



# #FAIRWANDEL - NUR MIT UNS

71. Ordentliche Bezirkskonferenz | 23. Juni 2021

**MITTE**  
HESSEN | RHEINLAND-PFALZ  
SAARLAND | THÜRINGEN

**Herausgeber:**

IG Metall Bezirk Mitte  
Wilhelm-Leuschner-Straße 93  
60329 Frankfurt

**Verantwortlich:**

Jörg Köhlinger (Bezirksleiter)

**Redaktion:**

Uwe Stoffregen

**Fotos:**

Frank Rumpenhorst, IG Metall, Sven Ehlers,  
Martin Sehmisch, Alexander Englert, Gert Scheffler,  
Stephen Petrat

**Gestaltung:**

Claudia Büchling

**Druck:**

Dierichs Druck + Media

© IG Metall, Frankfurt am Main, Juni 2021

[www.igmetall-bezirk-mitte.de](http://www.igmetall-bezirk-mitte.de)



# GESELLSCHAFT



# TARIF UND BETRIEB



# ARBEIT



# MITEINANDER IN VIELFALT

# EIN CORONA-JAHR LIEGT HINTER UNS



Die Corona-Pandemie bestimmt seit mehr als einem Jahr unseren beruflichen und privaten Alltag. Inzwischen gibt es Licht am Ende des Tunnels, angesichts einer quälend langsamen Impfkampagne und grassierender Mutationen ist ein Ende der Einschränkungen aber noch nicht absehbar. Sicher ist aber, dass im Angesicht von Pandemie und Transformation der nachhaltige Umbau der Industriegesellschaft, Beschäftigungs- und Zukunftssicherung eine zentrale Aufgabe bleiben wird.

## Mitgliederentwicklung

Die Corona-Pandemie ist auch an der IG Metall nicht spurlos vorbeigegangen. Von Januar bis einschließlich Dezember 2020 traten 11.254 Beschäftigte im Bezirk Mitte in die Gewerkschaft ein, davon waren 2.707 Auszubildende. Dennoch hat sich im Laufe des vergangenen Jahres die Zahl der Mitglieder im Saldo um 2,6 Prozent verringert; nicht zuletzt aufgrund sehr erschwerter Mitgliederwerbung und -betreuung. Dem versucht die IG Metall Mitte entgegen zu wirken. Das bereits seit 5 Jahren existierende Erschließungsprojekt ist dafür ein positives Beispiel. Ende 2020 waren insge-

samt 306.115 Menschen Mitglied der IG Metall in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen. Im ersten Quartal 2021 konnte die Mitte 3.561 neue Mitglieder gewinnen, im Saldo ist die Mitgliederzahl im Bezirk aber weiterhin rückläufig.

### **Wirtschaftliche Entwicklung**

Erstaunlicherweise gestaltet sich die wirtschaftliche Entwicklung positiv. So ist die Auftragslage in den letzten Monaten wesentlich besser als erwartet. Die deutsche Industrie erwartet im laufenden Jahr eine schrittweise Erholung nach dem Corona-Tief 2020. Teilweise haben Unternehmen mehr Auftragseingänge als vor der Krise. Die Wirtschaftsleistung dürfte 2021 laut BDI-Prognose um 3 Prozent zulegen. Dennoch arbeiten viele Beschäftigte immer noch kurz, oder pandemiebedingt von zu Hause. Viele müssen Arbeit und Kinderbetreuung parallel managen. Die Belastungen sind in allen Lebensbereichen weiterhin herausfordernd, bis ein großer Teil der Bevölkerung gegen das Corona-Virus geimpft ist.

### **Tarif**

Dennoch konnte die IG Metall ein tragfähiges Tarifergebnis für die rund 400.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Mitte erzielen. Ohne die Unterstützung von mehr als 136.000 Beschäftigten, die sich trotz Pandemie an den Arbeitsniederlegungen beteiligten, wäre das sicherlich nicht möglich gewesen. Wie für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie, fordert die IG Metall Mitte für die rund 39.000 Beschäftigten des Kfz-Handwerks in Hessen, im Saarland, in Thüringen und in der Pfalz eine Entgelterhöhung von 4 Prozent sowie eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung. Die Verhandlungen beginnen im Sommer dieses Jahres.

### **Betrieb**

Eine deutliche Zahl von Unternehmen hat im vergangenen Jahr die Pandemie missbraucht, um länger geplante Rationalisierungsvorhaben umzusetzen. Infolge dessen wurden in allen vier Bundesländern des Bezirks Standorte geschlossen, verkleinert und Arbeitsplätze abgebaut. Den bereits stattfin-

denden Transformationsprozess will die IG Metall Mitte mitgestalten. IG Metall und Betriebsräte erwarten, dass Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie die Belegschaften in Entscheidungen eingebunden werden. Dabei kann Beschäftigungssicherung nur mit zukunftsfähigen Produkten und Geschäftsmodellen erfolgen. Die Politik muss gute Rahmenbedingungen für den Umbau der Industriegesellschaft schaffen. Darum engagiert sich die IG Metall Mitte in den Gesprächs- und Entscheidungsgremien auf Landes- und Bundesebene.

### **Mitbestimmung**

Die Mitbestimmung hat in der Corona-Krise ihren guten Ruf erneut bestätigt, sie ist ein Erfolgsmodell. Damit sie das auch bleiben kann, muss sie aber weiterentwickelt werden. Einen ersten Schritt hat das Bundeskabinett mit der Verabschiedung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes getan. Damit soll die Wahl von Betriebsräten erleichtert und die Initiatoren von Betriebsratswahlen besser geschützt werden. Die IG Metall streitet darüber hinaus für mehr Demokratie in der Wirtschaft und im Betrieb. Als Blaupause soll die Montanmitbe-

stimmung dienen. Mehr Mitbestimmung im Betrieb und auf Konzernebene ist die Basis für beschäftigtenorientierte Transformation. Es ist gleichzeitig die Basis starker Gewerkschaften, die sich gegen Rechtsextremismus und Hetze gegen Minderheiten wehren. Es ist die Basis einer starken Zivilgesellschaft, die gestalterisch wirken will.

**Jörg Köhlinger**

Leiter des IG Metall Bezirks Mitte

# GESELLSCHAFT



# SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE

Seit der Funktionärskonferenz im September 2020 bündeln wir unsere Aktivitäten im IG Metall Bezirk Mitte unter dem Motto »Solidarisch in die Offensive«. Ob wir gestärkt oder geschwächt aus der Krise hervorgehen, ist noch nicht ausgemacht und liegt – nicht zuletzt – auch an uns. Klar ist, dass sich die IG Metall Mitte nicht mit den derzeitigen Verhältnissen arrangieren wird. Wir streiten für sichere Beschäftigung und für verkürzte Arbeitszeiten. Wir werben um die neuen Auszubildenden und die dual Studierenden. Wir sind präsent und aktiv im Betrieb und in der Gesellschaft. Wir sprechen offensiv über Reformperspektiven und ein Konzept der Wirtschaftsdemokratie. Dabei geht es uns um den Ausbau der Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung.

In Anbetracht des Wandels der Arbeitswelt und der vielfältigen Herausforderungen, mit denen Betriebsräte tagtäglich konfrontiert sind, wirkt das Betriebsverfassungsgesetz – dessen letzte kosmetische Reform nunmehr 20 Jahre zurückliegt – geradezu aus der Zeit gefallen. Wir wollen erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Personalbedarfsplanung und bei Betriebsänderungen. Das würde uns in den aktuellen Abwehrkämpfen und bei der Bewältigung der Transformation enorm helfen.

In den Aufsichtsräten verhindert die ungleiche Machtverteilung zugunsten der

Kapitalvertreter eine wirksame Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten. Das Doppelstimmrecht für Aufsichtsratsvorsitzende in Aktiengesellschaften gehört daher auf den Prüfstand. Gerade bei Standortentscheidungen reicht es nicht aus, nur nach den Interessen der Aktionäre zu handeln. Eine Offensive, die ihren Namen verdient, kann sich jedoch nicht nur auf die Demokratisierung von betrieblichen und wirtschaftlichen Entscheidungsvorgängen beschränken, sondern muss zugleich auch der ungleichen Verteilung von Einkommen, Vermögen und letztlich auch Lebenschancen entgegenwirken.

Kurzum: es geht um eine progressive Gewerkschaftspolitik, die nichts weniger als eine umfassende Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zum Ziel hat. Das ist keine Kleinigkeit. Denn den fortschrittlichen gesellschaftlichen Kräften scheint angesichts der vielgestaltigen Herausforderungen der Gegenwart die Utopie abhandengekommen zu sein. Wir glauben, dass Gewerkschaften und soziale Bewegungen auf eine Gesellschafts-utopie nicht verzichten können. Ohne Visionen und ohne grundlegende Debatten über gesellschaftliche Strukturen, wird sich auch die alltägliche Praxis nicht verändern lassen.

Die Bewältigung der Pandemie und deren Folgen erfordert die Solidarität aller,







getreu unserem Motto »Solidarisch in die Offensive«. Gewerkschaften sind von jeher Kampf- und Solidargemeinschaften. Solidarität mit den vulnerablen Gruppen ist für die IG Metall selbstverständlich. Wir wollen keine Gesellschaft, die den Gesundheitsschutz der Bevölkerung gegenüber den Wirtschaftsinteressen nachrangig behandelt. Wenn vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie Grundrechte eingeschränkt werden, beobachten wir das allerdings sehr genau, schließlich handelt es sich um Rechte, die nicht zuletzt von den Gewerkschaften hart erkämpft wurden.

Als IG Metall weisen wir auf bestehende gesellschaftspolitische Schieflagen hin und versuchen denen entgegen zu wirken. Wir mischen uns ein, wenn sich Politiker ungeniert die Taschen voll machen, wenn Arbeitgeber in der Pandemie Homeoffice-Regelungen erschweren, wenn Politik gegenüber den Unternehmen nur auf Ap-

pelle setzt anstatt sie zu verpflichten und wenn trotz knapper Produktionskapazitäten nicht ernsthaft erwogen wird, Impfpunkte weiteren Herstellern zugänglich zu machen.

Die sozialen Folgen der Pandemie nehmen wir ernst und machen im politischen Raum darauf aufmerksam. Viele Beschäftigte bangen um ihren Arbeitsplatz oder sind seit Monaten in Kurzarbeit, andere müssen ihr »Homeoffice« in einer beengten Stadtwohnung unterbringen und nebenher noch die eigenen Kinder betreuen. Die Schließung von Kitas und Schulen verstärkt ohnehin bestehende Ungleichheiten beim Bildungserfolg. Gleichzeitig fließen Milliarden Steuergelder an Unternehmen, ohne dass klar wird, ob diese Beschäftigung sichern werden. Das ist Umverteilung, wie wir sie nicht wollen: von unten nach oben. Vielen aktuell gebeutelten Menschen muss dies wie Hohn vorkommen.

# SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE

## FUNKTIONÄRSKONFERENZ IG METALL MITTE



## Wer zahlt für die Krise?

Im Nachgang der globalen Banken- und Finanzkrise im Jahr 2008 versammelte sich ein breites Bündnis hinter dem einprägsamen Slogan „Wir zahlen nicht für eure Krise“. Die Bewegung zielte darauf ab, eine Sozialisierung der Krisenverluste abzuwenden; Steuergelder dürften nicht in die falschen Bereiche und an die Verursacher der Krise fließen, so die zentrale Forderung. Die Krise dürfe nicht auf die abhängig Beschäftigten, die Menschen des globalen Südens und die Natur abgewälzt werden, für die entstehenden Kosten sollten stattdessen die Verursacher und Profiteure aufkommen. Heute – dreizehn Jahre später – stellt sich weniger die Frage nach der Verantwortung für das Entstehen der Krise, wohl aber erneut die, wer für die Krisenkosten aufzukommen hat. Die Kapitalseite hat diese Frage längst beantwortet: sie wollen die Krisenkosten auf die abhängig Beschäftigten verlagern. Er kämpfte Mitbestimmungsrechte und tarifliche Leistungen sollen zurückgefahren, arbeitsmarkt- und sozialstaatliche Errungenschaften geschliffen, Verbrauchssteuern – falls nötig – erhöht werden. Obwohl in der Pandemie vielerorts gutes Geld verdient wird, setzen viele Arbeitgeber auf Verlagerung, Massenentlassungen, und Betriebsschließungen. Wir wehren uns dagegen, dass die Kosten auf die Beschäftigten verlagert werden. Wir tun das im Betrieb, aber auch gegenüber der Politik.

## Landtagswahl in Rheinland-Pfalz

In den Berichtszeitraum fiel die Landtagswahl in Rheinland-Pfalz, die die von Malu Dreyer angeführte SPD nach einem anfänglichen Kopf-an-Kopf-Rennen für sich entscheiden konnte. Die Parteien der bisherigen Regierungskoalition aus SPD, Grünen und FDP gehen gestärkt aus der Wahl hervor. Die Koalitionsverhandlungen fanden zwar nach Redaktionsschluss dieses Berichtes statt, vieles deutet aber auf eine Fortsetzung des bisherigen Ampel-Bündnisses hin. Die Zusammenarbeit mit der bisherigen rheinland-pfälzischen Landesregierung war weit entwickelt. Wir hoffen, dass daran angeknüpft werden kann. Mit Lana Horstmann, freigestellte Betriebsrätin bei ThyssenKrupp Rasselstein, gelang einer engagierten Metallerin erfreulicherweise der Einzug in den Landtag.

## Andere politische Mehrheiten sind nötig

Die Bilanz der Arbeit der Großen Koalition fällt gemischt aus. Einerseits ist es der IG Metall und den anderen DGB-Gewerkschaften gelungen, mit gewerkschaftlichen Forderungen auf das Regierungshandeln Einfluss zu nehmen – beispielsweise bei der Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeit oder im Kontext der Bewältigung der Transformation. Andererseits konnten zentrale und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Vorha-

ben nicht umgesetzt werden. Dies gilt für eine gerechtere Steuerpolitik ebenso wie für die Bekämpfung von Altersarmut, prekärer Beschäftigung und den Missbrauch von Werkverträgen. Alles Themen die gemäß der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2020 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wichtig sind. Wir haben eine Vielzahl von politischen Diskussionen zur aktuellen bundespolitischen Lage und zur anstehenden Bundestagswahl initiiert, so beispielsweise im November 2020 im Rahmen der jährlichen Hauptamtlichen- und Beschäftigtentagung.

Die Ergebnisse der Landtagswahlen in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg und der demoskopische Sturzflug der Unionsparteien nähern im Vorfeld der Bundestagswahl Debatten über eine Regierung ohne Beteiligung von CDU und CSU. Unabhängig vom Ausgang der im September anstehenden Wahl wird die IG Metall sich für die Interessen der Beschäftigten weiterhin einsetzen und streiten müssen. Wir kämpfen gegen reaktionäre und für solidarische Lösungen sozio-ökonomischer Probleme.

Dass die AfD bei den jüngsten Wahlen Federn lassen musste, weckt Hoffnungen. Wir müssen aber trotzdem konstatieren, dass die Partei nicht zuletzt bei Gewerkschaftsmitgliedern weiterhin auf Zuspruch stößt. Das müssen wir ernst nehmen. Für uns ist klar: Hetze gegen Minderheiten

verstärkt soziale Ungerechtigkeit anstatt diese zu bekämpfen. Dagegen braucht es starke Gewerkschaften und Druck aus der Zivilgesellschaft.

## Starke Gewerkschaften statt Verschwörungsideologien

Unsere Grundrechte wurden hart er kämpft. Daher muss sehr sorgfältig abgewogen werden, ob und in wie weit Grundrechtseinschränkungen zum Schutz der Gesundheit der Bevölkerung notwendig und hinnehmbar sind. Für uns ist klar: Einschnitte in die Grundrechte der Bürger darf es ohne Beteiligung des Parlaments nicht geben, auch dann nicht, wenn sie zeitlich befristet sind.

Die teilweise unverständlichen und un- ausgegorenen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie verstärken das Misstrauen gegenüber staatlichem Handeln innerhalb der Bevölkerung. Und Kritik und Misstrauen sind selbstverständlich auch erlaubt. Wenn selbsternannte Querdenker aber das Infektionsschutzgesetz mit dem Ermächtigungsgesetz von 1933 vergleichen, ist das eine Relativierung des Faschismus und eine Verhöhnung der NS-Opfer, die wir nicht akzeptieren und der wir entschieden entgegentreten. So wie wir es beispielsweise im Vorfeld der Kommunalwahl in Hessen mit der vom VVN-BdA initiierten Kampagne ‚Demokratie! wählen‘ getan haben.

Wir müssen den Rechten und Verschwörungstheoretikern den „Angstrohstoff“ (Oskar Negt) entziehen. Dafür braucht es gesellschaftliche Reformen, die über das groß-koalitionäre Klein-Klein hinausgehen. Es braucht eine unmittelbar erfahr- und erlebbare IG Metall im Betrieb, die erfolgreich und beteiligungsorientiert Konflikte austrägt. Diese Form der offensiven Gewerkschaftsarbeit ist ein wichtiges Mittel gegen rechte Umtriebe – im Betrieb und in der Gesellschaft.

Gewerkschaftliches Handeln lebt von Kommunikation, von Präsenz und vom direkten Austausch. Wir haben Mittel und Wege gefunden, um mit der gegenwärtigen Situation zurechtzukommen. Und wir haben – nicht zuletzt im Zuge der Tarifbewegung – bewiesen, dass Arbeitskampf auch mit Abstand geht, teilweise sogar im Homeoffice. Trotzdem wollen und müssen wir so schnell wie möglich zu den bewährten Formen von Gewerkschaftsarbeit zurückfinden. Um ihrer selbst willen, aber auch, um rechten Hetzern und Verschwörungsideologen noch besser die Stirn bieten zu können.

### **Sozialpolitik als Schlüsselaufgabe**

Die IG Metall ist eine gesellschaftspolitische Gestaltungsmacht, die über eigene Konzepte für die Zukunft des Sozialstaats

verfügt und für diese im politischen Raum eintritt. Dabei verweisen wir unermüdlich auf das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes. Es geht uns um eine sozialstaatliche Regulierung des gesellschaftlichen Miteinanders und nicht um eine Vertarflischung des Sozialstaatlichen. Mit unserem Rentenkonzept und den Überlegungen für eine solidarische Bürgerversicherung zeigt die IG Metall, wie die Sozialversicherungssysteme langfristig gestärkt werden können.

Die sich abzeichnenden finanziellen Defizite der Sozialversicherungen im Zuge der Corona-Pandemie dürfen nicht dazu führen, dass die Schutzwirkung der Sozialversicherungssysteme eingeschränkt wird. Hier wird Widerstand angezeigt sein. Das sozialpolitische Feld – und damit auch die nächste Sozialwahl – wird damit an Bedeutung gewinnen. Das Papier zu den bezirklichen Arbeitsschwerpunkten für 2020-2024, das wir im Rahmen der Bezirkskonferenz im November 2020 verabschiedet haben, trägt dem Rechnung. Zugleich macht es deutlich, dass eine nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung notwendig ist. Dafür wird die IG Metall und damit auch der Bezirk Mitte sich intensiv streiten.

## **DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

Als IG Metall setzen wir in den DGB-Bezirken Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland Impulse und pflegen Bündnisse. Im Vorfeld der Landtagswahlen in Thüringen und in Rheinland-Pfalz und im Rahmen der Koalitionsverhandlungen haben wir zusammen mit dem DGB gewerkschaftliche Positionen platziert und uns dafür eingesetzt, dass unsere Forderungen umgesetzt werden.

Ende 2020 hatten die Mitglieds-gewerkschaften in den beiden Bezirken 946.191 Mitglieder, davon gehörten 306.115 der IG Metall an. Dies entspricht einem Anteil von 32,35 Prozent.

Zentrales Gremium ist der DGB-Bezirksvorstand, der unter anderem aus dem oder der DGB-Bezirksvorsitzenden, seinem oder seiner Stellvertreterin und den acht Bezirksleitern der Gewerkschaften besteht.

Für das letzte Quartal 2021 ist in den beiden Bezirken die alle vier Jahre stattfindende DGB-Bezirkskonferenz geplant, in deren Rahmen auch der/die Bezirksvorsitzende und sein/e Stellvertreter/in gewählt wird. Zudem finden die DGB-Bezirksjugendkonferenzen statt.



# ARBEIT



## Industrieller Wandel und Pandemie

Die Corona-Pandemie hat unsere Arbeitsweisen in den letzten Monaten auf allen Ebenen bestimmt. So erfolgte die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen oder mit Mitgliedern im Betrieb oder von zu Hause aus meist digital. Und es ist davon auszugehen, dass diese Kommunikationsform in unserem Arbeitsalltag auch nach der Krise eine wichtige Rolle spielen wird. Die Kontaktbeschränkungen führten auf dem gesamten Globus zum Teil zu wochenlangen Produktionsunterbrechungen und unterbrochenen Lieferketten. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie fragil eine just-in-time produzierende Industrie ist, deren Wertschöpfungsketten den gesamten Globus umfassen. Die Havarie eines Containerschiffes im Suezkanal oder die Abhängigkeit von einigen wenigen Chipherstellern in Südostasien haben das überaus deutlich gemacht.

In vielen Industriebranchen brach die Nachfrage massiv ein. Trotz der wirtschaftlichen Erholung zum vergangenen Jahreswechsel sind die Folgen einer weltweiten Rezession spürbar. In vielen Betrieben wurden zunächst Leihbeschäftigte entlassen und Kurzarbeit eingeführt. Ob Stahlherstellung oder Maschinen- und Anlagenbau, ob Gießereibetriebe oder Logistikdienstleister, mehr als drei Viertel der Betriebe im Bezirk waren im

Sommer 2020 von Kurzarbeit betroffen. So brach beispielsweise der europäische PKW-Absatz 2020 um fast ein Viertel gegenüber 2019 ein. Die Produktion der deutschen Maschinen- und Anlagenbauer verringerte sich 2020 um 13 Prozent und in der Stahlindustrie um 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Erfreulicherweise nehmen seit März 2021 Aufträge deutlich zu.

Eine deutliche Zahl von Unternehmen hat die Pandemie missbraucht, um länger geplante Rationalisierungsvorhaben umzusetzen. Infolge dessen werden in allen vier Bundesländern des Bezirks Standorte verkleinert oder geschlossen und Arbeitsplätze abgebaut. Norma, Continental/ Vitesco oder Kamax, Adient und Eaton sowie Schaeffler oder Selzer und Outokumpu Nirosta sind nur eine kleine Auswahl von Unternehmen, die dem Transformationsprozess mit dem Abbau von Arbeitsplätzen begegnet.

Unternehmen stehen heute vielfach vor richtungsweisenden Entscheidungen. IG Metall und Betriebsräte erwarten, dass dabei Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie die Belegschaften rechtzeitig eingebunden werden und in innovative und klimafreundliche Technologien und Produkte investiert wird. Beschäftigungssicherung hat über zukunftsfähige Geschäftsmodelle und nachhaltige Wertschöpfungsketten zu



erfolgen. Dafür muss die Politik Rahmenbedingungen und Leitplanken setzen, die einen sozialen, ökologischen und demokratischen Wandel und Umbau der Industrie ermöglicht. Entsprechend engagiert sich die IG Metall Mitte in den Gesprächs- und Entscheidungsgremien gegenüber der Politik.

In dem auf Initiative der IG Metall gegründeten Transformationsrat Rheinland-Pfalz haben wir mit allen Mitgliedern des Rates Maßnahmen verabredet, die kurzfristig den Unternehmen und ihren Beschäftigten durch die Corona-Krise helfen sowie mittel- bis langfristig zum Erhalt und Ausbau industrieller Wertschöpfung sowie

zur Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten im Wandel dienen sollen. Das im September 2020 beschlossene Maßnahmenpaket konzentriert sich dabei auf die Handlungsfelder Beschäftigung, Qualifizierung und Weiterbildung, Berufliche Bildung, Forschungs- und Investitionsförderung sowie erneuerbare Energien und Wasserstoffstrategie. Die verabredeten Instrumente und Initiativen werden nun sukzessive auf den Weg gebracht, so dass diese zeitnah den Betrieben zur Verfügung stehen. Derzeit beraten wir im Transformationsrat über weitere Maßnahmen, die den Unternehmen und Beschäftigten den Weg durch den industriellen Wandel erleichtern sollen.

In ähnlicher Weise ist die IG Metall Mitte am sogenannten Industrietrialog Hessen beteiligt. Zwischen der Landesregierung, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften wurde in den vergangenen Monaten ebenfalls darüber beraten, welche wirtschafts- und industriepolitischen Weichenstellungen vorgenommen werden müssen, um den Industriestandort Hessen zu stärken. Die Stärkung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen und die Weiterbildung der Beschäftigten standen im Mittelpunkt der Beratungen. Die Diskussionen in Hessen haben gezeigt, wie wichtig das politische Grundverständnis der Landesregierungen ist, um politisches Handeln im Sinne der Beschäftigten ausrichten zu können. Derzeit ist nicht absehbar, ob ein ähnliches Maßnahmenpaket wie in Rheinland-Pfalz zu Stande kommen wird.

In Thüringen haben wir uns in den Gesprächen sowohl auf parlamentarischer als auch ministerialer Ebene, dafür eingesetzt, dass es ein Unterstützungsangebot für Unternehmen und Betriebsräte in Form einer Transformationsagentur gibt. Die Agentur dient als Anlaufstelle im Transformationsprozess und soll über Branchenentwicklungen, Prozesse und Technologien informieren, zu Förderangeboten des Landes beraten, bei der Organisation von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen

sowie Netzwerkformate organisieren. Des Weiteren haben wir in den regelmäßigen Beratungen mit dem Wirtschaftsministerium den Beratungsbedarf von Betriebsräten adressiert. Diese brauchen Unterstützung und Begleitung, um ihre Standorte bei dem industriellen Wandel mit Ideen zu unterstützen. Schließlich geht es darum, komplexe Veränderungsprozesse im Sinne der Belegschaften auf Augenhöhe mit dem Management mit zu gestalten und somit maßgeblich an der Sicherung industrieller Wertschöpfung beteiligt zu werden. Daher muss eine professionelle Beratungsinstanz für Betriebsratsgremien, ähnlich der Technologieberatungsstelle in Rheinland-Pfalz, geschaffen werden.

Ziel ist es zum Beispiel, die Situation und Handlungsoptionen der Unternehmen und insbesondere der Betriebsräte zu analysieren, die Beschäftigten aktiv zu beteiligen, Ansatzpunkte möglicher Alternativkonzepte zu entwickeln und das eigene Handeln für den Erhalt industrieller Wertschöpfung zu planen. Die kommenden Monate, insbesondere die bevorstehende Landtagswahl, werden zeigen, ob diese Forderung politisch umsetzbar ist.



Im Saarland haben wir mit der Transformationswerkstatt Saar (TWS) ein Angebot geschaffen, das zum einem diesen Beratungs- und Unterstützungsbedarf in den Betrieben decken soll und zum anderen Forderungen der IG Metall kanalisieren und direkt an die politischen Akteurinnen und Akteure adressieren sollen.



HOMBURG-SAARPFALZ | NEUNKIRCHEN | SAARBRÜCKEN | VÖLKLINGEN

Die Transformationswerkstatt ist Mitte 2020 als gemeinsames Projekt der vier saarländischen Geschäftsstellen des Bezirks und des Vorstands der IG Metall für die Dauer von drei Jahren eingerichtet worden. Die Transformationswerkstatt versteht sich als Dienstleister der Geschäftsstellen und des Bezirks. Daneben werden durch Networking und Lobbyarbeit Projekte vorangetrieben und letztendlich zum Vorteil der Beschäftigten umgesetzt. Das Schaffen von Plattformen zum Austausch soll es ermöglichen, sowohl innerhalb der IG Metall als auch mit unseren Partnerorganisationen Themen fokussiert zu bearbeiten und gleichzeitig den Blick über den Tellerrand zu erweitern. Ziel ist es,

Beschäftigung im Saarland zu sichern und darüber hinaus die sozial-ökologische Transformation zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gestalten. In den kommenden Monaten wird die IG Metall Mitte die Gesprächs- und Diskussionsformate sowie die anstehenden Landtagswahlen in Thüringen und im Saarland nutzen, um für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation zu streiten.

#### Vertrauensleute – Die IG Metall vor Ort im Betrieb

Die Vertrauensleutewahlen fanden, turnusgemäß, 2020 im Zusammenhang mit den Organisationswahlen statt. Unter pandemiebedingt schwierigen Bedingungen wurden 248 Gremien der Vertrauensleute gewählt. Nicht nur die Zahl der Gremien hat sich gegenüber der vorangegangenen Legislaturperiode verringert, auch die Zahl der neu gewählten Vertrauensleute verringerte sich von rund 7.380 auf 5.850. Die unzureichenden persönlichen Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten waren ein entscheidender Grund dafür.

Überwiegend nutzten die Geschäftsstellen und Betriebe die Möglichkeiten virtueller Versammlungen oder Wahlen über digitale Plattformen. Von der Möglichkeit Vertrauensleute durch den Ortsvorstand zu benennen, wurde kaum



Gebrauch gemacht. Mehr als 80 Prozent der Vertrauensleute bzw. Gremien wurden digital oder analog gewählt. Positiv ist, dass mehr jüngere Beschäftigte und mehr Frauen als in der Vergangenheit in den Vertrauenskörper gewählt wurden. Auch der Anteil der Angestellten ist gestiegen und beträgt rund 38 Prozent.

Trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen haben sich Vertrauensleute im Bezirk Mitte in der gemeinsamen gewerkschaftlichen Arbeit engagiert. So organisierten Vertrauensleute betriebliche Arbeitskämpfe gemeinsam mit den Geschäftsstellen und diskutierten mit den IG Metall-Mitgliedern und Beschäftigten die Tarifforderungen. Die Vertrau-

ensleute der IG Metall Mitte beteiligten sich an Kampagnen und Projekten, wie beispielsweise der Ausbildung von Veränderungspromotorinnen und -promotoren in Verbindung mit dem Projekt »Die IG Metall vom Betrieb aus denken« oder dem im März 2021 gestarteten Projekt der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Ein Projekt, das darauf abzielt in einem Zeitraum von vier Jahren Vertrauensleute zu qualifizieren, die Kolleginnen und Kollegen bezüglich der beruflichen Weiterbildung beraten.

Der bezirkliche Vertrauensleutenausschuss ist das zentrale Gremium im Bezirk Mitte, in dem sich die Vertrauensleute zu aktuellen betriebs- und

gesellschaftspolitischen Themen austauschen und vernetzen. Im Berichtszeitraum fanden corona-bedingt vier bezirkliche Ausschusssitzungen virtuell statt. Dabei wurden Themen, wie die Gestaltung der Vertrauensleutearbeit unter Pandemiebedingungen, besprochen. Des Weiteren wurden die Vertrauensleutewahlen, die Beteiligung und Gestaltung des Projektes »Die IG Metall vom Betrieb aus denken« und die Tariffbewegungen 2021 thematisiert.

Vertrauensleute nehmen häufig frühzeitig Probleme der Beschäftigten in den Abteilungen oder am Band wahr und stellen eine Art »Radarsystem« dar. Aus diesem Grundverständnis heraus orga-

nisiert der bezirkliche Vertrauensleutenausschuss seine Arbeit.

2021 werden weiterhin folgende Themen im Ausschuss eine zentrale Rolle spielen:

- Stärkung der Vertrauensleutestrukturen in den Betrieben,
- Beteiligung und Gestaltung der Tariffbewegungen,
- Positionierung im Vorfeld der Bundestagswahl,
- Vorbereitung der Betriebsratswahlen.





## Betriebsratswahlen 2022

Im kommenden Jahr stehen die Betriebsratswahlen an. Neben den turnusgemäßen Wiederwahlen besteht erneut die Möglichkeit neue Betriebsratsgremien zu wählen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat die Gesetzgebung versucht, die Gründung von Betriebsratsgremien zu unterstützen und die Initiatorinnen und Initiatoren besser zu schützen. Grundsätzlich ist das Gesetz zu begrüßen, wenngleich einzelne Regelungspunkte unzureichend und weitergehende Reformen im Hinblick auf die Transformation notwendig sind.

Dies nimmt die »Initiative Mitbestimmung« der IG Metall auf. Sie fordert unter anderem eine weitergehende wirtschaftliche Mitbestimmung für Betriebs- und Aufsichtsräte. Als Gegenentwurf zur »Herr-im-Haus« Mentalität der Arbeitgeber wollen wir ein wirtschaftsdemokratisches und positives gesellschaftliches Zukunftsbild gestalten und somit einen Gegenentwurf zu gescheiterten marktliberalen Modellen anbieten.

Ein weiterer Schwerpunkt im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen 2022 ist die Auseinandersetzung mit selbsternannten Querdenkern, Rechtspopulisten oder Verschwörungstheoretikern im Betrieb. Uns ist es 2016 in den Betrieben und Unternehmen des Bezirks Mitte gelungen, rechte Listen zu verhindern. Daran wollen wir anknüpfen und bei den Beschäftigten für unsere Ideen und Überzeugungen werben.



# TARIF UND BETRIEB



# METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

## Flächentarifbewegungen 2020 und 2021

Die Forderungsdebatte für die Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie steht bereits unter dem Schatten einer krisenhaften Branchensituation. Diese hatte sich in der zweiten Hälfte des Jahres 2019 immer weiter verfestigt und beeinflusste auch die tarifpolitische Agenda der Tarifkommissionen im Bezirk und bundesweit. Dies spiegelte sich zum einen in den politischen Schwerpunkten Zukunfts- und Beschäftigungssicherung, der neben Entgelt einen prominenten Platz einnahm.

Zum anderen wählte die IG Metall mit einem Moratorium einen ungewöhnlichen aber situationsangemessenen Ansatz, welcher angesichts der heraufziehenden Krise zu einer Lösungsfindung innerhalb der Friedenspflicht beitragen sollte. Die Corona-Infektionsdynamik zwang uns tatsächlich Ende Februar/Anfang März 2020, zu einer »Notlandung« der Tarifbewegung durch Übertragung des rasch erzielten Pilotabschlusses aus Nordrhein-Westfalen.

Im Kern wurden zum einen die gekündigten Tarifverträge ohne Entgelterhöhung wieder in Kraft gesetzt. Zum anderen wurde eine tariflich fixierte Arbeitgeberleistung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vereinbart, das in den folgenden Monaten erhebliche Teile der Belegschaft

ten in der Metall- und Elektroindustrie beziehen mussten. Die Entgelttarifverträge wurden bis Ende 2020 wieder in Kraft gesetzt.

Dementsprechend begann bereits im Herbst die Forderungsdiskussion für die Tarifbewegung 2021. Die IG Metall im Bezirk Mitte formulierte letztlich drei Tarifforderungen:

- ein Volumen von 4 Prozent zur Stabilisierung der Entgelte, welches auch zur Beschäftigungssicherung eingesetzt werden kann;
- die Verbesserung der Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch Möglichkeiten zur Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich; sowie
- die Schaffung eines tariflichen Rahmens zur Aushandlung betrieblicher Zukunftstarifverträge.

Als Gesprächsthemen wurden zudem die Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden sowie – gegenüber den Thüringer Arbeitgebern – die nach wie vor ausstehende Angleichung Ost aufgerufen. Eine Besonderheit: Um die Regelungen zur Beschäftigungssicherung angehen zu können, wurde im November der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) gekündigt, obwohl dies eine

einmonatige Verlängerung der Friedenspflicht bis zum 1. März 2021 zur Folge hatte.

Nachdem sich die Corona-Lage in den Sommer- und Herbstmonaten entspannt hatte, war die Tarifbewegung erneut durch ein teils eskalierendes Infektionsgeschehen geprägt. Die große Verunsicherung, die viele betrieblich Aktive ebenso wie Hauptamtliche während der »ersten Welle« erlitten hatten, hatte sich zumindest abgeschwächt. Denn zum einen war die Erkenntnis gereift, dass es auch inmitten einer Pandemie möglich sein muss, Grundrechte auf gewerkschaftliche Organisation und kollektives Handeln wahr-

zunehmen (»Wo gearbeitet wird, kann auch gestreikt werden«). Zum anderen konnten wir auf die vielen betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen im Jahr 2020 gesammelten Erfahrungen bei Aktionen unter Wahrung des Infektionsschutzes (»Arbeitskampf geht auch mit Abstand«) zurückgreifen. Insofern war die Tarifbewegung insgesamt geprägt von neuartigen, virtuellen Kommunikations- und Aktionsformen sowie von infektionsschutzkonformen Warnstreiks und Aktionen.





**SOLIDARISCH**

**IN DIE OFFENSIVE**

**TARIFBEWEGUNG ME**

An der virtuellen »Kick Off«-Veranstaltung zur Tariffbewegung am 3. Dezember beteiligten sich rund 300 Kolleginnen und Kollegen. Dort wurden auch Verabredungen zur Durchführung einer bezirksweiten Fotoaktion getroffen, die in den folgenden Wochen als Anlass diente, die Themen der Tariffbewegung in den Betrieben zu diskutieren und die Unterstützung der Beschäftigten trotz Kontaktbeschränkungen zu dokumentieren. Am 21. Januar folgte eine

virtuelle Aktivenkonferenz, bei der die etwa 500 Teilnehmenden unter anderem Formate zur virtuellen direkten Ansprache und zur Durchführung von infektionsschutzkonformen Aktionen (»Maske, Abstand, Arbeitskampf«) diskutieren konnten. Nachdem zwischen Dezember und Februar die ersten Verhandlungsrunden in der Mittelgruppe ebenso wie in den anderen Tarifgebieten ohne wesentliche Annäherung der Positionen verlaufen waren, wurde am 1. März mit

einem großen Online-Event die »heiße Phase« der Tariffbewegung eingeläutet.

Schon in der Nacht auf den 2. März begannen die Warnstreiks. Bis Ende des Monats beteiligten sich knapp 131.000 Beschäftigte an den über 700 Aktionen. Neben der »traditionellen« Aktionsform – Warnstreik mit Kundgebung vor den Betriebstoren – bekamen in der diesjährigen Tariffbewegung zwei zuvor eher selten praktizierte

Formate einen besonderen Stellenwert:

- reine Frühschlussaktionen mit lediglich kurzer Ansprache und/oder Flugblattverteilung (oder ähnlichem) beim Verlassen des Betriebes und
- virtuelle Kundgebungsformate, bei denen sich beispielsweise Beschäftigte von zu Hause aus an Streik-Videokonferenzen beteiligten.





Trotz der erschwerten Bedingungen nahmen auch 2021 annähernd so viele Beschäftigte teil wie im Vergleichszeitraum der Tariffbewegung 2018. Nachdem es im Jahr 2020 aufgrund des geschilderten Verlaufs der Tariffbewegung keine Warnstreiks gegeben hatte, stellte die IG Metall im Bezirk nunmehr ihre Mobilisierungs- und Arbeitskampffähigkeit unter Corona-Bedingungen unter Beweis. Auch bundesweit gelang der Organisation eine erfolgreiche Warnstreikphase.

Dementsprechend konnte Ende März im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen ein Durchbruch in den Verhandlungen erzielt werden, welcher in der Nacht auf den 30. März in einem Pilotabschluss mündete. Dieser wurde am 31. März für die Tarifgebiete der Mittelgruppe übertragen. Die Übertragung auf Thüringen erfolgte am 22. April.

Wesentliche Elemente des Abschlusses sind folgende:

- Zahlung einer steuer- und abgabenfreien Corona-Beihilfe von 500 Euro im Juni 2021;
- Einführung eines »Transformationsgeldes« (T-Geld), erstmals im Februar 2022, als jährlich wiederkehrende Sonderzahlung in Höhe von zunächst 18,4 Prozent und ab 2023 von 27,6 Prozent eines Monatseinkommens; dieses kann auch für einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung verwendet werden;



- Erweiterung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung (TV Besch) um Regelungen zu einer längerfristigen Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich, dies dient der Bewältigung der Transformation bei bevorzugter Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage in der Woche;
- Schaffung eines tariflichen Rahmens zur Aushandlung betrieblicher Zukunftstarifverträge, in Ergänzung zu den bestehenden Regelungen zu abweichenden Firmentarifverträgen und verankert in der Tarifvereinbarung »Zukunftssicherung und Wettbewerbsfähigkeit«;
- Gesprächsverpflichtungen, unter anderem zur Modernisierung der Tarifverträge zur Ausbildung sowie zum Einschluss dual Studierender.

In der zweiten Jahreshälfte 2021 wird es vorrangig um die betriebliche Umsetzung von Zukunftstarifverträgen und Beschäftigungssicherung gehen. Darüber hinaus wird es um die Gesprächsverpflichtungen, insbesondere um Perspektiven zur Angleichung der Arbeitszeit in Thüringen, gehen.

**Jörg Köhlinger**, IG Metall-Verhandlungsführer und Leiter des IG Metall Bezirks Mitte, zeigte sich zufrieden mit dem Ergebnis.

»Trotz Pandemie haben die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Mitte eindrucksvoll gezeigt, dass sie für ihre Interessen streiten können. Mehr als 136.000 Warnstreikende im Bezirk Mitte haben dafür gestritten, die von den Arbeitgebern geforderte Nullrunde zu verhindern. Allerdings ist es uns nicht gelungen, eine Perspektive für die tarifliche Angleichung der Entgeltbedingungen auf den Weg zu bringen. Die Arbeitgeber sind dazu 30 Jahre nach dem Mauerfall immer noch nicht bereit. Das Thema bleibt damit auf der Agenda der zu beseitigenden Ungerechtigkeiten zwischen Ost und West.





# BETRIEBLICHE TARIFPOLITIK

Wie viele Krisen zuvor bereitete auch die Corona-Krise mit ihren negativen Auswirkungen auf Wertschöpfung und Beschäftigung, insbesondere im zweiten und dritten Quartal 2020, den Boden für betriebliche Konflikte. Diese prägten in erheblichem Maße auch die bezirkliche Tarifarbeit im Berichtszeitraum. In ihrer Vielzahl und Verschiedenartigkeit können diese Konflikte hier nicht erschöpfend behandelt werden. Exemplarisch seien aber die Auseinandersetzungen um Sozialtarifverträge in Betrieben des Continental-Konzerns (Babenhausen, Bebra-Mühlhausen [Vitesco], Karben, Rheinböllen) angeführt.

Den Hintergrund für diese Konflikte bildete die Entscheidung von Vorstand und Aufsichtsrat - gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter -, im Rahmen des euphemistisch als »Transformation C« bezeichneten Kahlschlagprogramms. Weltweit sollten 30.000 Arbeitsplätze, davon 13.000 in Deutschland und über 4.000 an den genannten vier Standorten im Bezirk, abgebaut werden. Bei anderen führenden Automobilzulieferern konnten Vereinbarungen erzielt werden, die eine weitestmögliche Beschäftigungssicherung vorsehen. Bei Continental führten die Bezirksleitungen Mitte und Bayern gemeinsam entsprechende Sondierungsgespräche, die an der einseitigen Fixierung des Managements auf Renditeziele und sons-

tige betriebswirtschaftliche Kennzahlen scheiterten.

Im Werk Babenhausen gelang es der zuständigen Geschäftsstelle Darmstadt mit Unterstützung des bezirklichen Erschließungsprojekts, den Organisationsgrad zwischen Ende 2019 und Ende 2020 von unter 30 auf ca. 70 Prozent zu steigern. Rund 1.200 Kolleginnen und Kollegen organisierten sich in diesem Zeitraum neu in der IG Metall. Das ermöglichte eine Tarifbewegung für einen Sozialtarifvertrag. Diese wurde initiiert, nachdem die betrieblichen Verhandlungen rund um Interessenausgleich und Sozialplan über Monate keine Annäherung gebracht hatten und durch den Arbeitgeber für gescheitert erklärt worden waren. Im Verlaufe des Dezembers 2020 wurden in kurzer Taktung insgesamt drei Warnstreiks, davon einer ganztägig, durchgeführt.

Der Druck der zunehmend selbstbewussteren Belegschaft wirkte: Mitte Januar 2021 gelang in einer zweitägigen Verhandlung der Durchbruch für einen Zukunfts- und Sozialtarifvertrag. Wichtig: die im Continental-Konzern durch einen Rahmensozialplan etablierten Abfindungsleistungen wurden stark erhöht und zudem enthält der Tarifvertrag auf die Zukunft des Standortes gerichtete Bausteine sowie Beschäftigungsgarantien bis 2025. Der Produktionsbereich, den das Unternehmen ursprünglich zu

Ende 2023 schließen wollte, konnte bis mindestens Ende 2028 gesichert werden. Angesichts der bis dato unnachgiebigen Haltung des Conti-Managements kann der Babenhäuser Abschluss als besonders erfolgreiches Beispiel eines »offensiven Abwehrkampfes« gelten, wie sie in den Jahren 2020 und 2021 vielerorts im

Bezirk, auch außerhalb des Continental-Konzerns, geführt wurden und werden.



# STAHLINDUSTRIE

In 2020 kam es zu einem massiven Einbruch der Stahlproduktion. Sowohl der Mengenabsatz als auch die Stahlpreise gingen erheblich zurück, so dass alle Stahlhersteller in 2020 negative Ergebnisse erzielten. Ab dem dritten Quartal 2020 zeichnet sich eine Erholung ab, die voraussichtlich bis weit in die zweite Jahreshälfte 2021 tragen wird.

Größte Herausforderung in der Stahlindustrie bleibt die Bewältigung der Transformation und die damit verbundene Sicherung von Standorten und Beschäftigung. Eine CO<sub>2</sub>-freie Stahlproduktion, also die Herstellung »grünen Stahls«, ist ohne eine Umstellung von Energieerzeugung und Ausbau der Stromnetze nicht möglich. Im »Handlungskonzept Stahl« ringen IG Metall, Arbeitgeber und Politik um die erforderlichen politischen Weichenstellungen.

Die Stahlpreise sind deutlich angestiegen, auf das Rekordhoch von 774 Euro pro Tonne Warmband (15. März 2021), was Ausdruck der Verknappung von Stahl ist. Maßgebend dafür ist die in der zweiten Jahreshälfte rapid gestiegene Nachfrage aus der Automobilindustrie. Die Drosselung der Produktion verschiedener Automobilkonzerne infolge von Lieferengpässen bei Halbleitern zu Jahresbeginn 2021, ist bisher noch nicht negativ in der Stahlindustrie angekommen. Die Lage der Edelstahlhersteller, die der Automobilindustrie oder den Herstel-

lern von Haushaltsgroßgeräten (Weißer Ware) zuliefern, hat sich zuletzt ebenfalls stabilisiert. Sorge bereiten dagegen nach wie vor die vom Projektgeschäft abhängigen Großrohrehersteller und die kleineren Unternehmen der Branche wie Gießereien und Schmieden. Für 2021 erwartet EUROFER einen Anstieg des sichtbaren Stahlverbrauchs um 13,1 Prozent.

Die Betriebe im saarländischen Tarifgebiet sind mit teilweise deutlich mehr als 90 Prozent sehr gut organisiert. Der Organisationsgrad ist im Branchendurchschnitt sogar von 77,5 Prozent (Dezember 2019) auf 80,9 Prozent (Dezember 2020) gestiegen, allerdings gingen durch den Beschäftigungsabbau auch mehr als sechs Prozent Mitglieder verloren.

Das Tarifgebiet der saarländischen Stahlindustrie umfasst neben dem Saarland auch Buderus Edelstahl in Wetzlar sowie die Badischen Stahlwerke Kehl. Insgesamt profitieren von den Tarifverträgen rund 15.000 Beschäftigte.

Im Vorfeld der Tarifkommissionssitzung am 30. März 2021, in der sowohl der Antrag auf Kündigung gestellt als auch die Forderungen beschlossen wurden, wurde in den Betrieben des Tarifgebietes die Debatte um das wirtschaftliche Umfeld, die Forderung und die Bewertung des Verlaufs und des Ergebnisses der Tarifrunde in den beiden anderen Stahltarifgebieten geführt.



Die IG Metall fordert in der aktuellen Tarifbewegung 4 Prozent mehr Geld für 12 Monate und tarifliche Regelungen zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung. Das hatte die 39-köpfige Tarifkommission Ende März 2021 beschlossen. Darüber hinaus will die IG Metall Mitte die tariflichen Regelungen für Werkver-

tragsbeschäftigte verlängern und über neue tarifliche Regelungen für die dual Studierende und über einen Mitgliederbonus sprechen. Der erste Verhandlungstermin fand am 11. Mai statt. Das Ergebnis stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

## TEXTILBRANCHE

Ein tarifpolitischer Erfolg konnte in der Textilindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland mit einem Tarifabschluss vom 20. August 2020 erreicht werden. Ansatzpunkt war eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2018, wonach regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit gleichermaßen gesundheitlich belastend sind und deswegen auch in Tarifverträgen gleich vergütet werden müssen. In der Metall- und Elektroindustrie war zu dieser Problemstellung im Bezirk bereits im März 2020 eine Neuregelung gelungen. Mit den neuen tarifvertraglichen Regelungen, die ab dem 1. Januar 2021 gelten, konnte die IG Metall nunmehr auch in der Textilindustrie die Ungleichbehandlung von Beschäftigten in Nachtarbeit beenden und allgemein ein höheres Zuschlagsniveau begründen. Der Abschluss im Bezirk Mitte war bundesweit die erste tarifliche Vereinbarung in der Textilindustrie, der die ungleiche Vergütung von regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit auflöste.

Ab dem 1. Januar 2021 steigt die Höhe der Nachtzuschläge stufenweise über die nächsten drei Jahre auf bis zu 35 Prozent. Die genaue Höhe des Zuschlags unterscheidet sich je nach Tarifgebiet und Uhrzeit. Zusätzlich erhalten künftig auch die saarländischen Beschäftigten in Mehrschichtarbeit zwei zusätzliche Urlaubstage, was in Hessen und Rheinland-Pfalz bereits zuvor tariflich verankert war. Für die

Textilindustrie in Thüringen konnten wir im März 2021 eine vergleichbare Neuregelung und Vereinfachung der Nachtarbeitszuschläge rückwirkend zum 1. Januar 2021 erreichen.

In den gemeinsamen Flächenverhandlungen der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie wurde am 16. Februar 2021 ein Tarifabschluss erzielt: im Jahr 2021 erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden eine steuerfreie Corona-Beihilfe von 325 Euro. Im Jahr 2022 steigen die Entgelte dann um 1,3 Prozent im Februar und um weitere 1,4 Prozent im Oktober. Das Urlaubsgeld steigt um 2 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen im August 2022 um 30 Euro im Monat. Außerdem konnte die IG Metall auch die tarifliche Altersteilzeit verlängern und verbessern. Die Aufstockungszahlung steigt in zwei Schritten von derzeit 600 auf 650 Euro. Zudem erhöhen die Arbeitgeber ihre Zahlungen in einen Fonds zur Aus- und Weiterbildung. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 25 Monate.

Die Beschäftigten bei Textilien Dienstleistern erhalten ab März 2021 mehr Geld. Damit wird umgesetzt, was IG Metall und Arbeitgeber tarifvertraglich 2020 vereinbart haben: Die Löhne und Gehälter erhöhen sich um 2,5 Prozent – mindestens um 50 Euro im Westen und 60 Euro im Osten. Gleichzeitig erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen deutlich von 707 bis

995 Euro im Westen und 651 bis 905 Euro im Osten je Ausbildungsjahr – auf nun bundeseinheitliche Vergütungen von 750 bis 1000 Euro im Monat. Außerdem gibt es eine höhere monatliche Aufzahlung durch den Arbeitgeber bei der Altersteilzeit von 565 Euro. Das Ergebnis der Tarifverhandlungen vom letzten Jahr sieht zudem für 2021 vor: 60 Euro mehr Urlaubsgeld und 60 Euro mehr Weihnachtsgeld.



# Das ist unser Erfolg!

**325 Euro netto Corona-Prämie in 2021**

**30 Euro mehr Ausbildungsvergütung zum 1. August 2022**

**2 Prozent mehr Urlaubsgeld**

**Ohne Wenn  
und Aber!**

#OrganiceSolidarity

# HOLZ- UND KUNSTSTOFF / HANDWERK

Die Holz- und Kunststoffindustrie war von der corona-bedingten Wirtschaftskrise weniger betroffen als die Metall- und Elektroindustrie. Einige Bereiche, insbesondere die Küchenbauer, erzielten sogar Umsatzsteigerungen. Die Ladenbauer litten allerdings unter der Schließung des Einzelhandels und auch der Umsatz der Büromöbelhersteller ging zurück.

Wie im Handwerksbereich stellt der Mangel an Fachkräften nach wie vor ein zentrales Problem der Branche dar. Die Situation wird dadurch noch verschärft, dass in vielen Betrieben der Altersdurchschnitt der Beschäftigten sehr hoch ist. Aufgrund der anhaltend steigenden Leistungsverdichtung wird es in den nächsten Jahren eine der tarifpolitischen Herausforderungen sein, Ausstiegsmöglichkeiten für unsere Mitglieder tarifpolitisch zu vereinbaren.

Eine Flächentarifbewegung fand im Berichtszeitraum nicht statt. Die Ende 2019 geschlossenen Tarifverträge sind erstmals Ende August 2021 kündbar.

## Handwerk

Auch im Handwerk gibt es ein sehr differenziertes Bild hinsichtlich der wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise. Insbesondere die Betriebe im Ausbau- und im baunahen Gewerbe zeigten sich vergleichsweise wenig betroffen. Insgesamt stiegen die Umsätze



im zulassungspflichtigen Handwerk in 2020 um 1,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr, wobei dennoch ein Beschäftigungsabbau (-1,3 Prozent) zu verzeichnen war. Im Ausbaugewerbe stiegen die Umsätze dem gegenüber um 4,6 Prozent, wobei sich auch hier ein leichter Rückgang der Beschäftigung (-0,2 Prozent) vollzog. Diese gegenläufige Entwicklung hatte natürlich auch negative Auswirkungen auf die Beschäftigten im Gewerbe. Neben der allgemeinen Leistungsverdichtung erschwerten zudem Hygienemaßnahmen

und insbesondere das Tragen von Schutzmasken in den Sommermonaten die Arbeitsbedingungen und stellten eine spezifische betriebspolitische Herausforderung dar. Vergleichsweise weniger positiv stellte sich die wirtschaftliche Situation in den Betrieben dar, die unmittelbar für den industriellen Bereich tätig sind. Dies hatte auch Konsequenzen für die Tarifpolitik. Im Bereich des Metallhandwerks Saarland und der Pfalz wurde beispielsweise eine Coro-

na-Beihilfe vereinbart, nicht aber eine strukturwirksame Entgelterhöhung. Das Kfz-Handwerk kam bislang relativ gut durch die Corona-Krise. Zwar waren sowohl Umsätze als auch Beschäftigung rückläufig, allerdings bei weitem nicht wie Anfang 2020 befürchtet wurde.

Der Fachkräftemangel ist nach wie vor das große Branchenproblem im Handwerk. Er zieht sich durch alle Gewerke. Es gelingt derzeit nicht, den aktuellen Bedarf an Fachkräften zu decken. Auch die Gewinnung von Nachwuchs in Form von Auszubildenden bleibt schwierig, da die Arbeits- und Entgeltbedingungen weit hinter der Industriebranche zurückbleiben.



# KFZ-HANDWERK

Die IG Metall fordert in der anstehenden Tarifrunde für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk 4 Prozent mehr Geld für 12 Monate sowie eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Für die Beschäftigten des Kfz-Hand-

würden. Nach mehrmaliger Aufforderung durch die IG Metall wurden diese Stichworte durch die Arbeitgeber unter anderem mit folgenden Vorstellungen für die neu zu schließenden Tarifverträge hinterlegt:

- Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden (mit Lohnausgleich), weitere Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse,
- weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und Anpassung auf die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse,
- Samstag als normaler Arbeitstag,
- moderne Gestaltung der Eingruppierung, Öffnungsklauseln für Sonderregelungen,
- Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) und das zusätzliche Urlaubsgeld soll variabel gestaltet und vom betrieblichen Erfolg abhängig sein,
- Reduzierung des Urlaubs auf vier Wochen mit der Möglichkeit, den Anspruch betrieblich um zwei weitere Wochen zu erhöhen.

Diese Forderungen sind offenkundig nicht »modern«, sondern rückschritt-

lich und bilden für die IG Metall keine Grundlage für ernsthafte Verhandlungen. Zudem verweigern sich die Arbeitgeber im Berichtszeitraum beharrlich, mit der IG Metall über neue Tarifverträge zu verhandeln und begründen dies mit den Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie. Die Auseinandersetzung um die Tarifbindung im Kfz-Handwerk Rheinland-Pfalz wird auch 2021 ein zentrales Thema der Tarifpolitik im Handwerk im Bezirk Mitte sein.

Die Pandemie erschwerte die Arbeit des Bezirkshandwerksausschusses sowie

der Handwerksausschüsse auf Ebene der Geschäftsstellen ganz erheblich. Gewerkschaftsarbeit im Handwerk lebt ganz vom direkten Gespräch, vom Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen. Dies ist seit Anfang 2020 nur schwer möglich.



werks in Thüringen erwartet die IG Metall Mitte von den Arbeitgebern Perspektiven der Angleichung der Arbeitszeit. Die Tarifforderung betrifft rund 39.000 Beschäftigte im Kfz-Handwerk in Hessen, dem Saarland, in Thüringen und Beschäftigte im Tarifgebiet der Pfalz. Die Tarifverträge enden am 31. Mai 2021, ab Juni 2021 sind Aktionen und Warnstreiks in den Betrieben möglich. Die rund 13.000 Beschäftigten des Kfz-Handwerks im Tarifgebiet Rheinland-Rhein Hessen sind von der aktuellen Tarifbewegung nicht betroffen. Die Tarifverträge sind zum 30. September 2022 kündbar.

Ende 2019 und Anfang 2020 kündigte der Landesinnungsverband für das Kfz-Handwerk in Rheinland-Pfalz zuerst für das Tarifgebiet Pfalz und dann für das Tarifgebiet Rheinland-Rhein Hessen sämtliche Tarifverträge, mit Ausnahme der Tarifverträge zu Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Zur Begründung hieß es, man wolle neue und modernere Tarifverträge abschließen, die den Herausforderungen der Transformation gerecht



# ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ / TEILHABEPOLITIK

Die Arbeit im bezirklichen Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz stand im Zeichen der fachlichen Begleitung der Geschäftsstellen und Mitbestimmungsgremien bei der Bewältigung der Corona-Pandemie in den Betrieben. Zu diesem Zweck wurde aus dem Arbeitskreis heraus unter anderem das bezirkliche Netzwerk »Corona« aus der Taufe gehoben und inhaltlich begleitet. Zu diesem virtuellen Netzwerktreffen kamen 2020/21 dreimal Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben zusammen, um aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Praxis, zum Beispiel die Umsetzung der Corona-Arbeitsschutzverordnung, unter gewerkschaftlichen Gesichtspunkten zu erörtern.

Auch der Arbeitsschwerpunkt im bezirklichen Arbeitskreis Teilhabepolitik war von der Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die schwerbehinderten Menschen im Betrieb geprägt. Karl-Erich Roth, unser engagierter Arbeitskreis-Leiter, wechselte in den Ruhestand, so dass er seine Aufgabe als ehrenamtlicher Arbeitskreis-Leiter im März 2021 aufgab. An dieser Stelle einen herzlichen Dank an »Kalle« Roth für seinen hervorragenden Einsatz im Arbeitskreis! Neuer Leiter ist Jörg Ebert aus der Geschäftsstelle Nordhessen, die stellvertretende Leitung hat weiterhin Eckardt Weber aus der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz inne.



# MITTEINANDER IN VIELFALT



# ORGANISATIONSPOLITISCHE ENTWICKLUNG IM BEZIRK MITTE

Der IG Metall Bezirk Mitte stellt mit seinen vier Flächenländern einen Querschnitt der gesamten Organisation dar. Das gilt für die wirtschaftlichen Strukturen ebenso wie für die demografische Entwicklung und die organisationspolitischen Herausforderungen. In Mitte besteht hinsichtlich der Mitgliederstruktur ein erhöhter Handlungsbedarf. Wie im Zukunftsmonitor dargestellt, ist die Altersstruktur der Mitglieder im Bezirk wesentlich ungünstiger als in der gesamten Organisation. Die mittelfristige Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass in mehreren Regionen erhebliche strukturelle Risiken bestehen. Den heterogenen Bezirk prägen außerdem völlig unterschiedliche Betriebs- und Branchenstrukturen, politische Rahmenbedingungen und unterschiedliche sozio-ökonomische Risiken. Chancen für Beschäftigungszuwächse bestehen am ehesten im Rhein-Main-Gebiet, beispielsweise im Bereich industrieller Dienstleitungen. Darüber hinaus ist die IG Metall Mitte im Vergleich zu anderen Bezirken besonders von der Transformation betroffen.

## Mitgliederentwicklung

Im vergangenen Jahr konnte die IG Metall Mitte 11.254 neue Mitglieder gewinnen, davon waren 2.707 Auszubildende. Im Handwerk konnten 1.120 neue Mitglieder geworben werden. Auch wenn die IG Metall Mitte im Handwerk überdurchschnittlich viele neue Mitglieder überzeugen konnte,

sank die Zahl der Mitglieder in diesem Bereich auf 13.057. Insgesamt hat sich im Laufe des vergangenen Jahres die Zahl der Mitglieder im Saldo um 2,6 Prozent verringert; nicht zuletzt aufgrund sehr erschwelter Mitgliederwerbung und -betreuung. Aber auch der Abbau von Arbeitsplätzen hat dazu beigetragen. Dem versucht der Bezirk entgegen zu wirken. Das bereits seit 5 Jahren laufende Erschließungsprojekt ist dafür ein positives Beispiel. Ende 2020 waren insgesamt 306.115 Menschen Mitglied der IG Metall in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen.

## Personalplanung und Nachwuchsförderung im Bezirk

Die Personalentwicklung und Nachwuchsförderung im Bezirk orientiert sich an den Kernaufgaben der IG Metall. Zur Unterstützung der Geschäftsstellenarbeit und Qualifizierung der Haupt- und Ehrenamtlichen haben sich die im Bezirk begonnenen Initiativen und Maßnahmen bewährt. Durch spezielle Qualifizierungsangebote wird eine Verbesserung betrieblicher und ehrenamtlicher Strukturen sowie die weitere Verbesserung der Geschäftsstellenarbeit angestrebt. Folgende Qualifizierungs- und Nachwuchsprogramme bestehen:

- Junge Ehrenamtliche (Junge Aktive im Bezirk Mitte)
- Junge Hauptamtliche

- Führungskräfte
- Rückholmanagement
- Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen auf den vorgenannten Ebenen.

Die Altersstruktur der Beschäftigten in den Geschäftsstellen und der Bezirksleitung zeigt, dass weiterhin Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Nachfolgeplanung zu ergreifen sind. In den nächsten zwei bis neun Jahren wird sich im Bezirk ein Generationswechsel vollziehen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wurde die Nachwuchsförderung in Form der bestehenden Qualifizierungsreihen fortgesetzt. Erste Schritte zur Nachfolgeplanung und Nachwuchsförderung wurden begonnen. In Kooperation mit dem Ressort ‚Hauptamtlichen Aus- und Weiterbildung‘ wurden die Praxiseinsätze der Trainees in den Geschäftsstellen und der Bezirksleitung geplant und umgesetzt.

Unter der Voraussetzung, dass die geltende Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit fortgeführt wird, werden bis 2030 folgende Positionen neu zu besetzen sein:

- 20 Führungskräfte im Bezirk Mitte einschließlich Bezirksleitung,
- 1 Gewerblicher,
- 17 Politische Sekretärinnen und Sekretäre,

- 31 Verwaltungsangestellte / Sachbearbeitende.

Von den 69 Kolleginnen und Kollegen arbeiten aktuell 54 in den Geschäftsstellen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des Fachbereichs Personal wird die Bearbeitung und Planung der Altersteilzeit-Anträge mit Blick auf die anstehende Personalsituation durchgeführt.

Im Rahmen der Angebote des Vorstandes werden auf Empfehlung der Geschäftsstellen und der Bezirksleitung junge Hauptamtliche für Führungsfunktionen qualifiziert. Im Jahr 2020/2021 nahmen vier Kolleginnen und Kollegen aus dem Bezirk Mitte an entsprechenden Qualifizierungen teil.

Mit den Organisationswahlen in 2020 konnte die Anzahl der weiblichen ersten Bevollmächtigten auf insgesamt drei gesteigert werden; von den hauptamtlichen zweiten Bevollmächtigten sind zwei weiblich. Der Frauenanteil bei den politischen Beschäftigten im Bezirk beträgt 24 Prozent. In acht Geschäftsstellen gibt es keine politische Gewerkschaftssekretärin. Bei der Frauenförderung hat der Bezirk Mitte weiterhin einen deutlichen Nachholbedarf. Maßnahmen zur Frauenförderung müssen fortgeführt und umgesetzt werden.



# QUALIFIZIERUNGSREIHE »JUNGE AKTIVE« IM BEZIRK MITTE

Der Generationswechsel in den Betrieben und in der IG Metall ist in vollem Gange. Seit 2013 gestalten wir ihn aktiv durch die Qualifizierungsreihe »Junge Aktive im Bezirk Mitte«. Die »Personalentwicklung fürs Ehrenamt« - so der offizielle Titel - wird in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Aus- und Weiterbildung beim Vorstand der IG Metall ausgerichtet. Jede Reihe besteht aus 5 Modulen – im Jahr 2020 fanden bereits zum siebten Mal Modulreihen statt. Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie engagierte Kolleginnen und Kollegen ohne Funktion werden durch die Projektausbildung qualifiziert und befähigt, ihre Kompetenzen zu erweitern und Verantwortung zu übernehmen. Das Programm vereint einen Mix aus theoretischer und praktischer Bildung. Ganz nebenbei entsteht ein Netzwerk, das Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus verschiedenen Geschäftsstellen regelmäßig zusammenbringt.

Die Qualifizierungsreihe ist mit dem Ziel gestartet, die Grundlagen für einen durchsetzungsstarken, kompetenten und selbstbewussten Nachwuchs in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit zu schaffen. Wir wollen Funktionärinnen und Funktionäre, die entweder JUNG an Jahren oder JUNG in einer Funktion sind, mit diesem Angebot in

die Lage versetzen, Vertrauenskörper und Betriebsratsgremien strukturiert zu gestalten und Beteiligung zu organisieren. Sie werden darin unterstützt, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Kernkompetenzen, wie etwa systematischem Planen und Handeln in Projekten, Kommunikation und dem Kennenlernen von Präsentations- und Kreativitätstechniken. Wir wollen denen, die Spaß an der Gewerkschaftsarbeit haben, nicht nur Fachwissen, sondern auch Schlüsselqualifikationen vermitteln.

Die Qualifizierungsreihe ist für die Personalentwicklung und die Nachwuchsförderung sowohl im ehrenamtlichen wie auch im hauptamtlichen Bereich zu einem wichtigen Baustein geworden. In den vergangenen sieben Jahren konnten wir insgesamt rund 100 Kolleginnen und Kollegen ausbilden. Im Jahr 2021/22 wird es mit der achten Reihe weitergehen.



# GEMEINSAMES ERSCHLIEßUNGSPROJEKT (GEP)

Im Jahr 2020 konnten in den Projektbetrieben insgesamt 2.702 neue Mitglieder für die IG Metall gewonnen werden. Das gesetzte Jahresziel von 2.500 Neuaufnahmen wurde damit um 8 Prozent überschritten. Dieser Erfolg hat mehrere Gesichtspunkte: Zum einen bot die Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie hervorragende Anlässe zur gezielten Ansprache von Nicht-Mitgliedern. Des Weiteren konnte eine Aktivenkonferenz mit Vertretungen aus 30 Projektbetrieben durchgeführt und in diesem Zusammenhang konkrete Schritte für die einzelnen Betriebe verabredet werden, um ‚Solidarisch in die Offensive‘ zu gehen! Eine zweite Säule für die positive Mitgliederentwicklung im GEP sind die erfolgreich durchgeführten Sozialtariffbewegungen in mehreren Projektbetrieben. Hier sind beispielhaft Norma Germany und Continental Dudenhofen zu nennen.

Das Erschließungsprojekt ist nach nunmehr 5 Jahren Laufzeit auf dem Weg in die dritte Projektphase. Diese wird, ein positiver Vorstandsbeschluss vorausgesetzt, am 1. Januar 2022 starten. Wie im Jahr 2018 wurden die GEP-Projekte aller Bezirke, im Berichtszeitraum erneut umfangreich evaluiert. Die Erkenntnisse aus der Evaluation werden in die konzeptionellen Überlegungen für die dritte Phase einfließen. Dabei gilt: gut vorbereitete und geführte Konflikte sowie eine direkte Ansprache der Beschäftigten führen zum Erfolg. Erschließungsbetriebe, die erfolgreich in die Tariffbindung geführt

werden, erreichen eine deutlich höhere Anzahl an Neuaufnahmen als der Durchschnitt aller weiteren Betriebe. Während des Berichtszeitraums wurden Teilprojekte in folgenden Geschäftsstellen gestartet:

- **Kaiserlautern und Neustadt:** VL-stärken – auf- und ausbauen
- **Nordhausen:** Farbwechsel Unstrut-Hainich-Kreis
- **Eisenach und Suhl-Sonneberg:** Demographischer Angriff in Südwestthüringen
- **Homburg-Saarpfalz:** Die Saarpfalz - Region der fairen Arbeit
- **Mainz-Worms:** Zukunft organisieren
- **Erfurt:** Erfurter Kreuz & Transformation Mittelthüringen

Teilprojekte konnten in folgenden Geschäftsstellen erfolgreich beendet werden:

- **Neustadt:** Organisationspolitische Kommunikation Mercedes-Benz in Wörth
- **Darmstadt:** Stärkung der Vertrauensleute-Strukturen
- **Nordhessen:** 60 Prozent plus x

Das Projekt in der Geschäftsstelle Hanau-Fulda (Auf- und Ausbau der Tariffbindung in der osthessischen Metallindustrie) wurde aufgrund eines personellen Wechsels vorzeitig beendet.

Ein qualitatives Projektziel stellt die Verzahnung zwischen der Regularbeit und der Projektarbeit in den Geschäftsstellen dar. Der Erfahrungsaustausch und die verschiedenen Ansätze zwischen Betriebsbetreuenden und Erschließungssekretärinnen und

-sekretären führen zu einer gemeinsamen Entwicklung der Strategie und somit zu einer nachhaltigen und mitgliederwirksamen Betriebsbetreuung. Auch auf der Ebene der Bezirksleitung wurde ab 2018 damit begonnen, Tariffbewegungen und Erschließungsaktivitäten stärker zu verzahnen. Die gemeinsame Planung und Durchführung, beispielsweise von Aktivenkonferenzen, haben sich als fester Bestandteil von bezirklichen Tariffbewegungen etabliert.



# HALTEN, BINDEN, RÜCKHOLEN

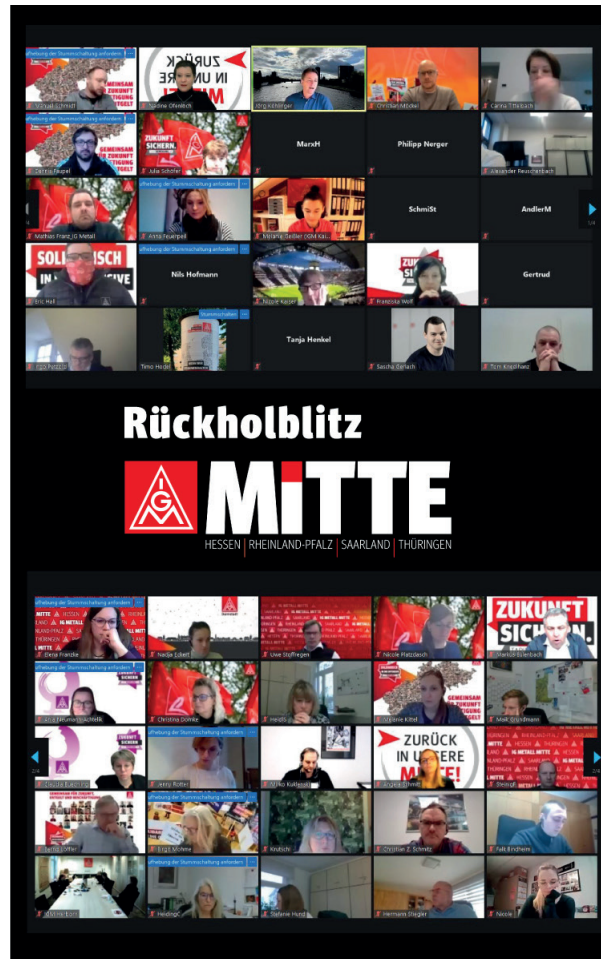
Die Rückholaktivitäten stehen im GEP unter dem Motto »Zurück in unsere Mitte«. Mit Beginn des corona-bedingten Lockdowns ab März 2020 mussten wir leider einen Anstieg an Austritten verzeichnen. Am 9. April 2020 startete daher der sechswöchige bezirkliche »Rückhol-Blitz« mit einem gemeinsamen Online-Seminar für alle Beschäftigten und ehrenamtlichen Rückholerinnen und Rückholern aus den Geschäftsstellen und der Bezirksleitung.

Daran beteiligten sich 80 haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen. Das Rückholmanagement bildete fortan einen weiteren Schwerpunkt in den Geschäftsstellen der IG Metall Mitte. Unterstützt wurden die Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit wöchentlichen Feedback-Angeboten, bei denen sich im Durchschnitt 40 Kolleginnen und Kollegen beteiligten, um Erfahrungen auszutauschen. Den Höhepunkt bildete der gemeinsame Aktionstag Ende Mai, an dem alle Beschäftigten aus Geschäftsstellen und Bezirksleitung sowie alle GEP-Sekretärinnen und -sekretäre austrittswilligen Mitgliedern Gesprächsangebote machten.

Über einen Zeitraum von insgesamt 6 Wochen wurden 1.124 Gespräche geführt und 227 austrittswillige Mitglieder zurückgeholt. Das ent-

spricht einer Haltequote von 20 Prozent. An diese Erfahrungen konnte in der Tarifbewegung 2021 angeknüpft werden. An einem eintägigen Aktionstag wurden 480 Gesprächsangebote gemacht, davon

galt ein Großteil der Gespräche austrittswilligen Mitgliedern in tarifgebundenen Betrieben. Durch die Aktion wurden 52 austrittswillige Mitglieder erfolgreich zurückgeholt.



**Große Telefonaktion im Bezirk:  
Alle Geschäftsstellen sprechen  
mit ihren Mitgliedern.**

## Unsere Botschaft

**Corona, Krise, Unsicherheit -  
Gerade jetzt ist es wichtig, Mitglied  
einer starken Gemeinschaft zu  
sein. In der laufenden Tarifbewe-  
gung setzen wir alles dran, Arbeits-  
plätze zu sichern und die Arbeitssi-  
tuation für die Beschäftigten zu  
verbessern. Das gelingt nur im soli-  
darischen Miteinander!**

**Gemeinsam, solidarisch in  
die Offensive!**

# ANGESTELLTE

Die Digitalisierung der Arbeit war schon vor der Corona-Pandemie ein wichtiges Thema, krisenbedingt hat sich dies noch verstärkt. So hat vor dem Hintergrund der Kontaktvermeidung mobile Arbeit deutlich zugenommen. Seit Mai 2020 befasst sich eine Arbeitsgruppe des bezirklichen Angestelltenausschusses mit dem Thema digitale Ansprache. Die Ansprache von Gruppen funktioniert in den digitalen Medien gut. Teilweise erreichen wir mit digitalen Formaten mehr und andere Personen in den Betrieben als früher. Das ist ersichtlich bei Betriebsversammlungen, Betriebsratsprechstunden und digitalen Warnstreiks, wie bei den Zeiss-Betrieben in Jena und in Betrieben in Offenbach. Dazu drei Stimmen aus der Arbeitsgruppe:

## Christian Wetekam

Stellvertretender Vorsitzender des bezirklichen Angestelltenausschusses

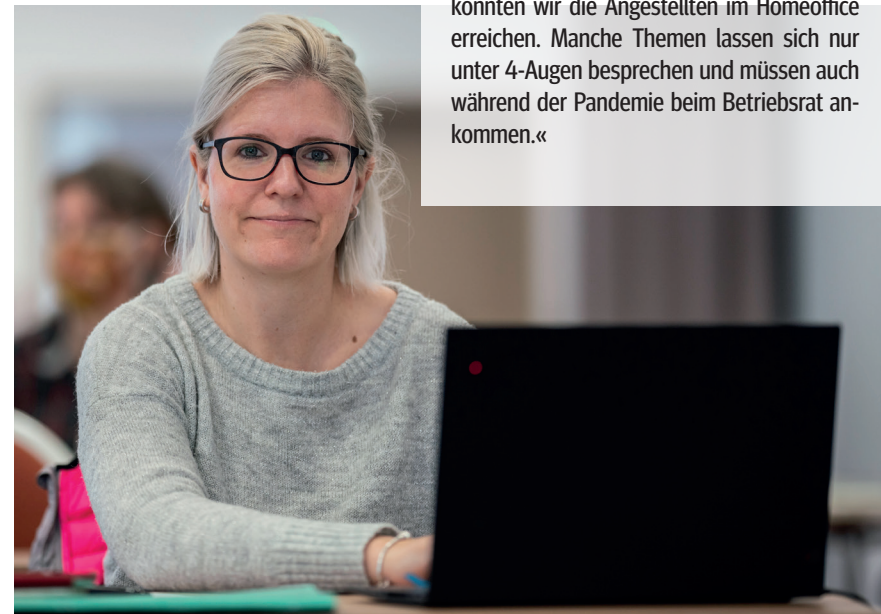
»Wir haben im Angestelltenausschuss in Nordhessen schnell die Initiative ergriffen und im Sommer 2020 eine Umfrage zum mobilen Arbeiten gestartet. Mit den Ergebnissen haben wir die zentrale Umfrage der IG Metall „Homeoffice muss fair“ mit aus der Taufe gehoben. Anschließend haben wir die Ergebnisse in einer digitalen Open-Space-Veranstaltung präsentiert und aus verschiedenen Perspektiven mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.«



## Sabrina Marx

Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz und Arbeitsgruppe digitale Ansprache

»Die persönliche Ansprache und das 1-zu-1-Gespräch sind die Königsklasse der digitalen Ansprache. Wir haben uns mit den Erfahrungen aus einem Jahr Pandemie und dem Austausch im bezirklichen Ausschuss bei John Deere in Zweibrücken an dieses Format gewagt. Die Teilnahme im Angestelltenbereich war überraschend hoch und somit konnten wir die Angestellten im Homeoffice erreichen. Manche Themen lassen sich nur unter 4-Augen besprechen und müssen auch während der Pandemie beim Betriebsrat ankommen.«



## Roland Seinsoth

Vorsitzender des bezirklichen Angestelltenausschusses

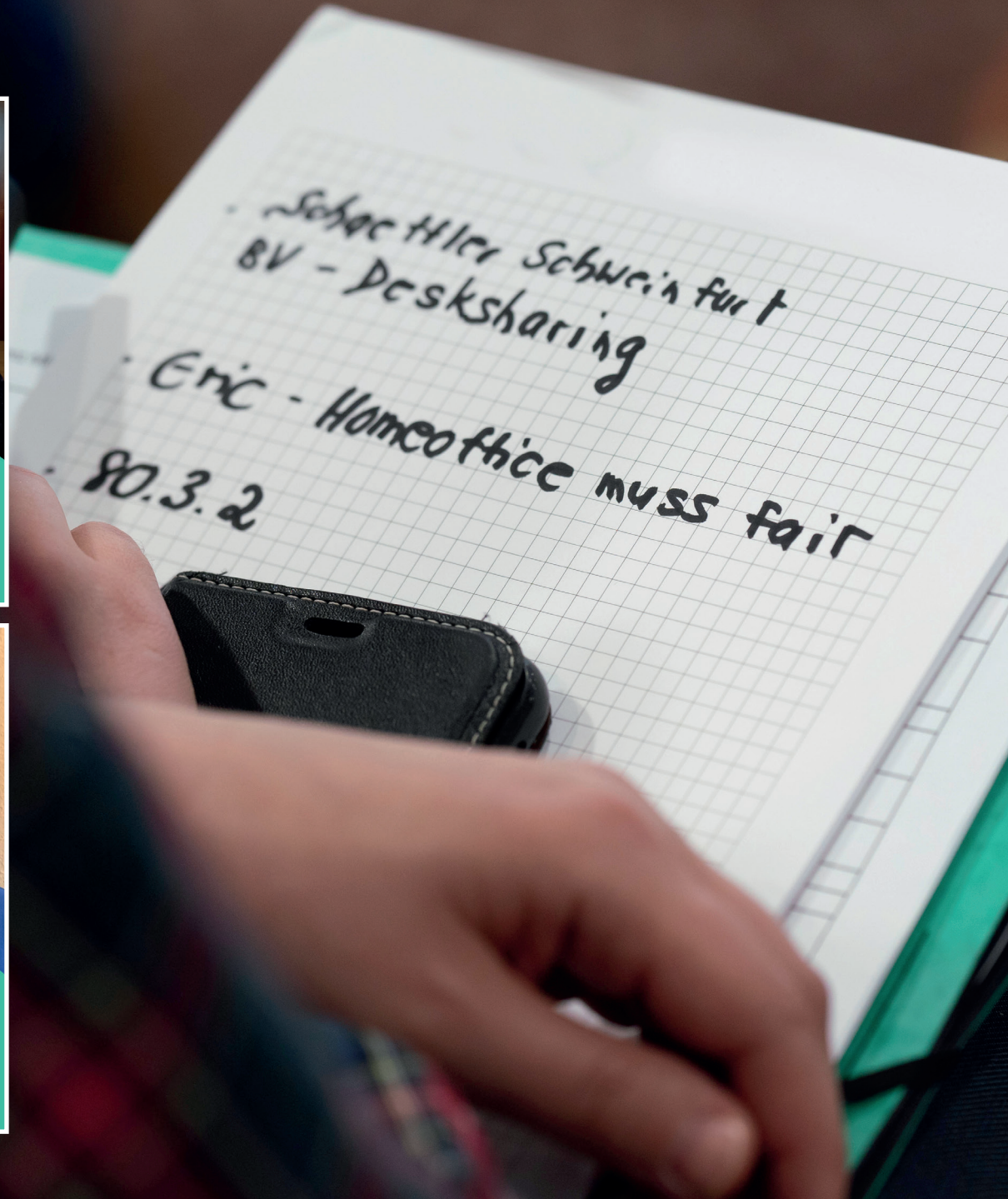
»Wir können mit der digitalen Ansprache nicht nur unsere Mitglieder, sondern gerade auch Angestellte, die sich sonst eher nicht beteiligen, gut erreichen. Viele von ihnen haben durch Pandemie und Homeoffice mittlerweile große Erfahrung mit digitalem Arbeiten. Unser Völklinger Angestelltengespräch haben wir in diesem Jahr zum ersten Mal auf diese Weise durchgeführt. Die Diskussion mit Dr. Boes vom ISF München zur Wertschöpfung im Büro war sehr interessant und hat uns für unsere gewerkschaftliche Arbeit neue Ansatzpunkte gezeigt. Das Thema nehme ich auch mit in den bezirklichen Angestelltenausschuss.«



Auch die Angestelltenkonferenz des Bezirks im Oktober letzten Jahres stellte das Thema mobiles Arbeiten in den Mittelpunkt. Dazu forderten die 43 Delegierten - die teils vor Ort und teils digital dabei waren - dass die Erreichbarkeit der Beschäftigten nicht über die normale Arbeitszeit hinaus verlangt werden kann. Für den Sonderfall Homeoffice sollten zusätzlich zum mobilen Arbeiten Regelungen vereinbart werden. Vor dem Hintergrund der Pandemie forderten die Delegierten der Konferenz deutlich mehr Unterstützung der Arbeitgeber bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung zu Hause. Workshops zur Ansprache, zur Tarifbewegung und zum mobilen Arbeiten verbanden die Anliegen der Angestellten mit klassischen IG Metall-Themen.



Die Angestelltenausschusssitzungen fanden im Dezember und Februar statt. Auch hier ging es vor allem um Fragen des mobilen Arbeitens. Es wurden Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten diskutiert, Telearbeit und Homeoffice sowie die gesundheitlichen Risiken besprochen. Aus den Diskussionen im Ausschuss entstand die Themenwoche Homeoffice. Der Bezirk Mitte schärfte sein Angestelltenprofil und stellte den Geschäftsstellen digitale Anspachemöglichkeiten zur Verfügung. Beispielsweise mit digitalen Betriebsratschulungen zu »Desksharing« und »Gesundheitsschutz im Homeoffice«, Präsenz in den sozialen Medien des Bezirks und Video-Interviews zu »Lohnsteuerpauschale«, »Resilienz« und »Gesundheitsschutz«.





## FRAUENSTREIK?! Geht auch bei uns!



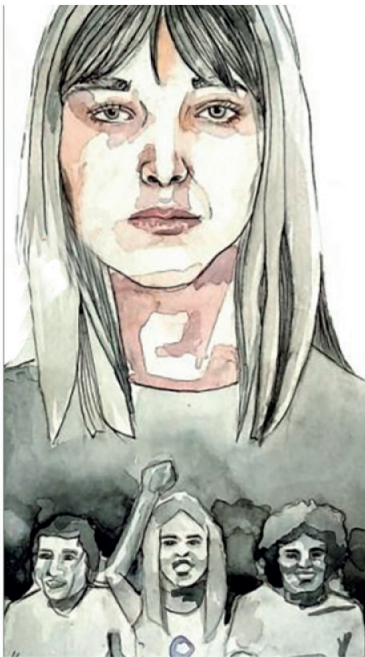
5. März 2021 | 19.00 - 20.00 Uhr

<https://igmetall.zoom.us/j/96612267911>  
Kenncode: 600764

Kennst Du die Geschichte des Frauenstreiks? Vielleicht kennst Du die neuen Frauen\*streik-Bündnisse, denkst aber: Frauenstreik, das klappt bei uns nie? Doch, das geht. Kolleginnen der IG Metall aus Jena-Saalfeld und vom dortigen Frauen\*streik-Bündnis berichten, warum sie bereits zum zweiten Mal gemeinsam am 8. März demonstrieren.

#### Mit dabei:

**Franziska Wolf** | 2. Bevollmächtigte Jena-Saalfeld  
**Dörthe Knips** | Betriebsratsvorsitzende Jenoptik Optical Systems  
**Petra Zahradka** | Betriebsrätin Jenoptik Industrial Metrology  
**Teresa Gärtner** | Frauen\*streik-Bündnis Jena



## Gemeinsam im Kino sitzen geht grad nicht. Aber einen Film **gemeinsam online schauen** geht gut! 20.00 -21.50 Uhr läuft: „We want Sex“

Dagenham, eine englische Autostadt Ende der 60er Jahre: Rita O'Grady arbeitet gemeinsam mit 186 weiteren Frauen als Näherin in einer Ford-Fabrik. Die Arbeitsbedingungen sind alles andere als angenehm, aber die Frauen wissen sich in ihrem knochenharten Job durchzubeißen. Als das Management jedoch auch noch beschließt die Frauen als ungelernete Arbeitskräfte einzustufen, gehen Rita und ihre Kolleginnen auf die Barrikaden. Gemeinsam mit dem Gewerkschaftsvertreter Albert organisiert Rita als Rädelsführerin den ersten Frauenstreik in der Geschichte Großbritanniens.

Ein erstes Online-Seminar bot Techniken an, trotz der veränderten Bedingungen die Kraft nicht zu verlieren. Im Herbst 2020 wurde eine Reihe mit fünf Online-Seminaren aufgelegt. Drei der Seminare befassten sich mit den Auswirkungen der Transformation. Zielsetzung war unter anderem zu verstehen, wie Menschen auf Veränderungen reagieren und wie sich die Kommunikation der Interessenvertretung darauf einstellen muss, damit gemeinsames Handeln möglich wird.

Ein weiterer Schwerpunkt war die zunehmende Verzahnung von Arbeitswelt und Privatleben, die ein Ergebnis der zunehmenden mobilen Arbeit ist. Ziel war den Teilnehmerinnen Instrumente an die Hand zu geben, Grenzen zu ziehen und

einer Entgrenzung von Arbeit entgegen zu wirken. Zwei der Seminare hatten die Selbststärkung in Zeiten der Pandemie zum Ziel.

Der Internationale Frauentag fand in 2021 digital statt. Bis auf einige wenige betriebliche Aktionen und kleinere öffentliche Veranstaltungen, gab es ein breites digitales Angebot. Der Bezirk Mitte bot im Vorfeld des 8. März eine Informations- und Diskussionsveranstaltung zu den Frauenstreiks an.

# JUGEND UND BILDUNG

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat im Bezirk Mitte einen hohen Stellenwert. Bildung ist die Grundlage zur Vorbereitung auf die betrieblichen, tarif- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen. Auf den Seminaren werden die IG Metall und unsere Werte erlebbar gemacht. Dazu braucht es allerdings den persönlichen Kontakt und Austausch. Deswegen setzen wir weiterhin auf Präsenzseminare und -veranstaltungen, mit Hygieneregeln, Abstand und Masken.

Im Berichtszeitraum konnten trotz pandemiebedingter Einschränkungen folgende Seminare durchgeführt und Kolleginnen und Kollegen weitergebildet werden:

	Anzahl Seminare	Teilnehmende
AI	28	306
Gewerkschaften in der BRD	4	49
BR I	4	45
Entgelt I	2	25
Jugend I	19	128
Digitalisierung und Transformation	1	8
Vorqualifikation	3	31
	<b>61</b>	<b>664</b>

Der Start des Ausbildungsgangs für Referentinnen und Referenten in der Erwachsenenbildung wurde pandemiebedingt auf das zweite Halbjahr 2021 verschoben. Der bezirkliche Referentinnen und Referenten-Arbeitskreis und der bezirkliche

Teamenden-Arbeitskreis (Jugend) haben ihre Sitzungen im Berichtszeitraum digital durchgeführt. Dabei waren unter anderem Themen wie die Neugründung der Betriebsräteakademie Mitte oder Empfehlungen zur Umsetzung des Infektionsschutzes.

JAV-II-Konzeptgruppe: Nach einem bundesweiten Austausch zu bezirklichen JAV-II-Angeboten, koordiniert durch den Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und dem Jugendschwerpunkt, wurden Ende 2019 bundesweite Konzeptstandards durch den Jugendausschuss verabschiedet. Diese gilt es nun auch für den Bezirk Mitte als Leitlinie für ein JAV-II-Seminar umzusetzen. Das Auftakttreffen findet Ende April 2021 statt. Der Auftrag der Konzeptgruppe ist es, die bestehenden Konzepte für »Berufliche Bildung« zusammenzuführen und daraus ein tragfähiges 37.6-Angebot zu machen.

Der Bezirksjugendausschuss (BJA), das beschlussfassende Gremium in der Jugendarbeit im Bezirk Mitte, tagte im Berichtszeitraum viermal.

Dabei fanden die Sitzungen je nach Pandemielage in Präsenz, hybrid und auch digital statt. Themen waren:

- die Vor- und Nachbereitung der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie,





- die Mitgliederentwicklung,
- die Ansprache,
- die Vorbereitung der DGB-Bezirksjugendkonferenzen und
- die Jugendarbeit während der Corona-Pandemie.

Die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind, genauso wie die spätere Betreuung der Gremien, eine gewerkschaftliche Kernaufgabe. Damit werden nicht nur junge Menschen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung interessiert und begeistert, sondern auch als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die IG Metall gewonnen. Die Anzahl von wahlfähigen Betrieben (mehr als 5 Auszubildende) ist im Vergleich zur letzten Wahl auf 752 Betriebe leicht angestiegen. Jedoch fiel die Zahl der gewählten Gremiumsmitglieder von 961 auf 838. Zum Teil ist dies auf den Rückgang von Ausbildungsplätzen zurückzuführen. Der Anteil der IG Metall-Mitglieder in den JAV-Gremien blieb mit 72 Prozent stabil.

Die IG Metall Jugend Mitte konnte sich und ihre Forderungen in die Tarifrund-

de der Metall- und Elektroindustrie durch gute und systematische Vorbereitung einbringen. Bereits im Juli 2020 war die Frage nach jugendspezifischen Forderungen für die Tariffbewegung Schwerpunkt bei der Zukunftswerkstatt in Roes. Folgende Inhalte wurden im Bezirksjugendausschuss verabschiedet:

- Tarifliche Regelungen für dual Studierende,
- die Ausbildung modernisieren und
- die Übernahme sichern.

Das spiegelt sich im Verhandlungsergebnis vom 31. März 2021 wider. Die Übernahmeregelungen im Tarifvertrag Beschäftigungssicherung konnten gehalten werden. Ausbildungsintegrierte dual Studierende werden in den Geltungsbereich mit aufgenommen und Regelungsbedarfe für praxisintegrierte dual Studierende werden bis zum 30. September 2021 evaluiert. In einer gemeinsamen Erklärung wurde vereinbart, dass das Ausbildungsplatzangebot weiter gesteigert und für die Modernisierung der Ausbildung weitere Gespräche geführt werden sollen.



# STUDIERENDE

Durch die Projektstelle bekommen die Themen der Studierenden ein größeres Gewicht in der gewerkschaftlichen Regelarbeit. Im Berichtszeitraum wurden Geschäftsstellen und Betriebe bei der Aufnahme von Ferienbeschäftigten unterstützt. Informationsmaterialien zur Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie wurden für dual Studierende aufbereitet. Workshops wurden durchgeführt, in denen sich Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebsräte mit den Themen der dual Studierenden auseinandersetzten.

Die Ansprache von dual Studierenden funktioniert am besten, wenn diese Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sind. Dies erhöht die Identifikation der dual Studierenden mit der Mitbestimmung deutlich.

Anna Geng (duale Studentin und JAV Adient): »Als ich angefangen habe, wusste ich gar nicht, dass es eine JAV am Standort gibt. Das wollen wir für die jetzigen Auszubildenden und Studierenden, und für die kommenden, natürlich ändern und zeigen, dass wir sie unterstützen. Für viele dual Studierende und für mich ist es ein wichtiges Ziel einen Tarifvertrag, inklusive Übernahme von Studierenden, zu erreichen.«

Im Zusammenhang mit dem Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie wird gemeinsam mit dem Tarifteam ein

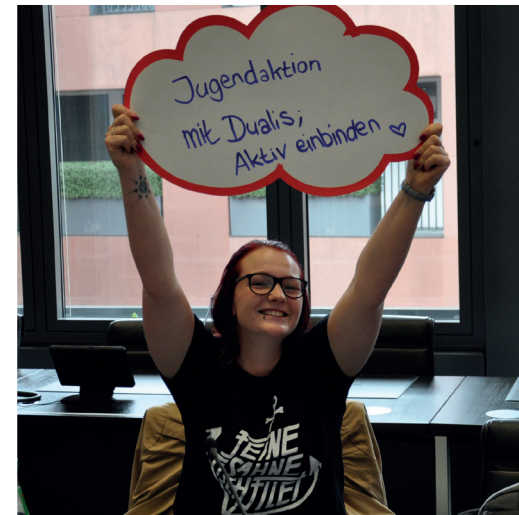
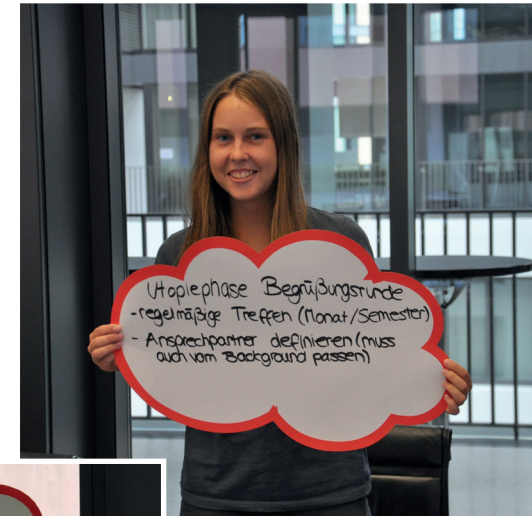
Vorgehen zur Evaluation von ausbildungs- und praxisintegriertem Studium abgestimmt. Lediglich 30 Prozent der praxisintegrierten dual Studierenden doch mehr als 64 Prozent der ausbildungsintegrierten dual Studierenden sind Mitglied der IG Metall. Vor diesem Hintergrund ist die jetzt tariflich geregelte Übernahme der Ausbildungsintegrierten ein großer Erfolg. Es zeigt aber auch, dass der Organisationsgrad deutlich erhöht werden muss, um durchsetzungsfähig zu sein. Das ist einer der zentralen Arbeitsschwerpunkte 2021.

Bei der hochschulbezogenen Studierendenarbeit zeigte sich im Wintersemester 2020/21 eine deutliche Erholung vom Corona-Schock. Trotz andauerndem Online-Betrieb nahm das außercurriculare Angebot wieder zu. In Zusammenarbeit mit Career Centern, International Offices, Studierendenschaften, Fachschaften, der deutschen physikalischen Gesellschaft, Messen und dem VDI konnten im Wintersemester über 300 Studierende erreicht werden.

Das Wochenendseminar »Vom Studium in den Beruf« wurde erfolgreich in ein Online-Format übersetzt und eignet sich sehr gut für die Halbtagearbeit. Gemeinsam mit dem Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt wurde es einmal im Quartal angeboten.

Die Geschäftsstelle Mittelhessen und

die Bezirksleitung Mitte kooperieren im Sommersemester 2021 mit der Technischen Hochschule Mittelhessen. Die IG Metall beteiligt sich seither an Vorlesungen für Wirtschaftsingenieurinnen und -ingenieure. Für das gesamte Modul werden Credit Points vergeben.



# Tarifvertragliche Regelungen

für dual Studierende jetzt!



Semestergespräche  
"Turning Point" erkennen  
"Nachhaltiges arbeiten lohnt sich  
La-Dien bleiben!"

AKNE  
Nachspause

PFW  
Konzept  
wieder LEBEN  
▽  
○

Schwarze  
Bretter-  
"tagen"

Anspruchzeitpunkt  
VOR Studienstart  
NACH Abteilungspraxis

Semester-  
gespräche  
Nachbetreuung

Motivation Dualis  
expliziter mit  
anzusprechen...

Jugendaktion  
mit Dualis;  
Aktiv einbinden



