Steigende Neuaufnahmen trotz rückläufiger Beschäftigung sind ein Beleg dafür, dass die besonderen Anstrengungen zur Mitgliederentwicklung greifen.

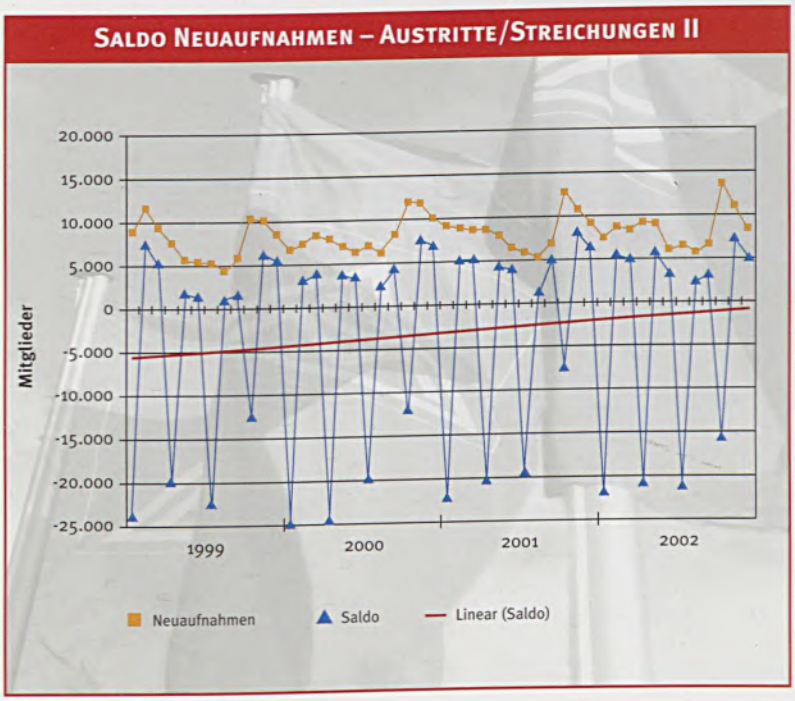
Im Berichtszeitraum konnte die Zahl der Neuaufnahmen von Jahr zu Jahr gesteigert werden. In den Jahren 1999 und 2000 wurden die Werbeerfolge von einer leicht ansteigenden Beschäftigung in der Metallwirtschaft unterstützt. Umso bemerkenswerter sind die Zuwächse in den Jahren 2001 und 2002. Denn seit September 2001 erleben wir einen scharfen Konjunktureinbruch. In der Metallindustrie (Betriebe über 20 Beschäftigte) gingen innerhalb von zwölf Monaten rund 100 000 Arbeitsplätze verloren. Betroffen waren nahezu ausschließlich Arbeiter. Statistische Zahlen bis zum Ende des Berichtszeitraums lagen leider noch nicht vor.

Der Beschäftigungseinbruch ist die wesentliche Ursache für die wieder ansteigende Zahl der Austritte und Streichungen im Jahr 2002. Insbesondere befristet Beschäftigte, die als erste ihre Arbeit verloren haben, konnten nur zum geringen Teil in der IG Metall gehalten werden.

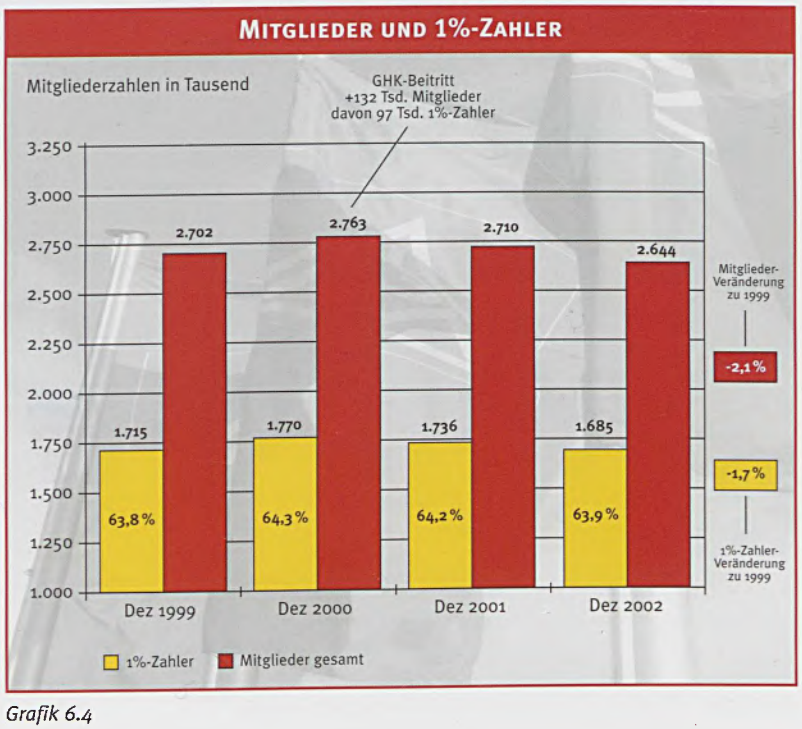
Im Jahresverlauf unterliegt die Zahl der Neuaufnahmen typischen Schwankungen. Der Tiefpunkt liegt immer im Ferienmonat August. Danach folgt ein steiler Anstieg in den Herbstmonaten, wenn die neuen Auszubildenden geworben werden. Austritte sind nach der Satzung der IG Metall nur zum Quartalsende möglich. Daher haben die Monate Januar, April, Juli und Oktober jeweils



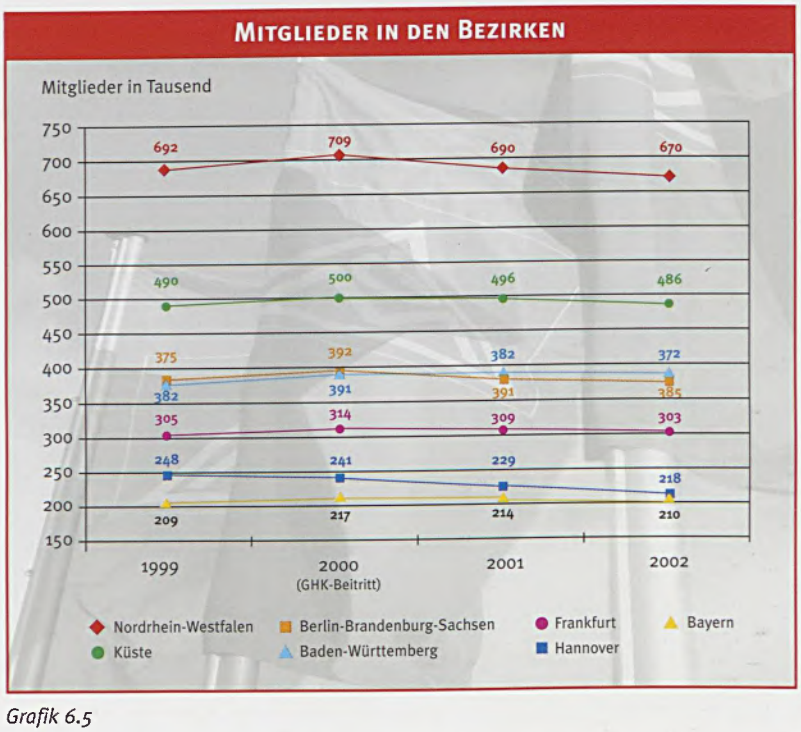
Grafik 6.2



Grafik 6.3



Grafik 6.4



Grafik 6.5

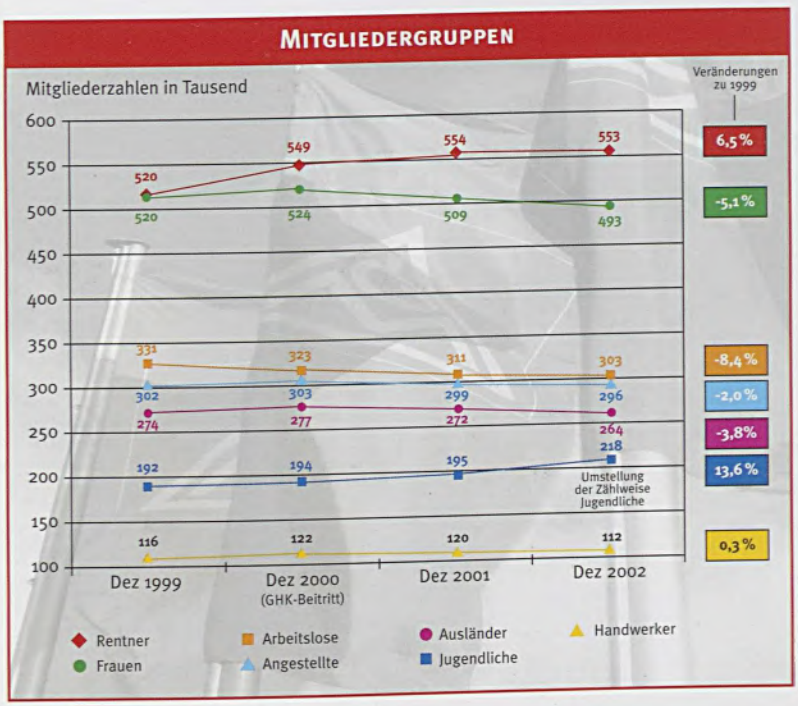
einen negativen Saldo. Der langfristige Trend der Mitgliederentwicklung wird besser sichtbar, wenn für den Berichtszeitraum ein Monatsdurchschnitt der Aufnahmen und Austritte errechnet wird. Dieser lineare Saldo zeigt deutlich aufwärts. Aber es bedarf noch weiterer großer Anstrengungen bis der Saldo ausgeglichen ist und ins Positive reicht.

Am Jahresanfang 2000 kamen 132 000 Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff zur IG Metall. Dadurch erreichte die Zahl der Mitglieder mit 2,763 Millionen in dem Jahr einen Höhepunkt. Das Verhältnis von betriebstätigen Mitgliedern (1-Prozent-Zahlern) zur Gesamtzahl der Mitglieder schwankt nur geringfügig. Knapp zwei Drittel sind im Beruf oder in der Ausbildung. Gut ein Drittel sind im Vorruhestand oder Rente, sind arbeitslos oder zeitweilig als Studenten oder Wehr- und Zivildienstleistende nicht im Arbeitsleben.

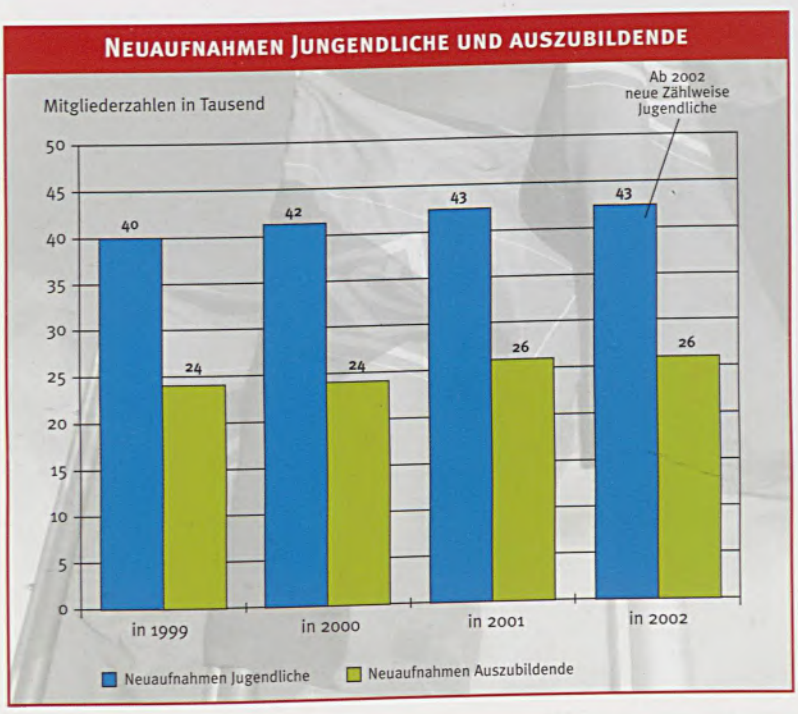
Der Organisationsgrad – das Verhältnis von betriebstätigen Mitgliedern (1-Prozent-Zahler) zur Gesamtzahl der Beschäftigten – ist im Berichtszeitraum leicht gesunken, wenn auch weniger als in den vier Jahren zuvor. Dieser Rückgang bedeutet eine Einbuße an Handlungsmöglichkeiten, Finanzmacht und Gestaltungskraft. Ursache ist vor allem die wachsende Zahl von Kleinstbetrieben, die von der IG Metall nur schwer zu betreuen sind. Beschäftigtenzahlen für 2002 liegen noch nicht vor.

Die Mitgliederentwicklung in den sieben Bezirken weicht zum Teil erheblich vom bundesweiten Durchschnitt ab. Sie ist ein Spiegelbild der Anstrengungen zur Mitgliederwerbung und -bindung, aber auch der wirtschaftlichen Situation in den Bezirken. Noch immer hält der massive Beschäftigungsabbau in den östlichen Bundesländern an, der insbesondere im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen erhebliche Mitgliederverluste auslöste. Auch in NRW führen Beschäftigungsverluste in strukturbestimmenden Betrieben zu starken Einbußen. Nahezu ausgeglichen ist die Mitgliederbilanz im Bezirk Küste und in den südlichen Bezirken Bayern und Baden-Württemberg. Dort half die gute Autokonjunktur, Beschäftigungs- und Mitgliederverluste in anderen Branchen auszugleichen. Der Anstieg im Jahr 2000 ist bedingt durch den Beitritt der GHK-Mitglieder.

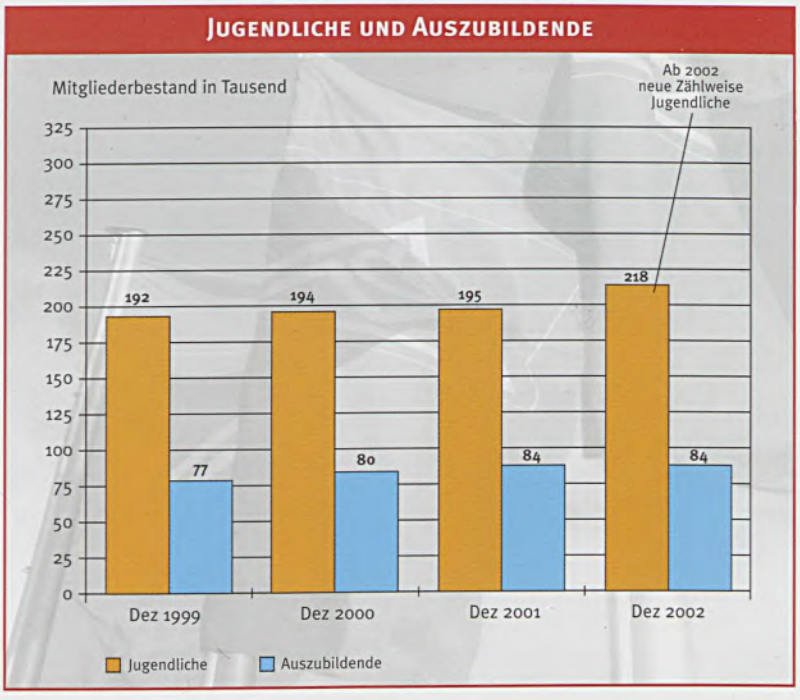
Bei den verschiedenen Mitgliedergruppen gibt es einige Abweichungen vom Durchschnitt. Die Zahl der Rentner nahm mit dem Beitritt der GHK-Mitglieder im Jahr 2000 kräftig zu und ist seitdem noch leicht gestiegen. Für den Rückgang der weiblichen Mitglieder ist vor allem die Krise in den Branchen Textil/Bekleidung verantwortlich, die zu drei Viertel Frauen beschäftigen. Die Zahl der Angestellten sinkt nur geringfügig, bleibt aber weit hinter der Beschäftigungsentwicklung zurück. Bemerkenswert ist der vergleichsweise kleine Verlust bei den ausländischen Kolleginnen und Kollegen, obwohl sie weit überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind.



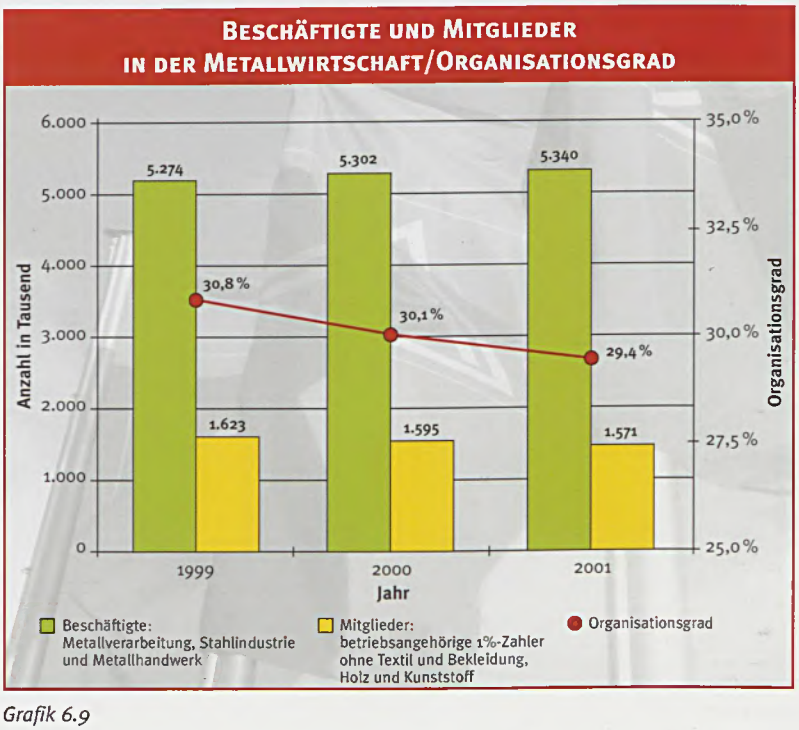
Grafik 6.6



Grafik 6.7



Grafik 6.8



Grafik 6.9

Die Neuaufnahmen von Auszubildenden und Jugendlichen insgesamt konnten im Berichtszeitraum erfreulich gesteigert werden. Diese Leistung ist vor dem Hintergrund der stark negativen Beschäftigungssituation von Jugendlichen besonders hervorzuheben. So stieg die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen bis Oktober 2002 gegenüber dem Vorjahresmonat um 8,4 Prozent, bei einem Gesamtanstieg der Arbeitslosigkeit von 5,4 Prozent. Auch die Zahl der Ausbildungsplätze wurde 2002 erheblich reduziert.

Die im Jahr 2002 vorgenommene Veränderung der Altersgrenze von Jugendlichen vom vollendeten 25. auf das 27. Lebensjahr fällt bei den Neuaufnahmen kaum ins Gewicht. Denn bisher wurden schon die 25-Jährigen irrtümlich beim Jugendbestand mitgezählt, so dass statistisch nur ein Jahrgang hinzukommt. Da die Werbung der jungen Mitglieder meist beim Eintritt in den Betrieb erfolgt, fallen die 26-Jährigen bei den Neuaufnahmen kaum ins Gewicht.

Der Mitgliederbestand bei Jugendlichen und besonders bei Auszubildenden ist in den vergangenen vier Jahren gestiegen. Die verstärkte Mitgliederwerbung, aber auch ein deutlicher Rückgang der Austritte und Streichungen haben dieses positive Ergebnis bewirkt. Im Jahr 2002 war nur noch ein leichter Aufbau im Bestand an jungen Mitgliedern möglich. Angesichts der verschlechterten Beschäftigung von Jugendlichen und Auszubildenden zeichnet sich ab, dass ein Halten dieses Spitzenwerts schon ein guter Erfolg wäre.

4. Beiträge und Beitragspolitik

4.1 Beitragsentwicklung

Es ist für die IG Metall eine Überlebensfrage, die Einnahmen zu stabilisieren und dauerhaft zu sichern. Es gilt vor allem, mehr Mitglieder zu gewinnen und dauerhaft satzungsgemäße Beiträge durchzusetzen.

Der durchschnittliche 1-Prozent-Beitrag ist zwischen 1999 und 2002 um 6,7 Prozent gestiegen, sowohl bei den Arbeiterinnen und Arbeitern wie auch bei den Angestellten. Der durchschnittliche Gesamtbeitrag erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 6,8 Prozent.

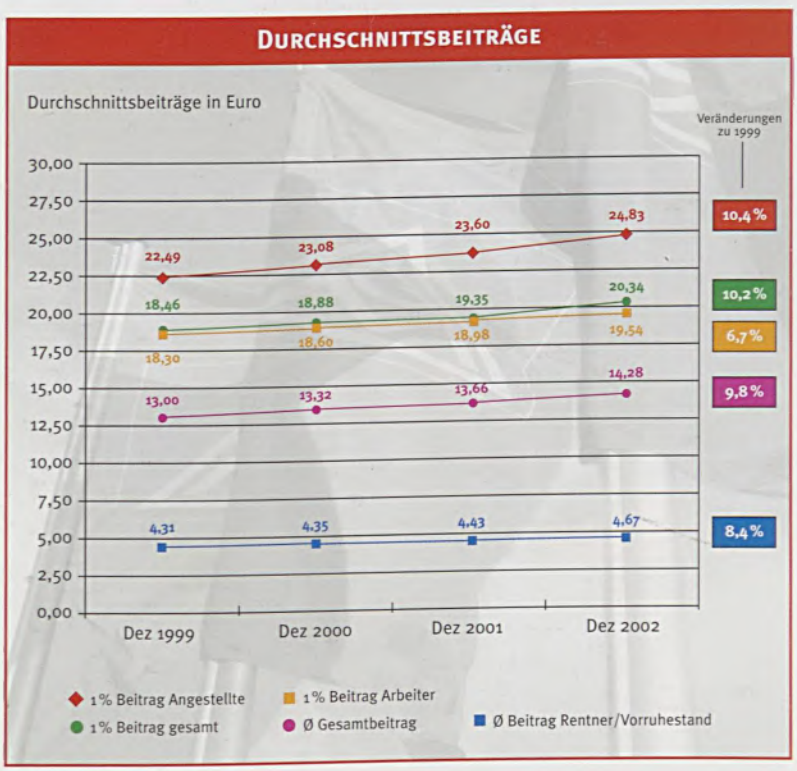
Im Berichtszeitraum konnte der 1-Prozent-Beitrag von 19,06 € auf 20,34 € gesteigert werden, der durchschnittliche Nicht-1-Prozent-Beitrag ist seit Januar 1999 von 3,36 auf 3,55 € gestiegen.

4.2 Beitragspolitik

Grundsätzlich müssen die Aufgaben der IG Metall aus den Beitragseinnahmen finanziert werden. Das gilt sowohl für die Hauptkasse als auch für die Ortskassen in den Verwaltungsstellen. Der Gewerkschaftsbeitrag ist und bleibt die entscheidende Grundlage, um die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu sichern und zu optimieren.

Voraussetzung der Beitragsehrlichkeit ist es, dass die Mitglieder ihren Gewerkschaftsbeitrag als eine Zukunftsinvestition begreifen. Mit ihrem Beitrag finanzieren sie nicht nur eine der größten Einzelgewerkschaften der Welt, sondern auch ein einzigartiges Netzwerk gewerkschaftlicher Interessenvertretung mit 171 regionalen Verwaltungsstellen und vielen Tausend ehren- und hauptamtlichen Expertinnen und Experten, die insgesamt die Leistungskraft und Kampfkraft der IG Metall darstellen.

So ist der Beitrag die entscheidende Grundlage, um die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu erhalten und zu optimieren. Neben der politischen Arbeit der IG Metall in ihren vielfältigen Aufgaben und Handlungsfeldern, muss den Mitgliedern auch die mit ihrem Beitrag verbundene Leistungspalette der IG Metall vermittelt werden.



Grafik 6.10



Dabei muss der persönliche Nutzen für jedes Mitglied immer wieder sichtbar gemacht werden.

Der Vorstand unterstützt hierbei die IG Metall-Funktionäre vor Ort. Für Auswahlbetriebe in konkreten Verwaltungsstellen wurden Workshops zur Beitragsanpassung angeboten und durchgeführt. Ausgehend von betrieblichen Beitragsanalysen und dem Aufzeigen eventuell vorhandener Beitragslücken, wurden gemeinsam mit den betrieblichen Funktionären entsprechend abgestimmte Strategien zur Beitragsanpassung erarbeitet. Erreicht wurde eine hohe Akzeptanz der von Beitragskorrekturen betroffenen Mitglieder.

Als Unterstützung örtlicher und betrieblicher Maßnahmen zur Steigerung der Beitragsehrlichkeit wurden vom Vorstand weitere Hilfsmittel angeboten. Die CD-Rom „1 Prozent Beitrag für 100 Prozent Leistung" war hierbei vor allem für den betrieblichen Einsatz konzipiert und fand breiten Einsatz bei der betrieblichen Gremienarbeit, zum Beispiel bei der Aufnahme von Auszubildenden sowie in Werbeaktionen für Zielgruppen in den Betrieben. Auch die Broschüre „Volltreffer" informierte über die wesentlichen Argumente für einen satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag. Sie bot den Verwaltungsstellen zudem Gelegenheit, sich mit ihrem Kompetenzteam sowie ihren eigenen örtlichen Leistungen zu präsentieren.



5. Einzelne Aktivitäten

5.1 Beteiligung an Messen

Die IG Metall tritt mit eigenen Ständen bei einigen wichtigen bundesweiten Messen auf. Regelmäßig vertreten ist die IG Metall auf der Deutschen Handwerksmesse in München, der IT-Messe „Systems" in München, der CeBIT und Industrie-Messe in Hannover.

Damit ist ein beachtlicher Image-Gewinn bei den Fachbesuchern der Branchen verbunden, insbesondere auch bei jugendlichen Messe-Besuchern, die sich in der Berufsorientierung befinden. Daher übernimmt die IG Metall Zuschüsse für Werbemittel und die Mietkosten für die Messestände. Die inhaltliche und organisatorische Arbeit wird von den Bezirksleitungen München und Hannover in Verbindung mit den Fachbereichen und Projekten beim Vorstand geleistet.

5.2 „Job-Navigator"

Unter dem Namen „Job-Navigator" werden in einem Pilotprojekt neue Leistungspakete zur beruflichen Zukunftsberatung für unsere Mitglieder entwickelt.

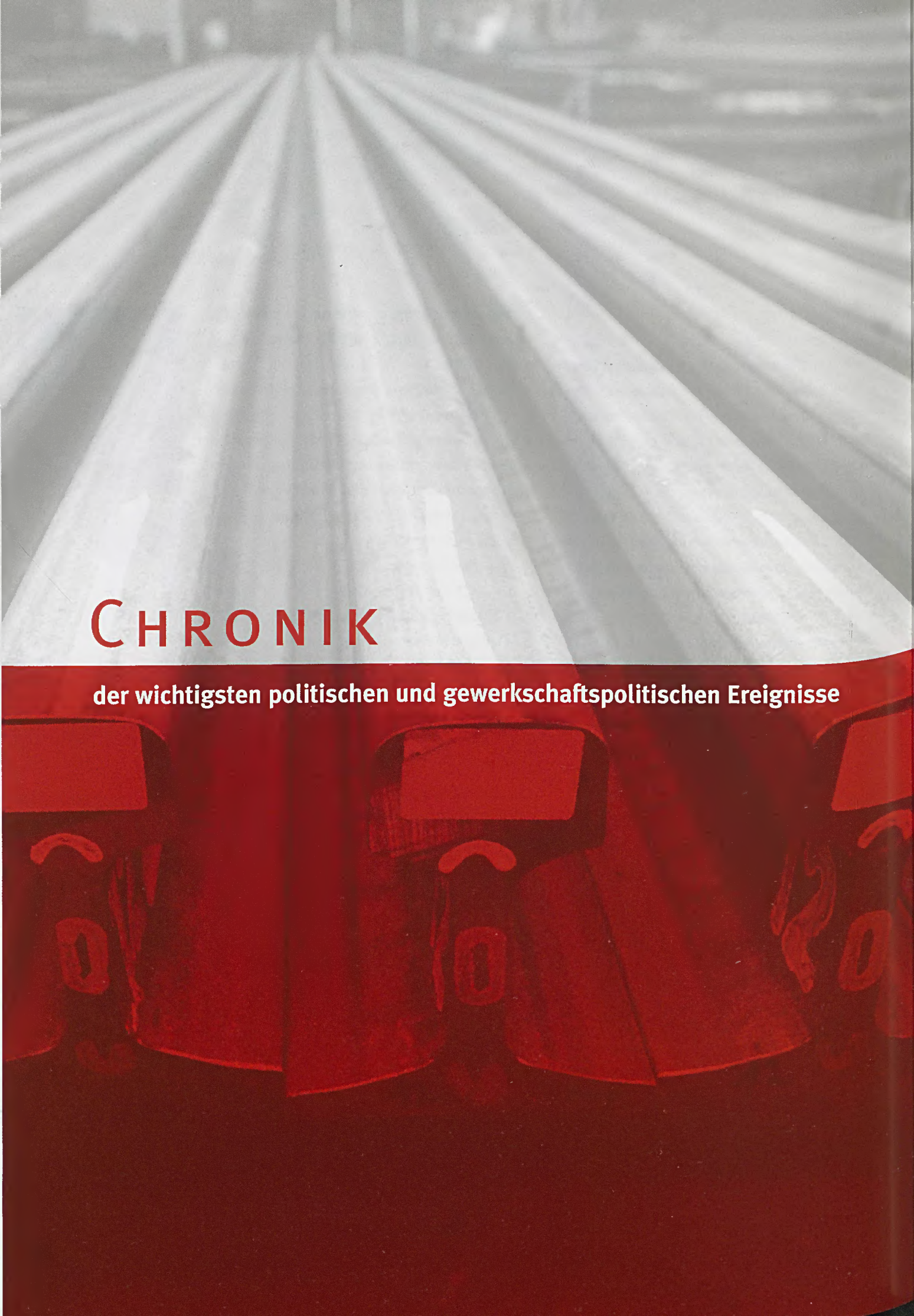
Acht Verwaltungsstellen beteiligen sich seit 2001 an diesem Vorhaben der Bereiche Beiträge und Leistungen und Berufsbildung. Unter Beratung namhafter Wissenschaftler wurde ein Kompetenzhandbuch erarbeitet, das die persönlichen beruflichen Möglichkeiten darstellt. In Kooperation mit einem Partnerinstitut wurde eine computergestützte Analyse der beruflichen Potenziale und künftigen Tätigkeitsfelder entwickelt. Es gibt außerdem eine Weiterbildungs-Checkliste sowie ein Beratungskonzept zur beruflichen Orientierung. In dem Projekt erfahren unsere Mitglieder, dass die Verwaltungsstelle sich um ihre berufliche Zukunft kümmert und wichtige Tipps zum Thema Arbeit und Beruf geben kann. So unterstreicht die IG Metall ihre „Kompetenz in Arbeit".



5.3 Marktforschung

Im Berichtszeitraum wurden zwei repräsentative Umfragen mit Hilfe des Münchner Polis-Instituts realisiert. Anfang 2002 wurden Mitglieder, die ausgetreten sind oder gestrichen wurden, nach ihren Gründen gefragt und die Chancen ermittelt, sie zurück zu gewinnen .

Als erste Gewerkschaft überhaupt hat die IG Metall im Juni 2002 nach „Motivlagen, Arbeitsbedingungen und Mitgliederbetreuung ehrenamtlicher Funktionäre der IG Metall" gefragt. Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter beurteilen die Unterstützung und Kompetenz der Verwaltungsstellen außergewöhnlich positiv. Sie fühlen sich auch insgesamt von der IG Metall sehr gut anerkannt und unterstützt. Beim Thema Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung werden unter dem Druck der vielfältigen Aufgaben allerdings auch Defizite in der betrieblichen Arbeit deutlich.



Chronik

der wichtigsten politischen und gewerkschaftspolitischen Ereignisse

1999

1. Januar
Aufgrund der Bundestagsbeschlüsse vom 10. Dezember 1998 werden die unter Helmut Kohl vorgenommenen Einschränkungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und beim Kündigungsschutz rückgängig gemacht. Gleichzeitig tritt ein Sofortprogramm gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Kraft.

18. Februar
In einem Schlichtungsverfahren für die baden-württembergische Metallindustrie einigen sich die Tarifparteien auf eine Erhöhung der Entgelte um 3,2 Prozent zuzüglich einer Pauschalzahlung für Januar und Februar von 350 DM und eines Einmalbetrags in Höhe von 1 Prozent des Jahresentgelts.

11. März
Oskar Lafontaine tritt nach heftiger Kritik aus Industrie und Wirtschaft von allen politischen Ämtern zurück.

24. März
Beginn der militärischen Operationen der NATO gegen Jugoslawien. Die Bundesrepublik beteiligt sich aufgrund des am 16.10.1998 in namentlicher Abstimmung gefassten Bundestagsbeschlusses.

23.Juni
Mit dem als „Zukunftsprogramm 2000" bezeichneten Finanzrahmen („Sparpaket") setzt sich die Bundesregierung das Ziel, die Nettokreditaufnahme bis 2002 auf 30 Mrd. DM zu senken und bis 2006 einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen.

6. Juli
Im Rahmen einer Sitzung des am 7. Dezember 1998 konstituierten „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" versprechen die Arbeitgeber die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen, den Abbau von Überstunden und die Vermehrung der Altersteilzeitplätze.

3. bis 9. Oktober
19. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Hamburg. Er beschließt ein Zehn-Punkte-Programm für 1999 bis 2003 und eine neue Zukunftsdebatte.

2000

1. Januar:
135 000 Kolleginnen und Kollegen der ehemaligen Gewerkschaft GHK treten der IG Metall bei.

28. März
Im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen wird ein Verhandlungsergebnis erzielt, das unter anderem eine Erhöhung der Löhne und Gehälter ab dem 1. Mai 2000 um 3 Prozent und ab dem 1. Mai 2001 (bis 28. Februar 2002) um weitere 2,1 Prozent vorsieht. Die Ausbildungsvergütung wird um 3 Prozent erhöht, außerdem wird eine zwölfmonatige Übernahme für Auszubildende vereinbart. Weitere Bestandteile des Ergebnisses sind

Verträge zur Altersteilzeit und zur „Beschäftigungsbrücke“ für Arbeitnehmer ab dem 57. Lebensjahr.

18. Mai
Verabschiedung der Steuerreform durch den Bundestag. Am 14. Juli 2000 stimmt auch der Bundesrat zu. Weitreichende Vergünstigungen für Unternehmen führen in der Folge zu erheblichen Einnahmeausfällen.

17. Juli
Berliner Erklärung über die Entschädigung von NS-Zwangsarbeitern. Der bei KZ-Haft geltende Höchstsatz beträgt 15 000 DM. Die Gesamtsumme ist auf 10 Mrd. DM begrenzt.

1.August
Die Green-Card-Verordnung der Bunderegierung ermöglicht es, bis zu 20 000 IT-Spezialisten aus Nicht-EU-Staaten bis zu fünf Jahre lang arbeiten zu lassen.

29. September
Aktionsfestival der Gewerkschaftsjugend in Berlin.

2001

31. Januar
Die Bundesregierung reicht beim Bundesverfassungsgericht einen Antrag auf Verbot der NPD ein.

19. März
In Berlin konstituiert sich aus ÖTV, DPG, HBV, DAG und IG Medien die „Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di). Mit 2,9 Mio. Mitgliedern ist sie die größte Einzelgewerkschaft im DGB. Den Vorsitz übernimmt der bisherige ÖTV-Vorsitzende Frank Bsirske.

11. Mai
Als Bestandteil einer umfassenden Rentenreform beschließt der Bundestag die Einführung einer kapitalgedeckten Zusatzrente.

19. Juni
Abschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung und Beteiligung für Baden-Württemberg.

4. September
Die Vorstände von IG Metall und Gesamtmetall schließen einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung ab. Gleichzeitig wird ein gemeinsamer Träger unter dem Namen „MetallRente“ geschaffen.

11. September
Terroristische Anschläge auf Ziele in den USA lösen weltweit großes Entsetzen und tiefe Abscheu aus.

3. Oktober
Zehn Jahre nach der Vereinigung gibt es in Ostdeutschland noch immer keinen selbsttragenden Aufschwung. Die „wirtschaftliche und soziale Lage steht auf der Kippe“ (Wolfgang Thierse).

7. Oktober
Beginn des Afghanistankriegs.

16. November 2001:
Der Deutsche Bundestag stimmt dem Antrag der Bundesregierung zur Bereitstellung deutscher Streitkräfte im Kampf gegen den internationalen Terrorismus zu. Bundeskanzler Schröder verbindet die Abstimmung mit der Vertrauensfrage.

4. Dezember
Das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin stellt die im Auftrag der OECD erstellte sogenannte PISA-Studie vor. Sie begründet erhebliche Zweifel an der Effizienz des deutschen Bildungssystems.

2002

1. Januar
Einführung des Euro in zwölf europäischen Ländern. Damit ist Euro-Land die zweitgrößte Wirtschaftszone der Welt mit 300 Millionen Menschen.
US-Präsident Georg W. Bush erklärt den Irak, den Iran und Nordkorea als „Achse des Bösen“ zum Hauptfeind der „zivilisierten Welt“.

28. Januar
Nach einer fast zweijährigen „Atempause“ signalisiert der Vorstand der IG Metall ein „Ende der Bescheidenheit“. Als wichtigste Forderungen werden die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent und der Abschluss eines Entgeltrahmentarifvertrags festgelegt.

22. Februar
Nach Aufdeckung massiv geschönter Zahlen über die Arbeitsvermittlungen durch die Bundesanstalt für Arbeit legt die Bundesregierung ein arbeitsmarktpolitisches Sofortprogramm vor.

21. März
Beginnend mit der Philip Holzmann AG wird für eine Reihe von Großunternehmen das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 2. April folgt die Fairchild Dornier GmbH , am 8. April die Kirch Gruppe und am 4. Juli Babcock Borsig.

23. April
Der IG-Metall-Vorstand beschließt Urabstimmung über Streik in Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg.

6. Mai
Beginn der auf jeweils einen Tag befristeten Wechselstreiks in Baden-Württemberg und ab 13. Mai auch in Berlin-Brandenburg. An den Streiks, die bis 18. Mai andauern, beteiligen sich insgesamt 217 000 Kolleginnen und Kollegen in 217 Betrieben. An Warnstreiks und Solidaritätsaktionen nehmen 1,3 Millionen teil.

15. Mai
Die Tarifparteien in Baden-Württemberg einigen sich auf eine Erhöhung der Einkommen ab 1. Juni 2002 um 4 Prozent und ab 1. Juni 2003 um 3,1 Prozent. Eckpunkte des Entgeltrahmentarifvertrages werden vereinbart. Die Vergütungstarifverträge laufen bis 31. Dezember 2003. In der zweiten Urabstimmung in Baden-Württemberg sprechen sich 56,5 Prozent für Annahme des Verhandlungsergebnisses aus.

25. bis 31. Mai
17. ordentlicher Bundeskongress des DGB in Berlin. Er wählt Michael Sommer zum neuen Vorsitzenden.

13. bis 15. Juni
Zukunftskongress der IG Metall in Leipzig. 900 Teilnehmer diskutieren den Entwurf für ein Zukunftsmanifest der IG Metall.

August
Der Bundeskanzler stellt am 16. August die Ergebnisse einer Sachverständigenkommission zur Reform der Personalvermittlung unter der Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz vor. Unter anderem ist vorgesehen, dass die Arbeitsämter Arbeitslose nach einem speziellen Tarif befristet an Unternehmen ausleihen.
Ein Hochwasser der Elbe und ihrer Zuflüsse verursacht Schäden in bisher nicht gekanntem Ausmaß. Zur Finanzierung des Wiederaufbaus wird die zweite Stufe der Steuerreform um ein Jahr verschoben. Der IG Metall-Vorstand unterstützt betroffene Verwaltungsstellen.
Die Bundesregierung schließt eine Beteiligung deutscher Truppen an einem Angriffskrieg gegen den Irak kategorisch aus.

14. September
Gemeinsamer Aktionstag von Gewerkschaftsjugend und Attac in Köln unter der Losung „Her mit dem schönen Leben – eine andere Welt ist möglich!“ Starke Beteiligung der Metalljugend.

22. September
In der Wahl zum 15. Deutschen Bundestag siegt der amtierende Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) knapp über seinen Herausforderer Edmund Stoiber (CSU).

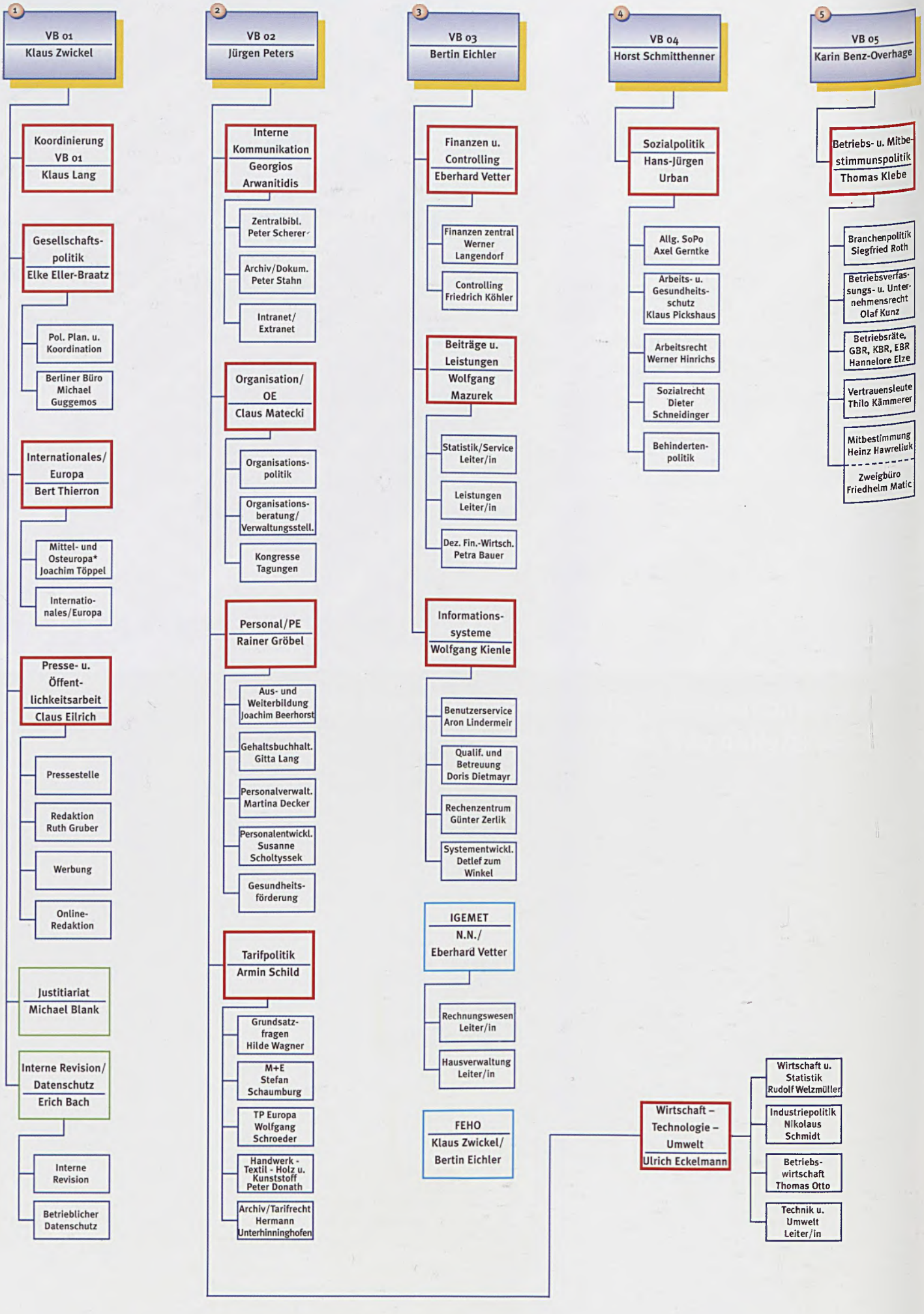
23. bis 25. Oktober
Arbeitzeitkonferenz der IG Metall in Mannheim. Die Tarifbestimmungen zur Arbeitszeit sind im gesamten Bundesgebiet zum 31. April 2003 kündbar.

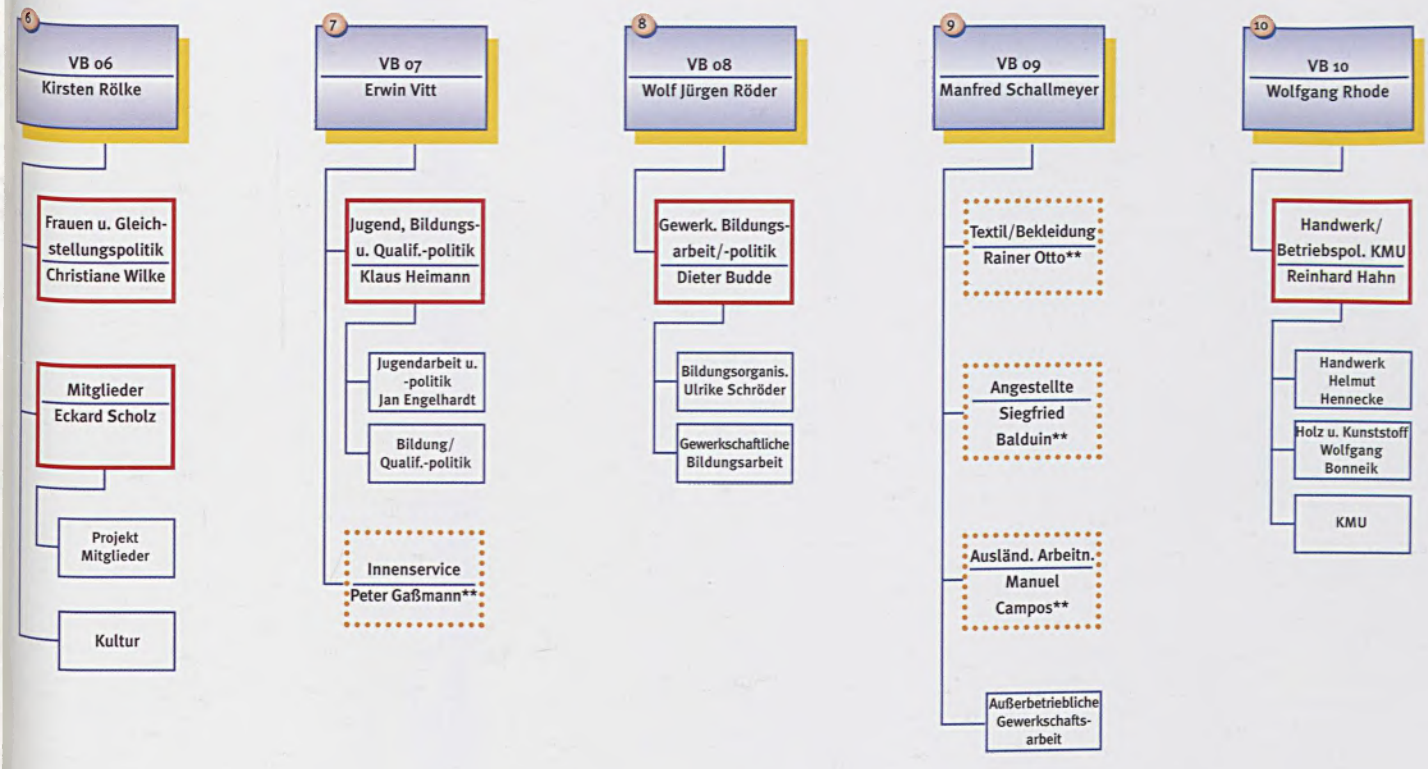
26. Oktober
Weltweite Proteste gegen die Vorbereitungen der Bush-Administration für einen Angriffskrieg gegen den Irak. In Washington demonstrieren weit über 100 000 Menschen.

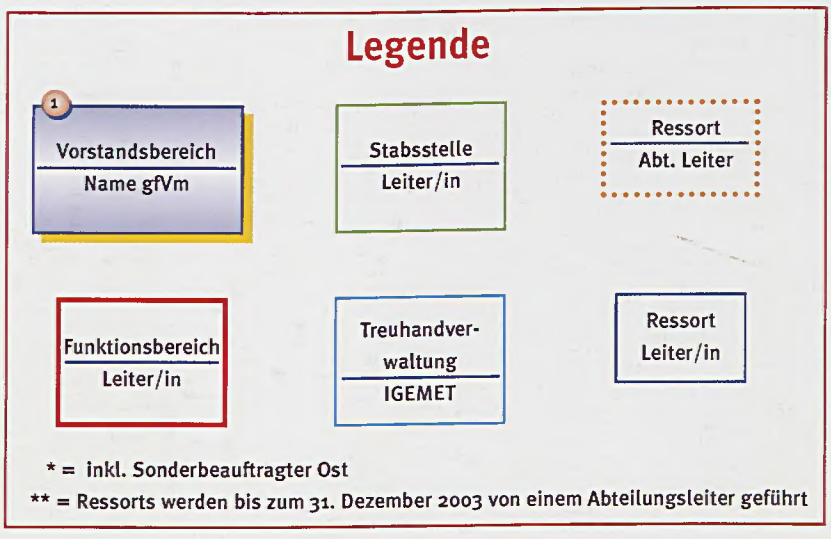
21. November
Nach zweieinhalb Jahren intensiver Diskussion innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft beschließt der IG-Metall-Vorstand das Zukunftsmanifest „Offensive 2010“. Das Manifest formuliert die Anforderungen der IG Metall an die Politik und stellt neue Ziele gemeinschaftlichen Handelns zur Diskussion.

Die Aufbaustruktur der IG Metall-Vorstandsverwaltung

Vorstandsbereiche, Funktionsbereiche und Ressorts, Stabsstellen und Treuhandverwaltung


1
VB 01
Klaus Zwickel
Koordinierung VB 01
Klaus Lang
Gesellschafts-politik
Elke Eller-Braatz
Pol. Plan. u. Koordination
Berliner Büro Michael Guggemos
Internationales/ Europa
Bert Thierron
Mittel- und Osteuropa*
Joachim Töppel
Internationales/Europa
Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit
Claus Eilrich
Pressestelle
Redaktion Ruth Gruber
Werbung
Online-Redaktion
Justitiariat
Michael Blank
Interne Revision/ Datenschutz
Erich Bach
Interne Revision
Betrieblicher Datenschutz
2
VB 02
Jürgen Peters
Interne Kommunikation
Georgios Arwanitidis
Zentralbibl. Peter Scherer
Archiv/Dokum. Peter Stahn
Intranet/ Extranet
Organisation/ OE
Claus Matecki
Organisations-politik
Organisations-beratung/ Verwaltungsstell.
Kongresse Tagungen
Personal/PE
Rainer Gröbel
Aus- und Weiterbildung Joachim Beerhorst
Gehaltsbuchhalt. Gitta Lang
Personalverwalt. Martina Decker
Personalentwickl. Susanne Scholtyssek
Gesundheits-förderung
Tarifpolitik
Armin Schild
Grundsatz-fragen Hilde Wagner
M+E Stefan Schaumburg
TP Europa Wolfgang Schroeder
Handwerk - Textil - Holz u. Kunststoff Peter Donath
Archiv/Tarifrecht Hermann Unterhinninghofen
3
VB 03
Bertin Eichler
Finanzen u. Controlling
Eberhard Vetter
Finanzen zentral Werner Langendorf
Controlling Friedrich Köhler
Beiträge u. Leistungen
Wolfgang Mazurek
Statistik/Service Leiter/in
Leistungen Leiter/in
Dez. Fin.-Wirtsch. Petra Bauer
Informations-systeme
Wolfgang Kienle
Benutzerservice Aron Lindermeir
Qualif. und Betreuung Doris Dietmayr
Rechenzentrum Günter Zerlik
Systementwickl. Detlef zum Winkel
IGEMET
N.N./
Eberhard Vetter
Rechnungswesen Leiter/in
Hausverwaltung Leiter/in
FEHO
Klaus Zwickel/
Bertin Eichler
4
VB 04
Horst Schmitthenner
Sozialpolitik
Hans-Jürgen Urban
Allg. SoPo Axel Gerntke
Arbeits- u. Gesundheits-schutz Klaus Pickshaus
Arbeitsrecht Werner Hinrichs
Sozialrecht Dieter Schneidinger
Behinderten-politik
5
VB 05
Karin Benz-Overhage
Betriebs- u. Mitbestimmunspolitik
Thomas Klebe
Branchenpolitik Siegfried Roth
Betriebsverfassungs- u. Unternehmensrecht Olaf Kunz
Betriebsräte, GBR, KBR, EBR Hannelore Elze
Vertrauensleute Thilo Kämmerer
Mitbestimmung Heinz Hawreliuk
Zweigbüro Friedhelm Matic
Wirtschaft – Technologie – Umwelt
Ulrich Eckelmann
Wirtschaft u. Statistik Rudolf Welzmüller
Industriepolitik Nikolaus Schmidt
Betriebs-wirtschaft Thomas Otto
Technik u. Umwelt Leiter/in


6
VB 06
Kirsten Rölke
Frauen u. Gleich-stellungspolitik
Christiane Wilke
Mitglieder
Eckard Scholz
Projekt Mitglieder
Kultur
7
VB 07
Erwin Vitt
Jugend, Bildungs- u. Qualif.-politik
Klaus Heimann
Jugendarbeit u. -politik
Jan Engelhardt
Bildung/ Qualif.-politik
Innenservice
Peter Gaßmann**
8
VB 08
Wolf Jürgen Röder
Gewerk. Bildungs-arbeit/-politik
Dieter Budde
Bildungsorganis.
Ulrike Schröder
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
9
VB 09
Manfred Schallmeyer
Textil/Bekleidung
Rainer Otto**
Angestellte
Siegfried Balduin**
Ausländ. Arbeitn.
Manuel Campos**
Außerbetriebliche Gewerkschafts-arbeit
10
VB 10
Wolfgang Rhode
Handwerk/ Betriebspol. KMU
Reinhard Hahn
Handwerk
Helmut Hennecke
Holz u. Kunststoff
Wolfgang Bonneik
KMU


Legende
1
Vorstandsbereich
Name gfVm
Stabsstelle
Leiter/in
Ressort
Abt. Leiter
Funktionsbereich
Leiter/in
Treuhandver-waltung
IGEMET
Ressort
Leiter/in
* = inkl. Sonderbeauftragter Ost
** = Ressorts werden bis zum 31. Dezember 2003 von einem Abteilungsleiter geführt

Herausgeber
Industriegewerkschaft Metall
Varstand
Lyaner Straße 32
6a528 Frankfurt am Main

Kaardinatian und Redaktian
Varstandsbereich a1, Funktiansbereich Gesellschaftspalitik,
Dr. Peter Schaaf, Herta Müller,
Bianka Huber, Ressart Kultur

Kanzeptian und Gestaltung
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck
alpha print medien AG Eppelheim,
Niederlassung Frankfurt am Main

Fatas
Werner Bachmeier, Heiner Blum,
Sven Däring/VISUM, dpa, IG Metall,
Labes/images.de, Walter Mehrl,
Hans Günther Öd/varia-press,
Christian van Palentz/transit-berlin,
Marka Priske/transit-berlin, Järg Sarbach,
Jürgen Seidel, Carinna Smalka, transit Leipzig,
Maria Vedder/picture NEWS, Manfred Vallmer,
Werbeagentur Zimmermann

Mit freundlicher Unterstützung van Ivar Bahn (Gedicht)
und Erich Rauschenbach (Karrikaturen)

ISSN 1434-159X

© IG Metall, Frankfurt am Main 2aa3


Azubis
lassen nicht
Mes mit sich
Machen.
Wir Streiken
Mit!!!








br
Z.



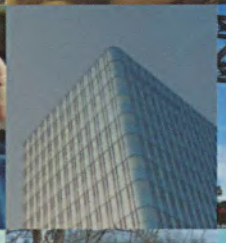


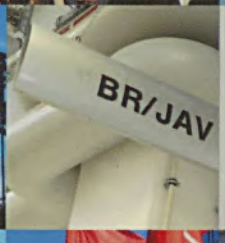











BR/JAV


Bildungsbedarf
ermittlung












STOP


P



