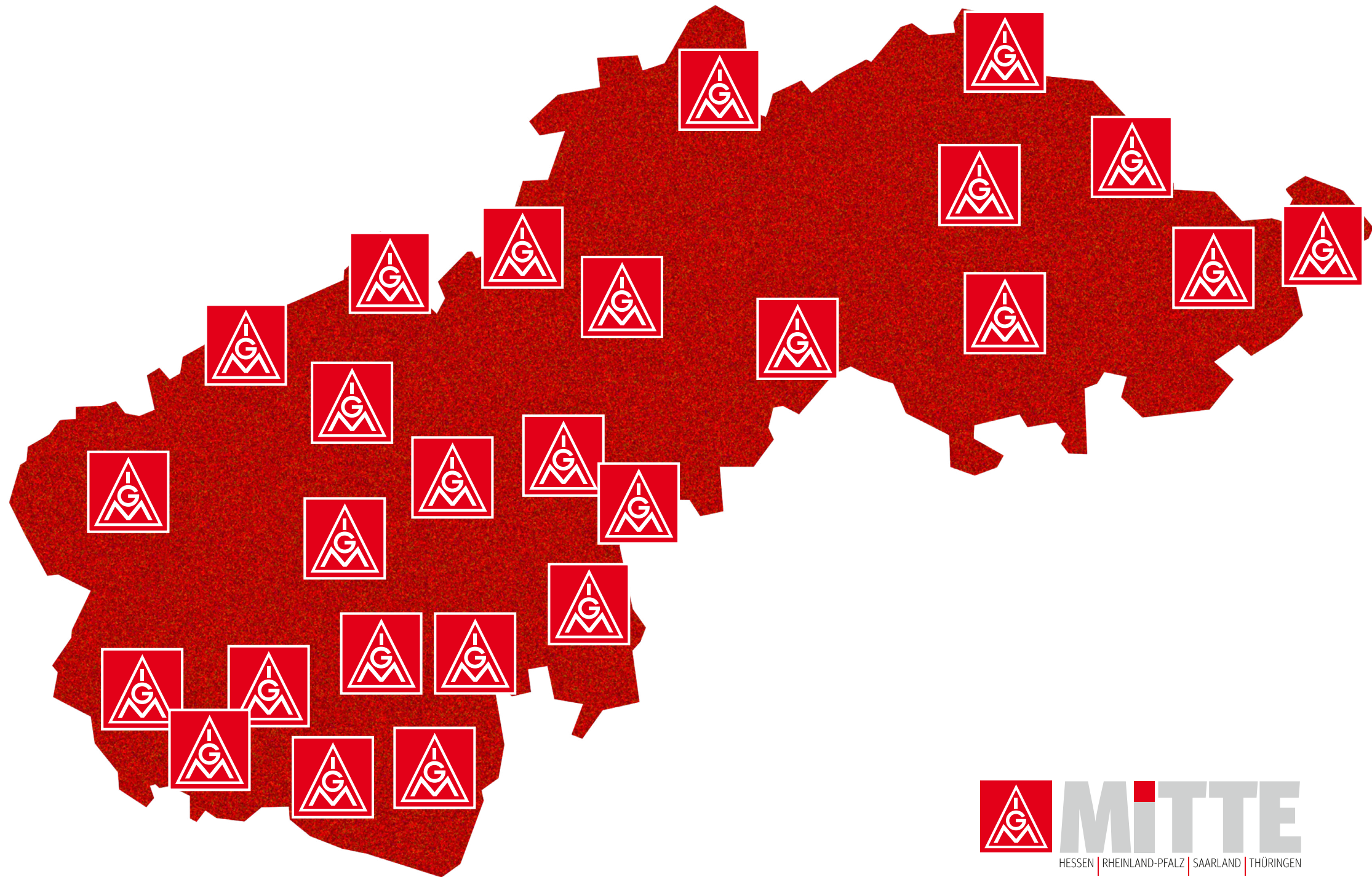





SOLIDARITÄT GEWINNT

**GESCHÄFTSBERICHT
2020 BIS 2024**

**74. ORDENTLICHE
BEZIRKSKONFERENZ
DER IG METALL MITTE
18. UND 19. JUNI 2024,
OBERURSEL**





Herausgeber:
IG Metall Bezirk Mitte
Wilhelm-Leuschner-Straße 93
60329 Frankfurt am Main

Verantwortlich:
Bezirksleiter Jörg Köhlinger
Redaktion:
Uwe Stoffregen

Fotos:
Sabrina Feige, Frank Rumpfenhorst, IGM,
Martin Sehmisch,
Peter Bisping, Tim Beaury,
Achim Heep, Horst Martin

VORWORT	3
----------------	----------

WIR WOLLEN GEHÖRT WERDEN	6
---------------------------------	----------

WIR GESTALTEN DEN WANDEL	9
---------------------------------	----------

WIRKMÄCHTIG IN DER FLÄCHE UND IM BETRIEB	14
Betriebspolitik	16
Vertrauensleutewahlen 2020	16
BR-Wahlen 2022	18
Weiterbildung (einfach) machen	18
Die Metall- und Elektroindustrie	20
Die Stahlindustrie	24
Textile Branchen	25
Leiharbeit & Kontraktlogistik	26
Holz- und Kunststoffindustrie & Holzhandwerk	27
Weitere Handwerksbranchen	27
Arbeits- und Gesundheitsschutz	28

SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE	29
Mitgliederentwicklung	30
Gewerkschaftstag	31
Fusionen von Geschäftsstellen	32
Im Fokus: Angestellte	33
Studierende im Betrieb	34
Frauen	36
Migrationspolitik	38
Die junge IG Metall Mitte	39
Gemeinsames Erschließungsprojekt (GEP)	45
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	48
Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	50
Regionales Verwaltungszentrum	51

STATISTISCHER ANHANG	52
Mitgliederentwicklung	53
Betriebspolitik	60
Tarifpolitik 2020–2023	64
Namen	77



WIRKMÄCHTIG IN DEN POLITISCHEN FELDERN

Die letzten vier Jahre waren geprägt von Klimawandel, Pandemie und Krieg. Krisen bestimmten das politische Handeln der CDU-geführten Bundesregierung und dann ab 2021 der „Ampel-Regierung“.

Für die Metallerinnen und Metaller werden der sozial-ökologische Umbau der Industriegesellschaft sowie die Beschäftigungs- und Zukunftssicherung eine zentrale Aufgabe bleiben. Auch die Verteidigung des demokratischen Systems gegen Rechtsextremismus bleibt bestimmend für die Arbeit. Die im September 2023 veröffentlichte Umfrage, aus der hervorging, dass die AfD in Thüringen bei einer Zustimmungquote von 35 Prozent liegt, hat für Entsetzen in der Politik, den Medien und in der Zivilgesellschaft gesorgt. Die im Januar 2024 veröffentlichte Correctiv-Recherche zu einem Treffen rechter Extremisten mit Politikerinnen und Politikern von AfD und CDU hat hohe Wellen geschlagen und hunderte Menschen zu Demonstrationen gegen Rechts motiviert. Für die IG Metall ist es ein Auftrag, noch stärker für das demokratische System einzutreten.

Mit Beginn des russischen Angriffskriegs und der internationalen eingeleiteten Sanktionen gegen

den Aggressor wurde von der Bundesregierung auch eine Abkehr von russischen Gas- und Öllieferungen eingeleitet. Das hatte deutliche Auswirkungen auf die Energiekosten und die wirtschaftliche Entwicklung im Inland. Flankierende Maßnahmen, die den finanziellen Druck auf die Unternehmen und die Bevölkerung ausglich, waren nicht nachhaltig. Die Energiekosten sind bis heute im internationalen aber auch im europäischen Vergleich in Deutschland immer noch deutlich höher. Insofern lastet ein enormer Wettbewerbsdruck auf den Unternehmen, die parallel die Transformation der industriellen Produktion bewältigen müssen.

Bereits 2021 hatte die IG Metall dafür gestritten, den Wandel für die Beschäftigten fair zu gestalten. Uns ging es vor allem darum, dass die Politik den fundamentalen Strukturwandel aktiv begleitet. Wir haben uns für den Brückenstrompreis eingesetzt und Fördermittel für eine klimaneutrale Stahlproduktion eingefordert. Allein im Saarland gingen dafür mehr als 16.000 Beschäftigte auf die Straße. Vieles wurde erreicht aber auf den großen nachhaltigen Wurf der „Ampel-Regierung“ warten die Gewerkschaften bis heute. Nachdem das Bundesverfassungsgericht die Haushaltspolitik der Bundesregierung in Teilen als verfassungswidrig gekippt hatte, hat sich die Situation zusätzlich verschärft. Die angekündigten Kürzungen haben zu Protesten der Bevölkerung geführt. Der politische Wille, die Schuldenbremse zu reformieren besteht weiterhin nicht.

Damit werden nachhaltige Zukunftsinvestitionen deutlich erschwert.

Die Corona-Zeit mit Lockdowns, Homeoffice und beschränkten Kontaktmöglichkeiten zu den Beschäftigten blieb für die Mitgliederentwicklung der IG Metall Mitte nicht ohne Folgen. Erfreulicherweise konnten 2023 wieder deutlich mehr Menschen von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft überzeugt werden. Insgesamt traten 2023 mehr als 17.000 Menschen in die IG Metall Mitte ein. Mit rund 293.000 Metallerinnen und Metallern ist der IG Metall-Bezirk Mitte unter den kleineren Bezirken der Mitgliederstärkste.

Die Mitbestimmung und die Teilhabe der Beschäftigten, muss in den nächsten vier Jahren weiterentwickelt werden. Einen ersten Schritt hat das Bundeskabinett mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz getan. Damit soll die Wahl von Betriebsräten erleichtert und die Initiatoren und 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 Montanmitbestimmung dienen. Mehr Mitbestimmung im Betrieb und auf Konzernebene ist die Basis für die beschäftigtenorientierte Transformation. Es ist gleichzeitig die Basis starker Gewerkschaften. Es ist die Basis einer starken Zivilgesellschaft, die gestaltend wirken will.

Eine Vielzahl von Tarifbewegungen stehen 2024 an. Der erfolgreiche Tarifabschluss für die saarländische Stahlindustrie machte den Anfang. Weitere Tarifbewegungen im Handwerk und in der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie folgen. Im Sommer beginnt die heiße Phase der Tarifbewegung für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Dafür wünsche ich uns allen viel Kraft und Erfolg.

Jörg Köhlinger
Bezirksleiter der IG Metall Mitte



WIR WOLLEN GEHÖRT WERDEN: IN POLITIK UND GESELLSCHAFT

Jörg Köhlinger (Hrsg.)



Beiträge für eine starke IG Metall
in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft



Die IG Metall Mitte hat sich im Berichtszeitraum aktiv für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in den politischen Arenen eingesetzt. So haben wir für die dringend notwendige Reform der Schuldenbremse gestritten, für die Absicherung des Sozialstaates gekämpft, den Brückenstrompreis für die energieintensive Industrie gefordert und uns für die Unterstützung des nachhaltigen Umbaus der Wirtschaft eingesetzt. Wir haben uns eingemischt und mitbestimmt. Dabei waren wir teilweise erfolgreich. Unsere Lobbyarbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wir unter der Maxime „Wirkmächtigkeit 2024“ zusammengefasst, die an den Slogan „Solidarisch in die Offensive“ der Pandemiezeit anknüpfte. Eine IG Metall, die gesellschaftliche Alternativen und neue Allianzen sucht und die fähig ist, auch außerhalb ihrer angestammten betrieblichen Sphären zu agieren und zu wirken. Im Februar 2022 wurde hierzu ein Debattenband veröffentlicht, in dem Betriebsräte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zu Wort kommen. Das Buch enthält neben gesellschaftlichen Befunden und politischen Zielsetzungen, Einschätzungen und Denkanstöße zu den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern. Im sozialpolitischen Feld geht es um zentrale Themen der IG Metall. Um Chancengleichheit, Umverteilung, Mitbestimmung und um wirtschaftliche Sicherheit.

Die Themen sind zugleich auch mit Blick auf die demografische Entwicklung der IG Metall rele-

vant: Als wirkungsvolle Mitgliederorganisation müssen wir der tendenziell steigenden Anzahl an demnächst oder bereits im Ruhestand befindlichen Mitgliedern einen »Mehrwert« bieten. Insofern versucht die IG Metall Einfluss auf die grundlegende Ausgestaltung der Sozialpolitik zu nehmen mit dem Ziel, die Sozialversicherungssysteme langfristig zu stärken und auszubauen. Zugleich wirken Metallerinnen und Metaller in den Organen der sozialen Selbstverwaltung mit. Für die Sozialwahl 2023 hatten wir uns im Bezirk drei Ziele gesetzt:

- Wir wollten den politischen Einfluss der IG Metall in den Selbstverwaltungsgremien ausbauen und die Anzahl der Mandate mindestens halten.
- Wir wollten die IG Metall als aktive Interessenvertreterin in den sozialen Sicherungssystemen weiter profilieren. Für unsere bezirkliche Arbeit sind hierbei die AOK-Versicherungen, die Deutsche Rentenversicherung sowie die IKK Südwest besonders relevant.
- Wir wollten einen Generationenwechsel einleiten und den Frauenanteil erhöhen.

Erfreulicherweise konnten sämtliche Ziele erreicht werden. Der Generationenwechsel wurde in fast allen Gremien erfolgreich vollzogen und der Anteil der weiblichen Mandatsträgerinnen wurde erheblich gesteigert.

Die Anzahl der IG Metall-Sitze in den einzelnen Gremien konnte leicht ausgebaut werden.

Die IG Metall Mitte will gehört werden, um für ihre Positionen zu werben. Dabei stellt die interne und externe Pressearbeit ein geeignetes Mittel dar. Metallzeitung, Pressemeldungen, Jahrespressekonferenzen, Hintergrundgespräche mit Journalistinnen und Journalisten sowie Interviews wurden im Berichtszeitraum intensiv genutzt. Um unsere Zielgruppen zu erreichen, wurden die Aktivitäten in den sozialen Medien sukzessive ausgebaut. Dennoch müssen wir weiterhin mehr für die Aufmerksamkeit im medialen und vor allem digitalen Raum tun, um als zivilgesellschaftlicher Akteur wahrgenommen zu werden.

Anlässlich der Landtagswahl in Hessen 2023 haben wir uns zusammen mit dem DGB frühzeitig in den Wahlkampf eingemischt und eine Kampagne für eine bessere Politik für die Menschen in Hessen eingefordert. Anlässlich der in Thüringen 2024 anstehenden Landtagswahl und der schwierigen politischen Verhältnisse haben wir Ende 2023 zusammen mit den Aktiven und dem DGB damit begonnen, unsere Positionen zu schärfen und klare Kante gegenüber der als gesichert Rechtsextrem eingestuften AfD zu intensivieren.

Der 21. März als »Internationaler Tag für die Beseitigung der Rassendiskriminierung« ist einer

der wichtigsten Gedenktage der Vereinten Nationen. Die Internationalen Wochen gegen Rassismus gehen zurück auf eine Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, die im Jahre 1979 ihre Mitgliedsstaaten dazu aufforderte, alljährlich – beginnend mit dem 21. März – eine Woche der Solidarität mit den Gegnern und Opfern von Rassismus zu organisieren.

Die Stiftung gegen Rassismus ruft seit vielen Jahren gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern dazu auf, während der Internationalen Wochen gegen Rassismus bundesweit Veranstaltungen und Aktionen durchzuführen, die sich für Offenheit und Toleranz einsetzen und deutlich machen, dass in unserem Land kein Platz für Rassismus ist.

Die IG Metall beteiligte sich im Berichtszeitraum mit Aktionen und wird dies weiterhin tun.

Der gemeinnützige Verein „schrankenlos“ aus Thüringen hat 2023 die Georg-Bernard-Plakette erhalten. Ein Verein, der seit 1996 einen interkulturellen und fairen Dialog zwischen den Menschen unterstützt. Ziel ist es, in der Stadt und im Landkreis Nordhausen ein verantwortungsvolles, demokratisches Miteinander langfristig zu fördern. Die IG Metall Mitte verleiht die mit einem Preisgeld von 1.000 Euro verbundene Auszeichnung einmal jährlich an Institutionen, die sich für die Demokratiebildung und gegen Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit einsetzen.



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„... dass der Wert der Aus- und Weiterbildung als zentrale Themen der Transformation begriffen werden.“

Simon Alsmeyer
Betriebsratsvorsitzender GbR Schunk
Konzernbetriebsratsvorsitzender

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„...die Umsetzung der umlagefinanzierten Ausbildung, um sie in Qualität und Quantität attraktiver zu gestalten.“

Sybille Günker
TK Elevator
IG Metall Jugend Darmstadt

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023

WORKSHOPHALLE



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„... die Stärkung der Beschäftigten in der sozial-ökologischen Transformation der Automobilindustrie.“

Carsten Büchling
Volkswagen AG, Werk Kassel
Vorsitzender des Betriebsrates
Mitglied des Gesamt- und Konzernbetriebsrates

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„...dass sie Bürokratie abbaut, Bildung deutschlandweit vereinheitlicht und junge Menschen zur Ausbildung motiviert.“

Anne Nothing
Betriebsratsvorsitzende
Continental Automotive Technologies,
Babenhausen

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„... die Nutzung der Digitalisierung für eine bessere Familie-Beruf-Vereinbarkeit statt Rationalisierung – vor allem auf dem Land“

Anita Reul
Vertrauenskörperleitung
Volkswagen Kassel

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023



MITTE

ICH ERWARTE VON DER NEUEN LANDESREGIERUNG ...

„... dass sie sich für eine faire Transformation des Stahlstandortes in Hessen einsetzt.“

Stefano Di Lena
Vorsitzender Betriebsrat
Buderus Edelstahl GmbH

LANDTAGSWAHL
HESSEN 2023
08.10.2023





WIR GESTALTEN DEN WANDEL DER ARBEITSWELT



Den Wandel gestalten in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen - vor Ort und in den Betrieben – vor allem aktive Metal-lerinnen und Metaller im Organisationsbereich der Gewerkschaft. Der Bezirk Mitte ist in hohem Maße von der Automobil- und Zuliefererindus-trie bestimmt. Mehr als die Hälfte der Beschäf-tigten des verarbeitenden Gewerbes in Hessen ist in der Automobil- und Zuliefererindustrie sowie in der Elektroindustrie und dem Maschi-nenbau beschäftigt. Diese Industrien sind in hohem Maße exportabhängig. In Rheinland-Pfalz ist die Industriestruktur überwiegend mit-telständisch geprägt. Eine Ausnahme stellt das Daimler Truck-Werk in Wörth dar. Das Spektrum der industriellen Produktion reicht von der Weiß-blecherzeugung bis zum Maschinenbau. Die Zu-sammenarbeit mit der Landesregierung ist seit Jahrzehnten konstruktiv. Charakteristisch für das von der Transformation besonders betroffene Saarland ist die Automobil- & Zuliefererindustrie und Stahlindustrie. Kleine und mittelständische Betriebe prägen die Wirtschaftsstruktur Thüringens. Zudem prägen die Automobil- & Zuliefe-rerindustrie sowie die opto-elektronische Indus-trie das Bundesland. In den zurückliegenden vier Jahren haben wir eine Phase intensiver und komplexer Veränderungsprozesse der indus-riellen Wertschöpfung in allen vier Bundesländern erlebt.

Die Entwicklungen in der Automobil- und Zu-liefererindustrie, in der Stahl- und Gießereii-

ndustrie und dem Maschinenbau sind durch die Folgen des Klimawandels, der Digitalisierung sowie der demografischen Entwicklungen ge-prägt. Hinzu kommen die Auswirkungen der Co-rona-Pandemie und des Krieges in der Ukraine. Viele Unternehmen hatten große Materialeng-pässe, zum Beispiel während der akuten Pan-demiephase bei Chips und Halbleitern oder bei Kabelbäumen. Dies führte dazu, dass gesam-te Wertschöpfungsketten lahmgelegt wurden, Kurzarbeit war für viele Beschäftigte die Folge. Gleichzeitig vollzog sich ein enormer Preisan-stieg für Energie, Rohstoff und Transporte, der nicht nur die Betriebe belastet, sondern auch die Beschäftigten, da die Inflationsrate Ende des Jahres 2022 zeitweise bei über acht Prozent lag.

Diese Entwicklungen hatten Einfluss auf die Beschäftigung in der Industrie. Im Bereich der automobilen Wertschöpfungskette waren Ende des Jahres 2023 rund 14.000 Menschen weniger beschäftigt als noch Anfang des Jahres 2020. Andere Industriezweige, wie der Maschinenbau oder die Optoelektronik, konnten Zuwächse in diesem Zeitraum verbuchen, so dass die Be-schäftigung insgesamt nur minimal in den be-treuten Betrieben in unserem Organisationsbe-reich gesunken ist.

Die Krisen der vergangenen Jahre haben ge-zeigt, dass staatliche Interventionen von großer Bedeutung sind, um die Industrie zukunftsfest aufzustellen. Aktive Wirtschafts-, Industrie- und



Strukturpolitik sind sowohl notwendiger Bestandteil zur Gestaltung der Transformation als auch zentrale Politikfelder bei der akuten Krisenbekämpfung. Durch den Ukraine-Krieg musste die Energieversorgung in Deutschland grundlegend überdacht und verändert werden. Die Energiepolitik rückte ins Zentrum vieler Gespräche mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern in den vier Bundesländern. Wir haben uns gegenüber den Landesregierungen und verschiedenen Landtagsfraktionen sowie auf Straßen und vor Werktoeren für Energiepreispauschalen, Energiepreisbremsen, den Brückensstrompreis sowie den schnelleren Ausbau der Erneuerbaren Energien starkgemacht. Millionen Bürgerinnen und Bürger konnten durch verschiedene Maßnahmen entlastet werden. Teilweise konnte auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dadurch erhalten und Arbeitsplätze gesichert werden. Dennoch ist die Energiewende hin zu einer klimaneutralen Produktionsweise zunächst eine enorme Belastung für die Industrie und Beschäftigten, weil sie Kapital bindet, das für produktivitätssteigernde Investitionen dann nicht mehr zur Verfügung steht.

Daher haben wir uns in den vier Bundesländern für die Einrichtung von Transformationsfonds eingesetzt. Im Saarland hat die Landesregierung erkannt, dass es diese Unterstützung brauche.

In Hessen konnten wir das Thema im Landtagswahlkampf 2023 setzen und mittlerweile findet

sich eine Vereinbarung über die Einrichtung eines Transformationsvertrags im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD.

Zudem müssten viele Beschäftigte für neue beziehungsweise veränderte Arbeitsplätze qualifiziert und weitergebildet werden. Die Chancen der Energiewende können sich aber auch daraus ergeben, da zunehmend die Versorgung mit (regenerativen) Energien maßgeblich für Standortentscheidungen von Industrieunternehmen wird. Damit dies gelingt, haben wir die Verbesserung der Standortbedingungen für Industrieunternehmen stetig im Transformationsrat Rheinland-Pfalz oder im hessischen Zukunftsrat Wirtschaft thematisiert. Neue Ausbauziele und die Beschleunigung des Ausbaus der Erneuerbaren Energien sowie die Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren standen ebenso im Fokus unserer Forderungen, wie die landespolitische Positionierung zum Brückensstrompreis gegenüber der Bundesregierung.

Gleichzeitig haben wir in einigen Regionen des Bezirks unsere Aktivitäten im Bereich regionaler Struktur- und Industriepolitik verstärkt. Flankiert durch Aktivitäten der IG Metall auf Bundesebene konnten wir in mehreren Geschäftsstellen beziehungsweise Regionen des Bezirks regionale Transformationsnetzwerke initiieren, die mit Mitteln des Zukunftsfonds Automobilindustrie gefördert werden. Diese Netzwerke haben das Ziel, regionale und beteiligungsorientierte

Transformationsstrategien zu entwickeln und strukturpolitische Prozesse voranzutreiben, die dem Erhalt industrieller Wertschöpfung dienen. Neben diesen geförderten Netzwerken konnten wir auch in weiteren Regionen Akteure davon überzeugen, dass der Transformationsprozess vor Ort gemeinsam gestaltet werden muss. Bei diesen Beispielen war es nicht die Aussicht auf ein gefördertes Projekt, sondern betriebliche Konflikte um Standort- und Zukunftssicherung, deren Verläufe gezeigt haben, dass Strukturpolitik nach wie vor ein Politikfeld ist, das regional große Auswirkungen hat.

Die Herausforderung besteht darin, den verbreiteten Glauben an individuelle Lösungsstrategien zu durchbrechen. Daher war in allen Regionen viel Überzeugungsarbeit zu leisten, dass die Veränderungsprozesse in Unternehmen durch eine gemeinsam erarbeitete, regional- und strukturpolitische Strategie flankiert werden müssen. Wichtig dabei ist die Identifizierung und Beseitigung struktureller Standortmängel hinsichtlich der Verfügbarkeit von Industrieflächen, Verkehrs- und digitaler Infrastruktur oder Forschungs- und Bildungseinrichtungen.

Als Zwischenfazit aller Netzwerkiniciativen ist festzuhalten, dass es enorme zeitliche Ressourcen bedarf, sie aufzubauen, regional und in den Betrieben bekannt zu machen und am Laufen zu halten. Die Chancen durch Kooperationen, neue Wertschöpfungsketten aufzubauen oder innova-

tive Technologien entlang der regionalen Kernkompetenzen zu schaffen, müssen entwickelt und aufgezeigt werden. Die Bündelung zukünftiger Kompetenzprofile ermöglicht die gezielte Erarbeitung und Nutzung passgenauer regionaler Bildungsstrukturen und -angebote oder auch Lernortkooperationen.

Unser Kernanliegen in den Regionen ist es, die Betriebsräte in ihrer operativen sowie strategischen Arbeit zu unterstützen. So konnten wir einige Betriebsratsgremien mit regionalen Akteuren vernetzen, die konkrete Hilfestellungen bei betrieblichen Innovationsthemen oder Qualifizierungsfragestellungen geben können.

Auf Grund der multifaktoriellen Transformationsherausforderungen der saarländischen Industrie haben wir im Juni 2020 die Transformationswerkstatt Saar, ein gemeinsames Projekt der vier saarländischen Geschäftsstellen der Bezirksleitung Mitte und der Vorstandsverwaltung der IG Metall, gestartet. Die Transformationswerkstatt hat die Aufgabe, als eine geschäftsstellenübergreifende Koordinierungsstelle zu fungieren. Sie bündelt Aktivitäten, erleichtert und fördert den Kontakt zu Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die Herausforderungen sind enorm, so galt es doch, die regionale Struktur-, Industrie-, Innovations- und Arbeitsmarktpolitik im Saarland weiterzuentwickeln, Förderprogramme zu suchen und Vorschläge zu deren Weiterentwicklung zu erarbeiten. Technologische Trends sollten identifiziert und die Betriebsräte in den Stand-

versetzt werden, auf diese Trends reagieren zu können, vor allem mit Blick auf die hierfür erforderlichen Qualifizierungsformate.

Eines der Hauptprojekte war die Initiierung und der Aufbau des regionalen Transformationsnetzwerks Saar (TraSaar). Wie auch bei den anderen Transformationsnetzwerken im Bezirk, ist das Ziel von „TraSaar“, mit allen relevanten Akteuren aus Gewerkschaft, Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und der Politik eine Zukunftsstrategie zu erarbeiten, um das Saarland von einem überwiegenden Automobilzuliefererstandort in einen hochqualifizierten und innovativen Technologielieferanten für die zukünftige nachhaltige Mobilität zu verwandeln. Hier sind Betriebsräte sowie Beschäftigte ebenso gefragt und beteiligt wie arbeiternahen Organisationen, Forschende, aber auch Unternehmensleitungen und Politiker. Die Transformationswerkstatt Saar betreut innerhalb von TraSaar das Teilprojekt „Mitbestimmung und Beschäftigung“ und sorgt gemeinsam mit den Projektmitarbeitern dafür, dass Betriebsräte und Beschäftigte in alle wichtigen Zukunftsthemen integriert sind, denn Transformation geht nur gemeinsam.

Daneben stand auch die Transformation der saarländischen Stahlindustrie im Mittelpunkt der Aktivitäten der Transformationswerkstatt. Als Unterstützung der Kampagne „Stahl ist Zukunft“ und den vielfältigen Aktivitäten der Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigten den Umbau

auf eine CO₂-neutrale Stahlerzeugung im Saarland einzuleiten, wurde in Kooperation mit der INFO-Institut Beratungs-GmbH im Oktober 2022 eine Studie zur aktuellen Situation der Stahlindustrie im Saarland, aber auch im Bund, medienwirksam vorgestellt. Sie beschreibt die Herausforderungen auf dem Weg zum grünen Stahl, enthält aber auch Handlungsempfehlungen an die Arbeitnehmervertretungen, wie der technologische Umbau der Stahlerzeugung positiv für die Beschäftigten gemeistert werden kann.

Ende des Jahres 2023 kam die erlösende Nachricht, dass die beantragten Fördermittel und die Arbeiten und damit der Umbau auf eine CO₂-neutrale Stahlerzeugung im Saarland beginnen können.

In Rheinland-Pfalz konnte mit der Ansiedlung eines Batterieherstellers ein wichtiger Schritt in die Zukunft gemacht werden. Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall haben auf allen politischen Ebenen gezeigt, dass der Strukturwandel gestaltbar ist, wenn alle relevanten Akteure gemeinsam handeln.

In den nächsten Jahren entscheidet sich in einer Reihe von industriellen Schlüsselbereichen, ob und welche Rolle Unternehmen und Beschäftigte in den Regionen bei der Wertschöpfung des 21. Jahrhunderts spielen werden. Als IG Metall treiben wir die industrie- und strukturpolitische Debatte voran, denn eins scheint sicher: Wir brauchen eine aktive Industriepolitik, um wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel so



zu gestalten, dass nachhaltig Wohlstand und gesellschaftlicher Zusammenhalt gestärkt werden. Dafür haben sich die Beschäftigten in Mitte im Berichtszeitraum immer wieder eingesetzt. Sei

es im Rahmen der Kampagne #FairWandel oder dem Stahlaktionstag für einen Brückenstrompreis sowie im Oktober 2023 für die Förderung grüner Stahlproduktion.



WIRKMÄCHTIG IN DER FLÄCHE UND IM BETRIEB



BETRIEBSPOLITIK

Die wirtschaftliche und soziale Situation der Pandemiezeit prägten die Rahmenbedingungen unserer gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben, die Bedingungen für Mobilisierung und Durchsetzung und damit letztlich auch Tarifforderungen und -ergebnisse ganz erheblich. In den Jahren 2022 und insbesondere 2023 trat zwar die Gesundheitskrise als alles bestimmender Faktor allmählich in den Hintergrund. Viele Probleme, die in der Pandemiezeit in den Fokus gerückt waren, blieben aber, insbesondere die Fragilität der globalen Lieferketten in den industriellen Branchen. Auch die ökonomischen (Fern-)Wirkungen des Ukraine-Kriegs seit 2022 treffen die Rahmenbedingungen für Industrie und Handwerk in Deutschland weit überwiegend negativ, zum Beispiel in Form zeitweise massiv gestiegener Energiepreise.

Zum Ende des Berichtszeitraumes hat die Anzahl und die Intensität der betrieblichen Konflikte deutlich zugenommen. In allen vier Bundesländern sind beispielsweise die Automobilzulieferer erheblich unter Druck geraten. Vielfach wird mit Produktionsverlagerung oder Betriebschließung gedroht.

DIE VERTRAUENSLEUTEWAHLEN 2020

Die Arbeit der Vertrauensleute (VL) ist zentral für unsere gewerkschaftliche Betriebspolitik, handelt es sich bei ihnen – neben den organisierten Betriebsräten – doch um die wichtigsten Multiplikatorinnen und Aktive für die IG Metall in ihren jeweiligen Betrieben. Herausragende Bedeutung kommt daher den alle vier Jahre im Rahmen der Organisationswahlen stattfindenden Vertrauensleutewahlen zu.

Leider war unter den Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie vielerorts kein geordnetes Wahlverfahren möglich. Mit-

glieder- und Wahlversammlungen konnten nicht stattfinden, in vielen Fällen mussten auch die bestehenden Vertrauenskörper die Arbeit vorübergehend fast vollkommen einstellen. Hatten wir uns im Bezirk zuvor noch das Ziel gesetzt, die hohe Zahl der betrieblichen Vertrauenskörper zu halten oder, wenn möglich, sogar noch auszubauen, müssen wir rückblickend konstatieren, dass uns dies unter den widrigen Umständen nicht gelingen konnte.

**TEAM
IG METALL**
Vertrauensleutewahl



In vielen Betrieben mussten die VL-Wahlen zeitlich weit nach hinten geschoben werden, um überhaupt durchgeführt werden zu können. Auch auf in diesem Kontext neue Technologien – Videokonferenzsoftware, Online-Abstimmungstools – usw. mussten wir vielfach zurückgreifen. Dennoch konnten wir insgesamt die selbstgesteckten Ziele nicht erreichen, die Zahl der gewählten Vertrauenskörper ging für den Berichtszeitraum 2020–2024 von gut 350 auf knapp 300 zurück.

Die Arbeit des bezirklichen VL-Ausschusses litt unter der Corona-Pandemie, gleichermaßen auch die Arbeit der Vertrauensleute in den Geschäftsstellen und auf bezirklicher Ebene, wodurch zwischenzeitlich in diesem Handlungsfeld eine deutliche Revitalisierung zu verzeichnen ist. Nach eingängiger Diskussion im VLA wurde dessen Sitzungsrythmus und -modus verändert. Die Sitzungen finden nunmehr jährlich zweimal für jeweils zwei Tage in Präsenz sowie zweimal je einen halben Tag online statt. Das veränderte Angebot wird gut angenommen und die Sitzungen des bezirklichen Vertrauensleuteausschusses (VLA) finden regelmäßig statt. Im Berichtszeitraum beschäftigten wir uns neben aktuellen betrieblichen Themen mit unterschiedlichen Schwerpunkten, z. B. den jeweils anstehenden Flächentarifbewegungen (s. u.) oder dem Erstarren der gesellschaftlichen Rechten.

Ein Highlight der bezirklichen Arbeit war die be-



zirkliche VL-Konferenz am 6. und 7. Mai 2022 in Wiesbaden. Rund 100 Vertrauensleute diskutierten aktuelle Themen u.a. zur Transformation in den Betrieben, der betrieblichen Altersvorsorge sowie der VL-Arbeit im indirekten Bereich. Ein weiterer Schwerpunkt war die Debatte mit Prof. Dr. Klaus Dörre zur Frage, wie Solidarität auf die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft wirkt.

Zur Vorbereitung der anstehenden VL-Wahlen 2024 wurde eine Projektreihe unter dem Titel „VL Power“ aufgelegt. In den drei Modulen, die durch Online-Reviews begleitet wurden, konnten sich betriebliche Vertrauenskörper strategisch auf die VL-Wahl vorbereiten, neue Ideen zur Werbung von Aktiven generieren und deren Umsetzung planen. Ziel der Reihe ist es, die Vertrauenskörper diverser aufzustellen, um in den Betrieben noch wirkmächtiger zu werden.



BR-WAHLEN 2022

Die Betriebsrätewahlen 2022 waren geprägt von der sich beschleunigenden Transformation in den Betrieben. So müssen wir leider feststellen, dass im Wahlzeitraum 2022 auch die Anzahl der Gremien in den betreuten Betrieben im Bezirk Mitte um ca. 13 Prozent, die Anzahl der Betriebsratsmitglieder um etwa 10 Prozent gesunken ist. Dieser Trend zeigt sich in noch deutlicherer Form auch bundesweit. Gründe dafür sind u.a. der Rückgang von Beschäftigtenzahlen und somit der Verkleinerung der Gremien sowie Standortverlagerungen ganzer Betriebe. Positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil an weiblichen sowie jüngeren Kolleginnen und Kollegen gestiegen ist. Dieser Trend muss in den kommenden Wahlzeiträumen noch deutlicher ausgebaut werden, um den demographischen Wandel noch kraftvoller zu begegnen.

WEITERBILDUNG (EINFACH) MACHEN!

Ein zentrales betriebspolitisches Handlungsfeld im Berichtszeitraum lautet: Qualifizierung in Zeiten der Unsicherheit. (Industrie-)Betriebe stehen vor einer Reihe von strukturellen Herausforderungen. Kostenstrukturen im globalen Wettbewerb, Digitalisierung sowie die Nachhaltigkeit von Produkten und Prozessen, bessere Energieeffizienz, Erhalt und Beschleunigung der Innovationskraft und nicht zuletzt die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Die Gleichzeitigkeit von Krisen, erhöhtem Fachkräftebedarf sowie der Transformation fordert eine bewegliche Personalpolitik in den Unternehmen - und Arbeitnehmervertretungen, die diese Herausforderungen gemeinsam mit den Personalbereichen stemmen.

Das Transferprojekt Weiterbildungsmentor*innen (WBM)

Die Transformationsprozesse führen aber nicht nur zu strukturellen Herausforderungen. Sie führen auch zu veränderten Anforderungen in den Betrieben, die durch Qualifizierung begleitet werden müssen. Es geht dabei auch um faire Beschäftigungschancen für alle – beispielweise für An- und Ungelernte, Produktionsbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte, aber auch um zukünftige Perspektiven für Beschäftigte und die In-

novationskraft der Unternehmen. Wenn wir Beschäftigten vermitteln können, dass sie in den Transformationsprozessen durch Weiterbildung unterstützt und mitgenommen werden, können wir Unsicherheit und rechten Parolen entgegenwirken – mit fassbaren konstruktiven Ansätzen. Ziel des bundesweiten Transferprojektes WBM (2021-2024) ist die Ausbildung von bundesweit 200 Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten zu WBM in mindestens 50 Betrieben. In der Praxis übernehmen die WBM verschiedene Rollen: Unter anderem treiben sie betriebliche Qualifizierungsthemen aus Arbeitnehmersicht voran und sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten, haben Kenntnisse über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit. Durch die Ausbildung der WBM kann die Komplexität der Weiterbildungswelt für die betrieblichen Akteure besser handhabbar gemacht werden.

Seit Projektstart konnten wir im Bezirk Mitte fünf Ausbildungsreihen durchführen, zwei weitere sind in Planung. Ausgebildet wurden 61 WBM (davon sind 13 weiblich) aus 25 Betrieben. Fünf WBM waren Teil von Konzernreihen anderer Bezirke, somit wurden in bezirklichen Reihen 57 Kolleginnen und Kollegen aus 10 Geschäftsstellen ausgebildet.

- 25 beteiligte Betriebe
- Größter Betrieb 15.475 Beschäftigte
- Kleinster Betrieb 13 Beschäftigte

Der Ausbildungsgang wird durch betriebliche Projekte begleitet. Die Anliegen der Akteure waren vielfältig: Umsetzung eines vorhandenen Transformations- und Zukunftstarifvertrages, Begleitung von Beschäftigten in von Schließung betroffenen Betrieben, systematische Qualifizierung des Vertrauenskörpers, um Beschäftigte durch die Veränderungsprozesse begleiten zu können, Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des TV-Bildung und Erwerben von Kenntnissen im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten.

Die Erfahrungen im Projektzeitraum zeigen, dass die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten an Bedeutung gewinnen, es aber weitere Anstrengungen braucht, um eine systematische Personal- und Qualifizierungsplanung in den Unternehmen zu etablieren. Es braucht mehr ausgebildete Akteure und systematische gewerkschaftliche Unterstützung, sowie die konsequente Nutzung der Förder- und Unterstützungsstruktur der Agentur für Arbeit. Das Transferprojekt läuft Ende 2024 aus. Zurzeit gibt es Bestrebungen, einen erneuten Antrag auf Förderung für weitere vier Jahre beim Bundesministerium für Bildung und Forschung zu stellen.





TARIFPOLITIK

Eine progressive Tarifpolitik war in den Jahren 2020 und 2021 deutlichen Beschränkungen ausgesetzt. Auch in der Anlage der Tarifbewegungen mussten wir vor dem Hintergrund verschiedener gesellschaftlicher Einschränkungen hinsichtlich der Kommunikation mit den Mitgliedern, ihrer Mobilisierung zu Aktionen, den Aktionsformen (usw.) teils ganz neue Wege beschreiten.

DIE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Die Metall- und Elektroindustrie ist nach Wertschöpfung und Beschäftigung nach wie vor die mit Abstand wichtigste industrielle Branche, auch in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen. Verstärkt durch die erhebliche internationale Verflechtung der meisten Unternehmen sah sich deren Entwicklung in den Jahren 2020–2024 den eben umrissenen negativen Einflüssen in zugespitzter Weise ausgesetzt.

Als die Laufzeit des im Rahmen der sehr erfolgreichen Tarifbewegung 2017/2018 erzielten Abschlusses vereinbart wurde, konnten die Beteiligten nicht wissen, dass die nächste Runde genau mit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie zusammenfallen würde. Die wirtschaftliche Situation hatte sich bereits im Verlauf der Jahre 2018 und 2019 eingetrübt. Vor dem Hintergrund

der voranschreitenden Transformation und der Notwendigkeit, auch tarifpolitisch zu deren Gestaltung beizutragen, hatten wir uns – noch vor Ausbruch der Pandemie – dennoch anspruchsvolle tarifpolitische Ziele gesetzt, u.a. die Bildung eines (flächen-)tariflichen Rahmens für betriebliche Zukunftstarifverträge. Eine einzige Verhandlung konnte mit den Arbeitgeberverbänden der Mittelgruppe (Hessen, Rheinland-Rheinhausen, Pfalz, Saarland) zu diesen und den weiteren Gegenständen stattfinden, bevor zur Eindämmung des neuartigen Virus' kurzfristig drastische Beschränkungen des gesellschaftlichen Lebens eingeführt wurden. Mit einem Mal standen für die Beschäftigten viel kurzfristigere Notwendigkeiten – Sicherung der Arbeitsplätze, Begrenzung von Einkommensverlusten, Umgang mit Schul- und Kitaschließungen und nicht zuletzt der Schutz der eigenen Gesundheit – im Mittelpunkt.

Eine Mobilisierung zu einer konfliktär geführten Tarifbewegung war unter diesen Bedingungen undenkbar. Entsprechend wurde im März 2020 rasch ein „Pandemie-Abschluss“ vereinbart, dessen wesentliche Bestandteile die Erweiterung bestehender Instrumente zur Beschäftigungssicherung und ein Finanzierungsbetrag für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes waren. Die Laufzeit des Abschlusses wurde auf 12 Monate festgesetzt, wohl auch in der Hoffnung, dass sich bis dahin die Rahmenbedingungen wieder normalisiert hätten.

Bekanntlich kam es anders, so dass auch die Tarifbewegung zu Beginn des Jahres 2021 unter erheblich erschwerenden Umständen stattfinden musste. Auf der Agenda standen weiterhin die Themen Beschäftigungs- und Entgeltsicherung sowie Zukunftstarifverträge. Zwischenzeitlich hatten wir u.a. in einer Reihe betrieblicher Konflikte (s.u.) Ansätze entwickelt, wie „Arbeitskampf auch mit Abstand“ funktionieren konnte. Mit Aktionsformen, welche die jeweils aktuellen Anforderungen des Gesundheitsschutzes berücksichtigten und Nutzung des virtuellen Raums (bis hin zu „virtuellen Warnstreiks“ für Beschäftigte im Homeoffice) gelangen im Bezirk und bundesweit eine für die Umstände durchaus ansehnliche Mobilisierung, die ein gutes Tarifergebnis ermöglichte: die Zahlung einer steuerbefreiten Corona-Beihilfe, die Einführung des Transformationsgeldes als zusätzliche Sonderzahlung und die Schaffung eines Rahmens für betriebliche Zukunftstarifverträge bildeten dessen Kernpunkte. Bahnbrechendes gelang den Kolleginnen und Kollegen im Nachbarbezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen die seit 1990 bestehende Mauer ungleicher Wochenarbeitszeiten zu durchbrechen. Auch in Thüringen konnten wir in der Folge einen tariflichen Ansatzpunkt für die betriebliche Angleichung der Wochenarbeitszeiten etablieren.

Aufgrund der Pandemie waren Gesundheitsschutz-Maßnahmen notwendig, die die Versammlungsfreiheit einschränkten. Infolge des



Ukraine-Kriegs stiegen die Energiepreise stark an und die wirtschaftlichen Bedingungen wurden für die meisten Unternehmen stetig herausfordernder. Gleichzeitig nahm der Erwartungsdruck deutlich zu.

Nach Jahren der erzwungenen Zurückhaltung stand dieses Mal ganz klar das Thema „Geld“ im Mittelpunkt. Und die Kolleginnen und Kollegen waren erkennbar motiviert, sich für die Durchsetzung ihrer Forderungen wieder in den Betrieben, vor den Werkstoren und auf Straßen und Plätzen zu engagieren, wie die sehr hohe Warnstreikbeteiligung zeigte. Das Tarifergebnis mit Zahlung einer steuerbefreiten Inflationsausgleichsprämie und einer tabellenwirksamen Erhöhung in zwei Stufen kann dementsprechend unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten als hochgradig erfolgreich angesehen werden. Dennoch müssen wir konstatieren, dass die anhaltende Inflation für die anstehende Tariffbewegung 2024 bereits eine erneute Hypothek bedeutet.

Auch die betriebliche Tarifpolitik im Berichtszeitraum war durch die zahlreichen, sich teils überlappenden, teils einander ablösenden Krisendynamiken geprägt. Zwischen 2020 und 2024 mussten wir daher zahlreiche Konflikte um Beschäftigungsabbau und Standortschließungen (z.B. an den Continental-Standorten in Babenhausen, Karben und Rheinböllen, Vitesco in Bebra und Mühlhausen, in der Musashi-Gruppe, bei BorgWarner und GKN Driveline) führen; das

Instrument von Zukunfts- und Sozialtarifverträgen bot uns den Ansatzpunkt, uns in solche Auseinandersetzungen auch mit tariflichen Mitteln einzubringen.

Es ist „Notwehrinstrument“, dass nach anfänglich kritischer Betrachtung innerhalb der IG Metall zum Ende des Berichtszeitraumes akzeptiert ist und als letztes Mittel positiv beurteilt wird.

In Thüringen können wir hingegen eine sehr erfreuliche Entwicklung verzeichnen: in immer mehr Betrieben gelang es uns, den 2021 geschaffenen tariflichen Rahmen zur betrieblichen Arbeitszeitangleichung zu aktivieren, so dass mehr und mehr Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie zukünftig wie im Westen 35 Stunden in der Woche arbeiten. Prominente Beispiele sind die Zeiss-Gruppe mit nahezu 3.000 Beschäftigten in Jena oder Bosch in Eisenach; aber auch in zahlreichen kleineren Betrieben konnten wir die 35-Stunden-Woche zwischenzeitlich durchsetzen. Insbesondere in der zweiten Hälfte des Berichtszeitraums konnten wir schließlich auch wieder vermehrt Erfolge bei der Herstellung von Tarifbindung verzeichnen. Besonders erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass wir mit ACC in Kaiserslautern und BorgWarner Akasol in Darmstadt zwei wachsende Unternehmen mit zukunftssträchtigen Schwerpunkt in der Herstellung von Batterien für Elektrofahrzeuge in die Flächentarifbindung führen konnten.





STAHLINDUSTRIE

Das Tarifgebiet der „eisenschaffenden Industrien des Saarlandes“ umfasst neben der saarländischen Stahlindustrie auch Buderus Edelstahl in Wetzlar sowie die Badischen Stahlwerke Kehl. Insgesamt profitieren von den Tarifverträgen rund 15.000 Beschäftigte. Eine Besonderheit ist, dass aufgrund der verschobenen Laufzeiten der Tarifverträge praktisch immer bereits ein Pilotabschluss aus der Nordwestdeutschen Stahlindustrie vorliegt, wenn im Saarland die Tarifverträge auslaufen. Die Tarifbewegungen im Berichtszeitraum endeten daher auch jeweils mit der Übernahme des „Piloten“ innerhalb der Friedenspflicht.

Im Ergebnis der Tariffbewegung 2021 standen eine steuerfreie Corona-Beihilfe sowie die Einführung eines tarifydynamischen „Tarifzusatzentgeltes“ in Höhe von zunächst 500 Euro jährlich. Dieses kann bei Beschäftigungsproblemen in Freizeit umgewandelt werden. In der folgenden Tariffbewegung wurden u.a. 6,5 Prozent mehr Geld (ab November 2022) sowie eine einmalige Zahlung von 500 Euro für die Beschäftigten ausgehandelt. Zudem wurde die Verlängerung der Tarifverträge über Altersteilzeit, zur Beschäftigungssicherung sowie über den Einsatz von Werkverträgen beschlossen. Mit den Besonderheiten der Branche spiegelt sich auch in den Tarifabschlüssen der Stahlindustrie das Umfeld von Gesundheits- und Wirtschaftskrise.

Die Laufzeit der 2022 geschlossenen Entgelttarife beträgt 18 Monate und endet am 29. Februar 2024, also zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts. Die IG Metall fordert in dieser Tariffbewegung für die Beschäftigten der saarländischen Stahlindustrie 8,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate.

Die 38-köpfige Verhandlungskommission will in der Tariffbewegung mit den Arbeitgebern zudem über den Einstieg in eine verkürzte wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden und die Verlängerung der Altersteilzeit verhandeln. Aufgrund der grünen Transformation wird sich die Zahl der Arbeitsplätze tendenziell verringern. Dafür wollen wir frühzeitig die Weichen stellen.

Ein Highlight für die saarländische Stahlindustrie und die dort Beschäftigten war die Förderungszusage durch die Bundesregierung hinsichtlich des geplanten Umbaus hin zu einer CO2-neutralen Produktionsweise. Nach einem langen und langwierigen Prozess überbrachte Vizkanzler Robert Habeck die positive Nachricht 3.000 wartenden Beschäftigten auf einer Kundgebung persönlich.

Im Februar 2024 einigten sich IG Metall Mitte und der Stahl-Verband-Saar auf einen tragfähigen Tarifabschluss. Vom Tariffergebnis profitieren rund 14.000 Beschäftigte in der saarländischen Eisen- und Stahlindustrie sowie die Beschäftigten der Badischen Stahlwerke in Kehl und Buderus Edelstahl in Wetzlar.



Die Beschäftigten erhielten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro; Auszubildende insgesamt 1.800 Euro. Die Auszahlung erfolgte ab April 2024 in Raten und muss bis Ende 2024 erfolgt sein. Ab April 2025 steigen die Entgelte und Auszubildendenvergütung um 5,5 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2025.

TEXTILE BRANCHEN

Auch in den textilen Branchen fanden im Berichtszeitraum mehrere Tarifbewegungen statt:

- In der Textilindustrie Ost konnte 2022 auch für Thüringen eine Entgelterhöhung von 5,6 Prozent sowie Einmalzahlungen und Verbesserungen bei der Sonderzahlung und beim Urlaubsgeld durchgesetzt werden.
- Die Tarifbewegung Textil/Bekleidung West im Jahr 2023 erforderte zwei Warnstreikwellen, um mit der Arbeitgeberseite einen Tarifabschluss auch für die Tarifgebiete Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen zu erzielen. Es konnten Entgelterhöhungen von 4,8 Prozent mit Mindesterhöhungsbeträgen erreicht werden sowie eine Inflationsausgleichsprämie für die Beschäftigten durchgesetzt werden.
- Auch in den Textilien Diensten konnte der Tarifschluss 2023 erst durch Warnstreiks erzwungen werden – in der Branche nicht unbedingt alltäglich. Neben einer Inflationsausgleichsprämie erhalten die Beschäftigten eine Entgelterhöhung der Tabellen um einen Festbetrag von jeweils 150 Euro; die Festbetragserhöhung erhalten die Auszubildenden in derselben Höhe. Zudem konnte die Entgeltangleichung Ost/West in zwei Schritten bis Mai 2025 und eine verbesserte Altersteilzeit durchgesetzt werden.



Derzeit wird die Struktur der Tarifarbeit in einigen der textilen Branchen an die veränderte bundesweite Aufstellung der Branche angepasst. Von



einer Regionalisierung der Tarifkommissionen der Textil- und Bekleidungsindustrie versprechen wir uns eine höhere Wirkmächtigkeit.

LEIHARBEIT & KONTRAKTLOGISTIK

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen kann unsere Tarifpolitik in der Leiharbeit im Berichtszeitraum rückblickend als sehr erfolgreich angesehen werden. Der ab 2020 umzusetzende Tarifabschluss brachte neben Tabellenerhöhungen und dem Wegfall der „Osttabelle“ eine neue, verbesserte Entgeltgruppenstruktur, mehr Urlaubstage, höhere Einmalzahlungen und höhere Bonuszahlungen für IG Metall-Mitglieder. Der dauerhafte Mitgliederbonus – eine Besonderheit der Leiharbeitsbranche – wird seit dessen Bestehen erfolgreich zur Ansprache der Beschäftigten genutzt; die Zahl der organisierten Leiharbeiterinnen und -nehmer steigt infolgedessen mehr oder weniger kontinuierlich.

In den folgenden Tarfbewegungen konnten unter anderem deutliche Entgeltsteigerungen – auch zur Wahrung des Abstands vom gestiegenen Mindestlohn – Inflationsausgleichsprämien und verbesserte Branchenzuschläge durchgesetzt werden. Die Tarfbewegungen wurden auch in unserem Bezirk mit gelungenen Aktionen flankiert, so z.B. durch die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei Opel in Rüsselsheim (GS Darmstadt).

In der M+E-nahen Branche der Kontraktlogistik konnten im Berichtszeitraum die bereits 2019

gestarteten Verhandlungen zur Übertragung des bayerischen Pilotabschlusses zum Abschluss entsprechender Flächentarifverträge in den Tarifgebieten der Mittelgruppe erfolgreich beendet werden.

Der Verhandlungsprozess gestaltete sich als sehr schwierig, zumal angesichts einer zwischenzeitlich erreichten hohen Durchdringung der Branche mit Haustarifverträgen die Absicherung der dort fixierten Standards durchgesetzt werden musste. Erst nach 13 Verhandlungsrunden gelang es schließlich im September 2023 ein Verhandlungsergebnis zu erzielen, das in allen Gremien einstimmig angenommen wurde. Dieses Verhandlungsergebnis übernimmt einerseits die materiellen Standards des bayerischen Pilotabschlusses, insbesondere dessen Kernpunkt von 77 Prozent des Entgeltniveaus der Metall- und Elektroindustrie; andererseits beinhaltet es teils erhebliche Verbesserungen gegenüber dem „Piloten“, u.a. bei der Ausgestaltung der Kontraktschutzklausel und weiterer Übergangsregelungen zur Herstellung der (Flächen-)Tarifbindung sowie der Absicherung bestehender Tarifverträge.

Die Herausforderung ist nun die Umsetzung der neuen Fläche. Ab 2024 können Kontraktlogistikbetriebe mit einer klaren Zielstellung und einem Prozess, der zur Geltung des Flächentarifvertrages in der (Teil-) Branche führt, organisiert werden.



HOLZ UND KUNSTSTOFF

HOLZ- UND KUNSTSTOFFINDUSTRIE & HOLZHANDWERK

Die Holz- und Kunststoffindustrie war von der coronabedingten Wirtschaftskrise weniger betroffen als die Metall- und Elektroindustrie, u.a. da während der diversen Lockdowns vermehrt neue Möbel angeschafft wurden. Das Reiseverhalten änderte sich ebenfalls, wovon z.B. die Caravan-Industrie profitieren konnte.

In der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie ist der Facharbeitermangel eines der drängendsten Probleme. Dazu ist der Altersdurchschnitt im Vergleich zu anderen Branchen hoch. Der Fachkräftemangel ist nicht nur in den industriellen, sondern auch in den handwerklichen Bereichen zu spüren, so bei den Tischlern, Glasern, Raumausstattern und Parkettlegern. Daneben fehlt auch der Nachwuchs an Auszubildenden. In den letzten Jahren sind viele Beschäftigte aus

dem Holz- und Kunststoffbereich in die Industrie abgewandert. Dies hat auch Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung in diesem Bereich (vgl. Datenanhang). Die Entwicklung der Neuaufnahmen in den Jahren 2020–2023 war im Vergleich zu den Vorjahren positiv, jedoch konnten die abwanderungsbedingten Abgänge nicht kompensiert werden.

Tarifverhandlungen im Bereich der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie wurden für den Bereich der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie, das Glaserhandwerk, das Tischlerhandwerk sowie für das Raumausstatter Handwerk geführt. Die positive wirtschaftliche Entwicklung wurde auch in positive Tarifergebnisse umgesetzt. Nicht zuletzt konnten die Ausbildungsvergütungen in den Tarifrunden im Berichtszeitraum generell kräftig erhöht werden. Der Abstand der Ausbildungsvergütungen der Holzhandwerke zu den Ausbildungsvergütungen in den industriellen Zweigen verringerte sich in den letzten Jahren deutlich.

WEITERE HANDWERKSBRANCHEN

Auch im Tätigkeitsfeld Handwerk war unsere Arbeit von der Corona-Pandemie und von der kriegerischen Auseinandersetzung in der Ukraine geprägt. Im Handwerk ist die persönliche Ansprache ein besonders wichtiger Bestandteil





gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb, andere Kontaktmöglichkeiten bestehen generell weniger als in der Industrie. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wurde die persönliche Ansprache also nahezu verunmöglicht. Die Pandemie schränkte auch organisationspolitische Tätigkeiten ein. So konnten wir für mehrere Jahre keine Handwerksausschusssitzungen und auch keine Fachtagungen durchführen. Gepaart mit der Abwanderung von Beschäftigten in die Industrie mit ihren immer noch besseren Einkommensbedingungen zog dies eine rückläufige Mitgliederentwicklung im Handwerk nach sich.

Natürlich beeinflussten die Pandemie und der Ukraine-Krieg die wirtschaftliche Tätigkeit im Handwerk. Das Handwerk war genauso von unterbrochenen Lieferketten beziehungsweise Engpässen in der Versorgung mit Produktionsmaterialien betroffen. Dennoch waren die wirtschaftlichen Auswirkungen im Handwerk bei weitem nicht so zu spüren wie im industriellen Bereich. Ganz im Gegenteil. Das Handwerk erlebte im Berichtszeitraum, mit Ausnahme weniger Branchen, wirtschaftlich gesehen eine Boomphase. Bedingt durch eine Politik niedriger

Zinsen florierte die Bauwirtschaft, wovon viele Handwerksbereiche profitieren konnten. Die positive wirtschaftliche Entwicklung führte auch zu einer generell hohen Erwartungshaltung unserer Mitglieder in den Tarifrunden im Berichtszeitraum.

Der KFZ-Landesinnungsverband Rheinland-Pfalz kündigte Ende 2019 alle Tarifverträge mit Ausnahme der Lohn- und Gehaltstarifverträge für das Tarifgebiet Pfalz. Für Anfang 2020 kündigte der Landesinnungsverband auch die Tarifverträge für das Tarifgebiet Rheinland-Rheinhausen. Die Arbeitgeber begründeten die Kündigung der Tarifverträge damit, dass sie gerne neue, moderne Tarifverträge abschließen wollten, die den Herausforderungen der Transformation gerecht werden würden. Im Verlauf der anschließenden Verhandlungen zum Abschluss neuer Tarifverträge erklärte der Landesinnungsverband, dass er künftig der IG Metall als Verhandlungspartner nicht mehr zur Verfügung stehe. Stattdessen solle eine neu zu gründende Tarifgemeinschaft die Tarifbeziehungen mit der IG Metall übernehmen. Verhandlungen mit dieser Tarifgemeinschaft erwiesen sich als äußerst schwierig, da es den Arbeitgebern im Wesentlichen um zentrale Veränderungen der bestehenden Tarifverträge ging. Nach langwierigen und zähen Verhandlungen besteht derzeit die berechtigte Hoffnung, dass die mit dem Landesinnungsverband abgeschlossenen Tarifverträge unverändert mit der Tarifgemeinschaft wieder vereinbart werden können.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ / TEILHABEPOLITIK

Ein Schwerpunkt der Arbeit im bezirklichen Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz war der Blick auf die Gefährdungsbeurteilung auch in untypischen Beschäftigungsformen, wie z.B. der mobilen Arbeit oder bei Montagetätigkeiten. Hierzu gestaltete der Arbeitskreis ein gut besuchtes Betriebsräteseminar im April 2023 in Glashütten. Die Arbeit des bezirklichen Arbeitskreises gestaltete insbesondere Mario Fontana (GS Homburg-Saarpfalz) als Vorsitzender.

Ein Arbeitsschwerpunkt im bezirklichen Arbeitskreis Teilhabepolitik waren die SBV-Wahlen 2022. Zudem widmete sich der Arbeitskreis auch der Verbesserung der Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit anderen betrieblichen Akteuren (Betriebsrat, Vertrauensleute, Geschäftsstellen). Als Arbeitskreisleiter fungiert weiter Jörg Ebert (GS Nordhessen), unterstützt von Eckart Weber (GS Homburg-Saarpfalz).



SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE

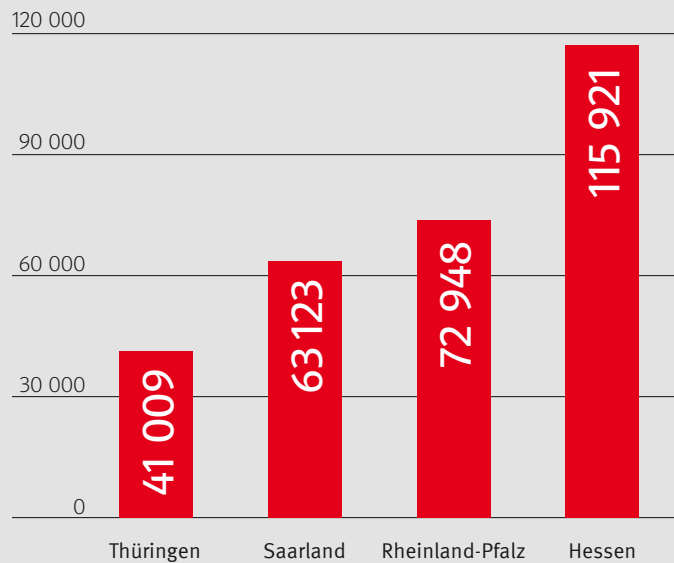
MITGLIEDER-ENTWICKLUNG

Die Zahl der Neuaufnahmen konnte im Berichtszeitraum gesteigert werden. Lag sie im Jahr 2020 lediglich bei 11.254, konnten 2023 im Bezirk Mitte insgesamt 17.197 neue Mitglieder für die IG Metall gewonnen werden. Dennoch reduzierte sich die Zahl der Mitglieder von 305.275 im November 2020 um rund 4 Prozent auf 293.000. Lediglich drei Geschäftsstellen (Bad Kreuznach,

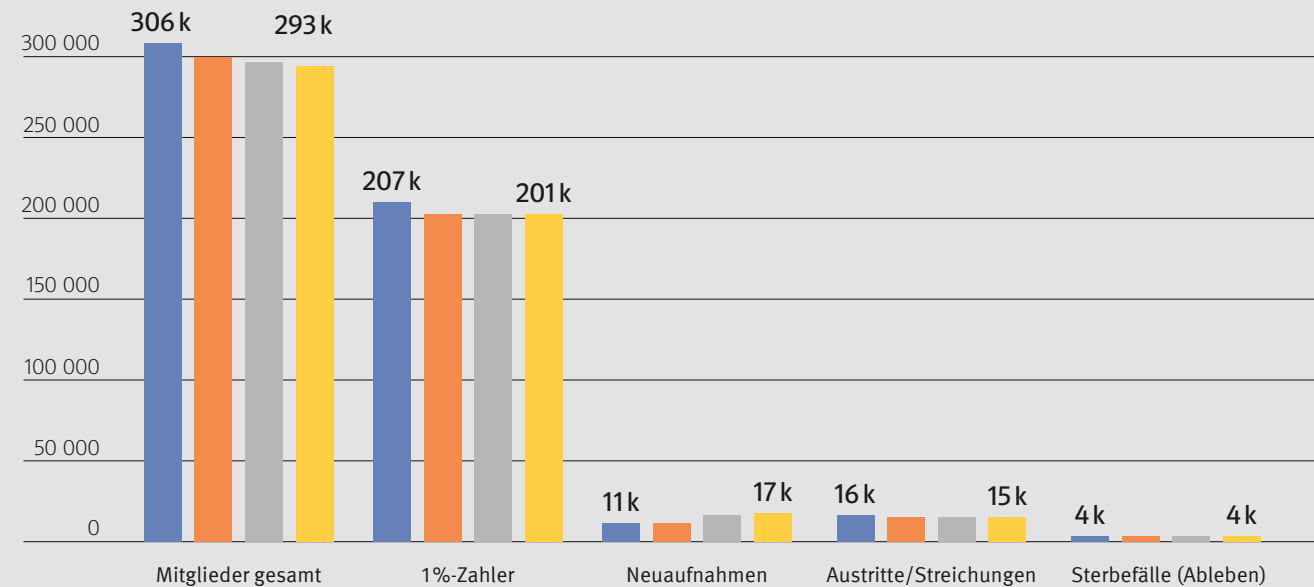
Koblenz und Nordhessen) konnten die Zahl ihrer Mitglieder im Berichtszeitraum erhöhen, in allen anderen Geschäftsstellen war eine negative Entwicklung zu verzeichnen. Ursächlich hierfür waren nicht zuletzt die mit der Corona-Pandemie in Verbindung stehenden Schutzkonzepte, die eine Ansprache von bislang unorganisierten Beschäftigten erschwerten. Insgesamt hat die IG Metall Mitte im Berichtszeitraum – bedingt durch Standortschließungen und Personalabbau – 5.665 ihrer betriebsangehörigen Mitglieder verloren.

Die Zahl derjenigen, die aus der IG Metall austraten, hat sich im Berichtszeitraum leicht reduziert, liegt aber nach wie vor auf einem hohen Niveau. Waren im Jahr 2020 noch 15.709 Austritte und Streichungen zu verzeichnen, konnte diese Zahl bis 2023 auf 14.705 reduziert werden.

Mitglieder nach Bundesländern



Mitgliederentwicklung im Berichtszeitraum



GEWERKSCHAFTSTAG

Unter dem Motto „Zeit für Zukunft“ fand vom 22.-25. Oktober 2023 der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt statt. Der Bezirk Mitte war dort mit 37 männlichen und 21 weiblichen Delegierten vertreten. Neben dem Grundsatzantrag und den fünf Leitanträgen standen 533 Anträge, darunter 39 Satzungsanträge, zur Diskussion. Außerdem wurden die Vorsitzenden der IG Metall, der Hauptkassierer, die beiden geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder und der Kontrollausschuss gewählt.

Zur Vorbereitung trafen sich die Delegierten in zwei Vorbesprechungen. Dort wurden die Vorschläge für die zukünftigen ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder beraten und ein Kontrollausschussmitglied, die Mitglieder des Bezirks Mitte in der Antrags- und der Satzungsberatungs- sowie der Mandatsprüfungskommission gewählt. Die vorliegenden Leitanträge und Anträge aus den Geschäftsstellen wurden ebenfalls kurz vorgestellt und beraten. Auch aufgrund der intensiven Vorbereitung brachten sich die Delegierten aus unserem Bezirk beim Gewerkschaftstag aktiv ein. Sowohl bei der Aussprache zum Geschäftsbericht als auch bei der Beratung der Anträge ist es gelungen, politische Signale zu setzen, Themen zu platzieren und zu zielführenden Diskussionen beizutragen.



Anknüpfend an die bezirklichen Debatten zum Thema Wirkmächtigkeit wurde im Vorfeld des Gewerkschaftstages auf der Bezirkskonferenz in Weimar ein bezirkliches Positionspapier verabschiedet, das gemeinsam getragene Positionen enthielt. Erfreulicherweise stießen diese Positionen und die damit in Verbindung stehenden Anträge zumeist auf breite Zustimmung des Gewerkschaftstages.

Im Vorstand der IG Metall ist der Bezirk durch die von den Delegierten des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstages gewählten ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder vertreten: Bernd Lösche (GS Eisenach), Patrick Selzer (GS Saarbrücken), Lana Horstmann (GS Neuwied) und Oliver Dietzel (GS Nordhessen).

Im Kontrollausschuss ist jeder Bezirk mit einer Kollegin oder einem Kollegen vertreten, der oder die keine weitere Funktion innerhalb der IG Metall ausübt. Der Bezirk Mitte wurde im Berichtszeitraum durch den Kollegen Günter Hoetzel (GS Ludwigshafen-Frankenthal) vertreten.

Der Bezirksleitung und der Bezirkskommission obliegt die Beratung der gewerkschaftlichen Angelegenheiten im Bezirk. Die Bezirkskommission bestand im Berichtszeitraum aus sieben Mitgliedern, darunter zwei ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen: Jörg Caspar (GS Neunkirchen), Oliver Dietzel (GS Nordhessen), Hilmar Feisthammel (GS Ludwigshafen-Frankenthal), Marita Weber (GS Offenbach), Yüksel Öztürk (GS Herborn-Betzdorf), Mario in der Au (GS Erfurt) und Stefan Sachs (GS Mittelhessen).

FUSIONEN VON GESCHÄFTSSTELLEN

Der Bezirk Mitte ist flächenmäßig doppelt so groß wie Belgien. Unsere lokale Präsenz und Erreichbarkeit ist nach wie vor groß und unterscheidet uns von anderen Einzelgewerkschaften. Darauf können wir zurecht stolz sein. Die Bedingungen vor Ort – insbesondere die Größe der betreuten Betriebe, die Branchenstruktur und die Flächenausdehnung der Geschäftsstellen – unterscheiden sich mitunter erheblich voneinander. Damit Geschäftsstellen insbesondere in strukturschwächeren Regionen ihre Aufgaben adäquat erfüllen und nicht unverschuldet in finanzielle Schieflagen geraten können, hat der Beirat der IG Metall im September 2023 den

Geschäftsstellen den zur Verfügung stehenden Sockelbetrag erhöht. Dieser Schritt ist folgerichtig, denn eine konflikt- und beteiligungs- und mitgliederorientierte Betriebs- und Tarifpolitik erfordert zusätzliche Ressourcen. Die Geschäftsstellen und ihre Präsenz in der Fläche wurden somit gestärkt.

Die Präsenz in der Fläche ist wichtig, stößt jedoch mitunter an Grenzen. Denn wenn sich Strukturen als nicht mehr tragfähig erweisen, gilt es zu reagieren. Im Berichtszeitraum fusionierte die Geschäftsstelle Mainz-Worms mit der Geschäftsstelle Wiesbaden-Limburg. Die damit gemachten Erfahrungen sind durchweg positiv. Es zeigt sich: die Fusion von Geschäftsstellen muss bei unseren Aktiven nicht notwendigerweise zu Resignation und Abwehrhaltungen führen, sondern kann – im Gegenteil – durchaus auch

Aufbruchsstimmung und Tatendrang hervorrufen. Maßgeblich ist die Frage, wie wir im Betrieb Wirkmächtigkeit entfalten und mit welchen Konzepten wir vom Reagieren zum Agieren kommen können. Wir brauchen handlungsfähige Geschäftsstellen. Aber nicht um ihrer selbst willen, sondern um gemeinsam mit unseren ehrenamtlichen Aktiven in die Offensive zu kommen und in unserem zentralen Handlungsort etwas zu bewegen.

Zum 1. Januar 2024 fusionierte die Geschäftsstelle Herborn mit der Geschäftsstelle Betzdorf. Dem voraus ging ein offener Diskussionsprozess unter breiter Beteiligung der ehrenamtlichen Aktiven aus beiden Geschäftsstellen. Am Ende dieses Prozesses stieß die Fusion auf breite Zustimmung.



IM FOKUS: ANGESTELLTE

Um die IG Metall langfristig durchsetzungsfähiger und wirkmächtiger zu machen, wollen wir mehr Beschäftigte aus den Nicht-Produktionsbereichen als Mitglieder der IG Metall gewinnen, ihnen eine politische Heimat bieten und sie an die IG Metall binden.

Im Jahr 2021 stand die Corona-Pandemie noch im Fokus und es wurden mehrere Videos erstellt, um die Angestellten über wichtige Themen im Zusammenhang mit dem mobilen Arbeiten zu informieren. Die Info-Clips konzentrierten sich auf den Gesundheitsschutz im Homeoffice, steuerliche Aspekte des Homeoffices und das Konzept des Desksharings. Ziel war es, den Beschäftigten und Betriebsräten umfassende Informationen zur Verfügung zu stellen und sie auf das Arbeiten von zu Hause aus zu unterstützen. Die Videos waren über die Homepage der Bezirksleitung abrufbar.

Parallel zur Vorbereitung der Vertrauensleute-wahlen wurde 2023 die Veranstaltungsreihe »Vertrauensleute-Power« ins Leben gerufen. Ihr Zweck bestand darin, Vertrauenskörperleitungen zu sensibilisieren und zu unterstützen, mehr Angestellte dazu zu ermutigen, sich in die Gremien einzubringen und somit aktiv an Entscheidungen teilzunehmen, die ihre Arbeitsbedingungen betreffen.



Ein Höhepunkt des Angestelltenausschusses war zweifellos das AT-Seminar in Zusammenarbeit mit der Betriebsräteakademie.

Diese Veranstaltung bot Betriebsräten die Möglichkeit, die Ausschussarbeit kennen zu lernen, ihre Kenntnisse über betriebsverfassungsrechtliche Themen zu vertiefen, die Geltungsbereiche

der unterschiedlichen Branchen zu vergleichen und sich über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsumfeld auszutauschen.

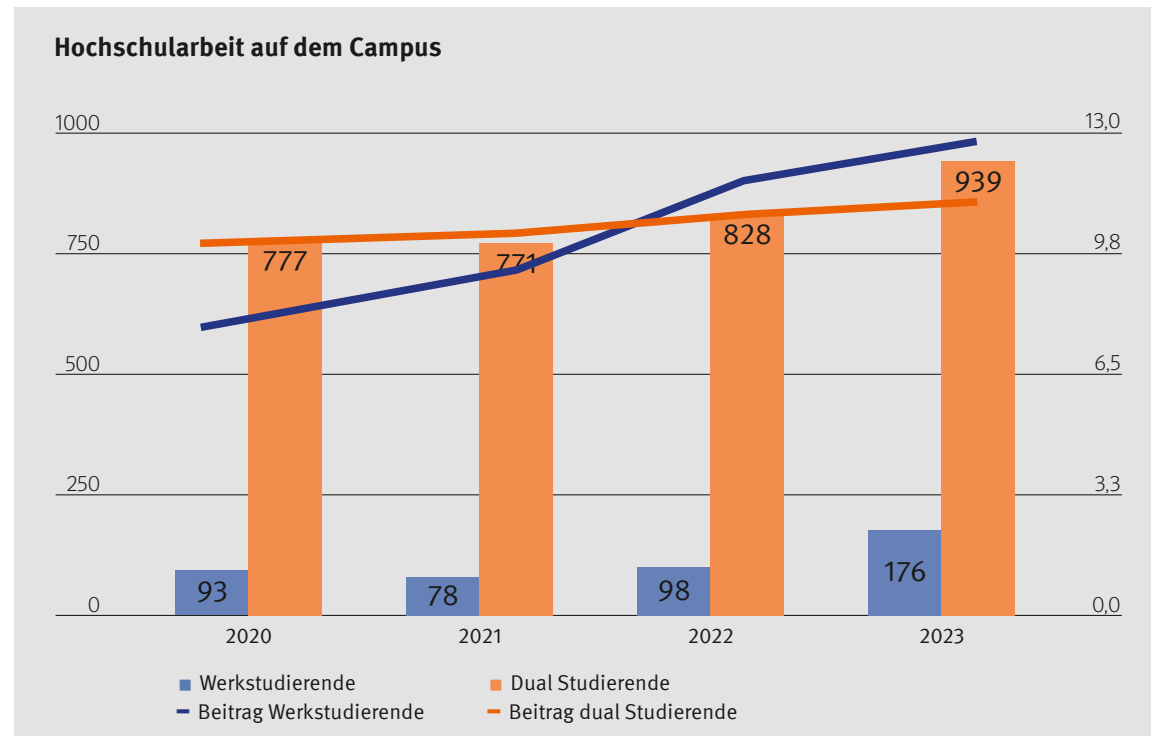
Die positive Resonanz und das hohe Interesse der Teilnehmer machten das Seminar zu einem herausragenden Erfolg und zeigten die zunehmende Bedeutung des Themas.

STUDIERENDE IM BETRIEB

Studierende werden im Betrieb zur Ausbildung (duales Studium) oder zum Arbeiten (Werkstudierende) eingestellt. Werkstudierende haben häufig sehr kurze Vertragslaufzeiten und wurden 2020 zur Corona-Pandemie kaum eingestellt bzw. ihre Verträge nicht verlängert. Die Einstell- und Mitgliedschaftszahlen haben sich seit dem Ende der Corona-Maßnahmen erholt. Der Beitrag

der Werkstudierenden ist überproportional angestiegen. Einzelne betriebliche Kampagnen zur Eingruppierung von Werkstudierenden und die Erhöhung des Mindestlohns haben diese Entwicklung unterstützt.

Dual Studierende konnten zunehmend von einer Mitgliedschaft überzeugt werden. In Workshops auf Bundesjugendausschüssen, Jugendsachbearbeiterinnen-Tagungen und in Betrieben konnten Ansprachekonzepte geteilt und betriebspezifische Konzepte entwickelt werden.



Vom Sommersemester 2020 bis Sommersemester 2022 fanden die meisten Hochschulveranstaltungen digital statt. Die Hochschulen hatten sehr unterschiedliche Pandemiekonzepte und sind teils erst im Wintersemester 2023 wieder in die Präsenzlehre gestartet. Das hieß auch für unseren Campusauftritt und Beteiligung am extracurricularen Programm eine Digitalisierung. Neben den Standardthemen „Einstiegsgehälter für Ingenieurinnen und Ingenieure“ und „Jobben im Studium“, die wenig verändert digital stattfanden, wurde ein mitgliederexklusives, modulares Angebot zum Bewerbungstraining aus der Taufe gehoben. Mit zunehmender Öffnung der Hochschulen konnten Messeangebote und Freiluftaktivitäten zum Semesterstart wieder aufgenommen werden.





IG METALL BIETET FRAUEN EINEN ORT DER POLITISCHEN WILLENSBILDUNG UND DES AUSTAUSCHES

Insgesamt ist die Frauen- und Gleichstellungsarbeit der IG Metall gut aufgestellt. Unser Ziel, Frauen in den Betrieben zu „empowern“ und die Gleichstellung in Betrieb und Gesellschaft voranzutreiben, bleibt aber eine herausfordernde Aufgabe. Dazu organisiert die IG Metall den Austausch von Kolleginnen und vermittelt Expertise für die Interessenvertretungen. Die Corona-Pandemie hat Frauen besonders hart getroffen. Sie übernahmen meist die Kinderbetreuung wegen geschlossener Kitas und Schulen und mussten dafür ihre Arbeit reduzieren oder aufgeben. Viele arbeiteten von zu Hause und betreuten ihre Kinder parallel. Die IG Metall hat sich dafür eingesetzt, diese Lasten zumindest abzufedern: mehr Kinderkrankentage, Unterstützungsleistungen für Eltern, Verbesserungen im Elterngeld – das waren die Erfolge unseres Engagements. Die Frauenarbeit des Bezirks hat folgende Schwerpunkte gesetzt:

■ Die Betriebsrätinnen-Tagungen

sind eine gute Gelegenheit für Kolleginnen zur Vernetzung und finden im Wechsel mit den bundesweiten Tagungen statt:

– 2021 wurde das Format der Betriebsrätinnen-Tagung wiederbelebt, wobei der Gleichstellungsbericht im Fokus stand.

– 2023 wurde das Thema Entgeltgleichheit in den Fokus gerückt, um auf bestehende Ungleichheiten aufmerksam zu machen und Lösungsansätze zu diskutieren.

■ Politische Lobbyarbeit

■ Unterstützung des Lohnatlas des Sozialministeriums in Hessen

– Die IG Metall unterstützte aktiv den Lohnatlas des Sozialministeriums in Hessen, der wichtige Daten und Informationen zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bereitstellt. Dadurch wurden Ungleichheiten transparent gemacht und der Druck zur Veränderung erhöht. Allerdings bezweifeln die beteiligten Arbeitgeberverbände die Existenz einer Lohndiskriminierung weiterhin.

■ DGB-Dossier zum Mindestlohn

in Rheinland-Pfalz und dem Saarland:

– Im Bezirksfrauenausschuss des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland wurde die Erstel-



lung eines Dossiers zu Minijobs unterstützt. Rheinland-Pfalz hat bundesweit die höchste Minijobquote, das Saarland die dritthöchste, bei Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob haben. Es sind vor allem Frauen, die 520-Euro-Jobs machen und nicht in die Arbeitslosen- und kaum in die Rentenversicherung einzahlen.

■ **Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit**

– Jedes Jahr im Oktober begleitete die Gewerkschaft den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit mit Social-Media-Kampagnen und Aktionen im Betrieb. Diese Initiativen dienen dazu, Bewusstsein für die Entgeltungleichheit zu schaffen, die Diskussion darüber anzuregen und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung voranzutreiben. Beispiel: Frauen, die als Vollzeit-Fachkraft in Hessen in der Produktion arbeiten, verdienten 2022 4,3 Prozent weniger als Männer im gleichen Beruf, Expertinnen 20,7 Prozent.

■ **Frauenförderung**

– Anknüpfend an die Idee aus Nordhessen wurden die Geschäftsstellen in der Pfalz 2023 unterstützt, eine Frauenbildungswoche ins Leben zu rufen, um Mitgliederinnen zu aktivieren und für gewerkschaftliche Aufgaben in Betrieb und IG Metall zu gewinnen.

– 2024 wurde ein Mentoringprogramm speziell für Betriebsrätinnen eingeführt, um ihre Präsenz und Einflussnahme in den Gremien zu stärken. Betriebsrätinnen kandidieren überproportional häufig nicht für eine 2. Amtszeit.

– Für politische Sekretärinnen im Bezirk wurde ein erstes Austauschtreffen angeboten und es soll ein regelmäßiger Austausch etabliert werden.





MIGRATIONSPOLITIK

Rund 70.000 Mitglieder der IG Metall Mitte haben einen Migrationshintergrund. Der Anteil ist in den vier Bundesländern des Bezirks allerdings sehr unterschiedlich: So haben in Hessen 37 Prozent und in Rheinland-Pfalz 29 Prozent der Mitglieder einen Migrationshintergrund, im Saarland sind es 26 Prozent und in Thüringen lediglich 10 Prozent der Mitglieder. Viele, nämlich 28 Prozent, der Menschen leben seit über 40 Jahren in Deutschland. Die meisten unserer Mitglieder mit Migrationshintergrund arbeiten im Fahrzeugbau.

Viele Migrantinnen und Migranten engagieren

sich in der IG Metall oder in den betrieblichen Mitbestimmungsorganen. So haben 35 Prozent der Funktionärinnen und Funktionäre innerhalb der IG Metall Mitte eine Migrationsgeschichte. Somit ist die IG Metall politische Heimat für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Die IG Metall Mitte hat sich auch im Berichtszeitraum für die Gleichstellung und Teilhabe von Migrantinnen und Migranten eingesetzt. Wir streiten für eine Gesellschaft, in der alle unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Pass oder religiöser Überzeugung solidarisch miteinander leben und arbeiten können. Dafür setzen sich Metallerrinnen und Metaller unabhängig von festen Strukturen ein. Klassische Ortsmigrationsausschüsse existieren in großen Geschäftsstellen. Die Integration von Geflüchteten oder Menschen mit Migrationshintergrund findet aber vor allem weiterhin in den Betrieben statt. Dort werden die beruflichen Entwicklungschancen gestaltet.

Die IG Metall arbeitet eng mit Beratungsbüros, wie dem DGB-Projekt „Faire Mobilität“, zusammen. Ein Projekt, das auch die streikenden LKW-Fahrer auf dem hessischen Rastplatz Gräfenhausen erfolgreich unterstützt hat.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten in den Ausschüssen und im Betrieb lag im Berichtszeitraum auch in Mitte auf den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Unter „#unverhandelbar“ hat die IG Metall gezeigt, welche Werte für sie wichtig sind.





DIE JUNGE IG METALL MITTE

#ORGANiCE

Unter dem Motto „ORGANiCE“ initiierte die IG Metall-Jugend in Mitte neue Aktivitäten rund um die Themen Bildung, Tarif und Arbeit in den betrieblichen Mitbestimmungsgremien. Dabei war im Berichtszeitraum die Umstellung der bekannten Formate und Aktionen auf digitale Formate prägend. Es konnten gute Lösungen gefunden werden, wie beispielweise das digitale Jugendcamp. Mit der Kampagne #ORGANiCE fokussierten wir uns schließlich auf das Thema Ausbildung. Aufgrund der Pandemie war das Angebot nämlich deutlich zurückgegangen, zudem besetzten Arbeitgeber Ausbildungsplätze nicht. Unter dem Titel „Ausbildung – BESSER & MEHR!“ wurde dies zum Kernthema der Kampagne.

Jugend- und Ausbildung

Alle zwei Jahre findet im Bezirk Mitte der JAV/BR Kongress statt. Zusammen mit den Betriebsrätinnen und -räten, die für die Jugend zuständig sind, bietet alle zwei Jahre ein Forum für Reflexion und Weiterbildung. 2021 fand der Kongress mit Maske und Abstand in Frankenthal statt. Das Jugend-Vertrauenskörper-Seminar war Teil des Kongresses. 2023 konnte der Kongress dann wieder unter normalen Bedingungen in Niedern-



hausen stattfinden. In beiden Jahren konnten wir ein Angebot für rund 190 Teilnehmende machen. Die Kongresse machten die Rahmenbedingungen des dualen Studiums, Arbeitszeit für junge Beschäftigte, die Übernahme nach der Ausbildung und Perspektiven der betrieblichen Mitbestimmung für junge Beschäftigte zum Thema. Der Bezirksjugendausschuss (BJA) tagte im Berichtszeitraum vier Mal jährlich von Freitagabend bis Sonntagmittag. Während der Corona-Pandemie wurden die Präsenztermine durch digitale Formate ersetzt.

Unsere Kernthemen, wie Ansprache, Solidarität und Tarifpolitik, hatten wir im Berichtszeitraum wieder stärker in den Blick genommen. Über mehrere BJA-Sitzungen wurde ein Ansprache-Training angeboten. Um dem Rechtsruck in der Gesellschaft etwas entgegenzustellen, wurden Aktionskonzepte erstellt. Nach der aktiven Beteiligung in der Tariffbewegung 2021 startete der BJA direkt in die Diskussion über eine mögliche Jugendforderung für die Tarifrunde.

Alle vier Jahre wählt der Bezirksjugendausschuss aus seiner Mitte die ‚Kleine Kommission‘. Die Arbeit der ‚Kleinen Kommission‘ besteht darin, zwischen den Sitzungen des BJAs die bezirkliche Jugendarbeit zu koordinieren. Die politischen Aktivitäten und Aktionen des BJAs im Laufe des Jahres zu planen, die Sitzungen inhaltlich und organisatorisch vorzubereiten sowie Vorschläge zu erarbeiten, die die Vorhaben des BJAs unterstützen und helfen, die gefassten Beschlüsse



gemeinsam umzusetzen. Die ‚Kleine Kommission‘ setzt sich aus insgesamt 15 Personen aus den vier Bundesländern des Bezirks zusammen. In der Kommission sind ehrenamtliche sowie hauptamtliche Metallerrinnen und Metaller aktiv. Aufgrund der Größe des Bundeslandes Hessens

haben die Kolleginnen und Kollegen jeweils zwei Mandate. Zudem nimmt die Geschäftsführung des BJAs teil, Vertreterinnen und Vertreter der Jugendbildungsreferenten, eine Person aus dem Bereich Jugendbildung und der bzw. die Bezirksjugendsekretärin.



Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit

In Mitte bildet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einen Schwerpunkt der Jugendarbeit. Dabei sind die bezirklichen Seminarangebote „Jugend I – Junge Arbeitnehmer*innen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ und „JAV – Grundlagenseminar für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen“ die Grundlage zur Vorbereitung auf die betrieblichen und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen. Zwischen 2020 und 2023 wurden insgesamt 116 Grundlagenseminare durchgeführt und damit 1.586 Teilnehmende erreicht. Im Bereich der Beruflichen Bildung (JAV II) wurden drei Seminare durchgeführt mit insgesamt 45 Teilnehmenden. Auf Grund der Corona-Pandemie, und die daraus resultierenden Einschränkungen in der Durchführung der Seminare, mussten vermehrt Seminare in Präsenz abgesagt werden. Dies betraf im Berichtszeitraum 53 Grundlagenseminare und drei Seminare der beruflichen Bildung (JAV II).

Tarifpolitische-Konferenz der Jugend in Mitte

Für Auszubildende sind eine hochwertige Ausbildung zu guten Vergütungsbedingungen und die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis von entscheidender Bedeutung. Daher ist es wichtig, sich als Jugend mit tarifpolitischen Themen auseinander zu setzen und Forderungen und Strategien zu entwickeln. Deshalb fand vom 25. bis 26. März 2022 die Tarifpolitische-Konferenz der IG Metall-Jugend des Bezirks Mitte statt. Rund



45 Teilnehmende diskutierten in den zwei Tagen, welche tarifpolitischen Themen die Jugend um- und vor allem vor das Werkstor treiben. Der Diskussionsstand wurde in einer Resolution mit dem Titel „Generationengerechte Tarifpolitik; Jetzt Ausbilden – Perspektiven schaffen!“ festgehalten. Die 9-Punkte-Forderungen waren:

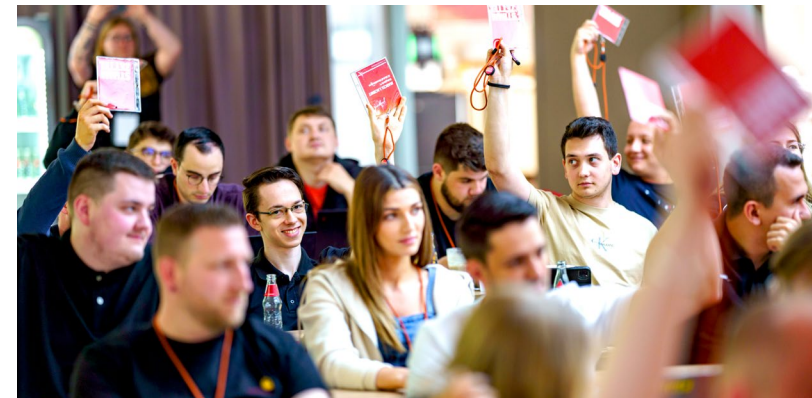
- Die Ausbildungsvergütung wird auf 50 Prozent des Eckentgelts festgelegt im letzten

Ausbildungsjahr. Einmal- und Sonderzahlungen bekommen Auszubildende in voller Höhe.

- Die Übernahme in einen fachgerechten Job nach Ende der Ausbildung ist ein wichtiges Auswahl-Merkmal für einen Ausbildungsplatz.
- Ausbildungs- und Auszubildendenquote.
- Eine Mobilitätsunterstützung wird vom Arbeitgeber gezahlt.
- Ausbildung findet nicht in Schicht statt.
- Eine Ausbildung, die den Anforderungen der Digitalisierung gerecht wird, u.a. ein Verständnis für Daten und digitale Prozesse vermittelt sowie dem Stand der Technik entspricht.
- Nur in Ausnahmen soll die Ausbildung nicht im Betrieb stattfinden. Ansonsten sollen zusätzliche Kosten der Auszubildenden vom Arbeitgeber erstattet werden.
- Mehr Mitbestimmung bei der Auswahl von Auszubildenden und Ausbildern.
- Einbeziehung aller dual Studierenden in oben genannte Punkte und unsere Tarifverträge.

Bezirksjugendkonferenz

Vom 21. bis 22. Mai 2022 fand die 25. Bezirksjugendkonferenz der IG Metall-Jugend in Niederrhein statt. Auszubildende, (dual) Studierende, junge Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter aus den vier Bundesländern des Bezirks Mitte kamen zusammen, um die politische Ausrichtung der Jugendarbeit für die nächsten vier Jahre zu beraten. Insgesamt nahmen 84 Metallerinnen und Metaller teil. Die Grußworte der Konferenz hielten Alexander Hasselbacher, ehemaliger Bevollmächtigter der Geschäftsstelle Mainz-Wiesbaden und Stefanie Holtz, Bundesjugendsekretärin. 40 Anträge waren von den Ortsjugendausschüssen und dem Bezirksjugendausschuss eingereicht worden. Sie betrafen die Themenfelder Betriebs-, Tarif-, Organisations-, Gesellschaftspolitik sowie die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Die Ergebnisse wurden in den örtlichen Gremien hinsichtlich der Umsetzung weiter beraten. Zentrale Themen der Antragsberatung umfassten die Stärkung der betriebs- und tarifpolitischen Jugendarbeit, die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die duale Ausbildung und die Digitalisierung in den Betrieben. Neben den tarifpolitischen Zielen zur Stärkung der Ausbildung, wurden Jugend-Vertrauensleutestrukturen und der Übergang in die Strukturen des „Erwachsenenbereichs“ beraten. Die Teilnehmenden der Konferenz waren sich einig, dass eine demokratische und vielfältige



Gewerkschaft ein Gegengewicht zu den Rechtspopulisten und -extremisten darstellen muss. Dazu bedarf es nicht nur klarer Positionen seitens der IG Metall, ihrer Mitglieder und Interessenvertretungen, sondern auch Räume, die bestehenden Verhältnisse und eigenen Ansichten zu reflektieren. Deshalb bekräftigte die 25. Bezirksjugendkonferenz die Relevanz der Jugendbildungsarbeit erneut. Die Rahmung für die Antragsberatung gab ein Dialog zwischen Be-

zirksleiter Jörg Köhlinger, Sören Sossong, dem Jugendsekretär in Saarbrücken und der ehemaligen Betriebsrätin Enya Hauptmann von der Bosch Thermotechnik in Lollar. Die Kolleginnen und Kollegen bezogen sich auf Fragen aus den Antragsblöcken Tarif-, Organisations- und Gesellschaftspolitik.

Viel wurde auf der Konferenz über Möglichkeiten und Aktionsformen zur Gewinnung neuer Mitglieder diskutiert.

Jugendkonferenz der IG Metall

Die demokratisch verfasste Struktur der IG Metall-Jugend sieht alle vier Jahre eine Konferenz vor. Auf dieser werden die inhaltlichen und organisatorischen Leitlinien formuliert und beschlossen. Die Jugendkonferenz fand vom 5. bis 8. Februar 2023 in Willingen statt. Für den Bezirk Mitte waren 30 Delegierte aus 27 Geschäftsstellen für die 24. Jugendkonferenz nominiert. Jeder Ortsjugendausschuss hat das Recht, seine Forderungen und Vorstellungen zur Arbeit und Ausrichtung der IG Metall-Jugend in Form eines Antrags bei der Jugendkonferenz einzureichen. Neben den Ortsjugendausschüssen der Geschäftsstellen sind die Bezirksjugendausschüsse und der Jugendausschuss antragsberechtigt. Erstmals wurden Entschließungen in Großgruppen diskutiert und beschlossen. In den Entschließungen sind unsere gemeinsamen Werte, Ziele und Ansprüche zusammengefasst.

Aus den Ortsjugendausschüssen der IG Metall Mitte wurden 19 Anträge zu folgenden Themen gestellt:

- Regelungen um das duale Studium
- Freistellung von JAV-Mitgliedern
- Unbefristete Übernahme
- Ersatztermine für Prüfungen
- Solidarität und Rassismus
- Streikrecht
- Wohnsituation von Auszubildenden und Studierenden
- Abrüstung



Der Bezirksjugendausschuss hat acht Anträge zu folgenden Themen eingereicht:

- Anti Sexismus
- Entwicklung einer Postkapitalistischen Perspektive
- Fahrtkostenerstattung für Azubis
- Gewerkschaftliche Bildung an Schulen
- Azubi-Ticket auf dem Weg zum kostenfreien ÖPNV
- Krise nicht auf unseren Nacken
- Mobile Endgeräte als nötiges Ausbildungsmittel
- Qualitätssiegel „Gute Ausbildung“

Insgesamt wurden aus allen Geschäftsstellen und Bezirken 150 Anträge eingereicht. Die Delegierten haben mit viel Engagement und guten Redebeiträgen, aber auch mit viel Durchhaltevermögen, die Beratung aller Anträge sichergestellt.

Mellnau Jugendcamp und das 30-jährige Jubiläum

Das Jugendcamp der IG Metall-Jugend im Bezirk Mitte fand 1993 das erste Mal statt. Seitdem nahmen hunderte von jungen Metallern und Metallern an dem Camp teil, bauten langjährige Freundschaften auf und festigten ihre politische Grundhaltung. Die Corona-Pandemie stellte uns 2020 und 2021 vor besondere Herausforderungen. Aufgrund der Einschränkungen konnte das Jugendcamp beide Jahre nicht stattfinden. Statt-

dessen wurde auf digitale oder dezentrale Formate in den Geschäftsstellen gesetzt. Erst 2022 fand das Camp mit knapp 100 Aktiven wieder in Präsenz statt. Das 30-jährige Jubiläum fand mit über 100 aktiven jungen Metallern und Metallern 2023 statt. Nach Jahren konnten sich die Aktiven wieder persönlich austauschen, diskutieren, Sport treiben und feiern. Die Teilnehmenden konnten den „Gallery-Walk der Jugendkampagnen“ begehen und den Initiator des Mellnau-Camps, Bezirksleiter Jörg Köhlinger, befragen.

R!SE – Das Jugendfestival der IG Metall

Erstmals in der Geschichte der IG Metall-Jugend, fand vom 13. bis 16. Juli 2023 das IG Metall Jugendfestival in Magdeburg statt. Unter dem Motto: „R!SE for Future, for Solidarity, for Us“ kamen 1.500 junge Metallern und Metallern aus ganz Deutschland zusammen. Gemeinsam tauschten sie sich in Workshops, Podiumsdiskussionen und in den Bezirkszelten aus und feierten mit Bands wie Nura, Bausa, ZSK, Waving the Guns und vielen mehr. Mit einer Delegation von 143 Personen veranstaltete die Jugend aus unserem Bezirk zwei Workshops und eine Tarifaktion. Ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus den Geschäftsstellen Ludwigshafen-Frankenthal und Darmstadt schulten die Teilnehmenden in Sachen „Organisation einer Demonstration“ und der OJA Frankfurt bot eine Austauschplattform zum Thema „Staat und rechter Terror“ an. Im Bezirkszelt der IG Metall-Jugend Mitte wurden die

SAVE THE DATE
08.-10. SEPTEMBER

**MELLN AU
JUGENDCAMP**

**Mellnau
CAMP
30 Jahre**

DAS IG METALL JUGENDCAMP DES BEZIRKS MITTE
25,00 € FÜR AZUBIS & STUDIS • 35,00 € FÜR AUSGELERNE

DAS ERWARTET DICH: BANDS, DJS, WORKSHOPS,
KREATIVITÄT UND POLITISCHER AUSTAUSCH

TICKETS BEKOMMT DU IN DEINER IG METALL GESCHÄFTSSTELLE

TICKET

Teilnehmenden mit dem Motto „Hour of Power“ begrüßt.



GEMEINSAMES ERSCHLIESSUNGS- PROJEKT (GEP) – NETZWERK MITTE

Das am 1. Januar 2016 gestartete »Gemeinsame Erschließungsprojekt – Netzwerk Zukunft« in Mitte hat eine Laufzeit von neun Jahren und endet am 31. Dezember 2024. Die nunmehr dritte und letzte Projektphase hat am 1. Januar 2022 begonnen. Bereits heute ist absehbar, dass auch über das Jahr 2024 hinaus Ressourcen für eine Weiterführung der bezirklichen Erschließungsarbeit zur Verfügung stehen werden. Zurecht, denn das Erschließungsprojekt ist erfolgreich und zudem ein wichtiger Impulsgeber für neue Ansprachemethoden und beteiligungsorientierte Prozesse.

Nach wie vor sind die Hauptziele Betriebsbetreuung und Erschließungsarbeit eng zu verzahnen, das Wissen und die Erfahrungen über erfolgreiche Methoden und Aktionsformen aus der Erschließungsarbeit in die Arbeit der Geschäftsstellen und des Bezirks zu übertragen und die Mitgliederentwicklung zu verstetigen.

Beteiligungsorientierung und Mitgliederwirksamkeit sind die entscheidenden Kriterien, an denen sich Aktionsformate und Methoden in der Erschließungsarbeit orientieren. Auch im zu-

rückliegenden Berichtszeitraum waren die bundesweiten jährlichen Transfertagungen und die mehrmals im Jahr stattfindenden bezirklichen GEP-Teamtage wichtige Orte für einen intensiven Erfahrungsaustausch und Diskussion zur Weiterentwicklung der Erschließungskompetenz.

Nichts ist so beständig wie der Wandel. Das machte auch vor dem GEP-Team keinen Halt. So sind insgesamt sechs GEP-Sekretärinnen und -Sekretäre in den vergangenen zwölf Monaten in andere Aufgabenbereiche innerhalb der IG Metall gewechselt und drei Kolleginnen und Kollegen neu ins Team gekommen.

Die Verzahnung von Regel- und Erschließungsarbeit hat insbesondere in den letzten beiden Jahren eine neue Stufe erreicht. Die Veränderung der betrieblichen Arbeit zu mehr Beteiligung der Beschäftigten und der strategisch angelegten Mitgliederentwicklung hat sich zunehmend auch auf die generelle Arbeitsweise von Geschäftsstellen ausgewirkt und zu deren Veränderung geführt.

Kollektive Themen wie Tarifbewegungen, Betriebsrats- oder Vertrauensleute-Wahlen werden mit den Betrieben gemeinsam in Workshopreihen/Aktiventreffen bearbeitet. Statt kollektive Themen einzelbetrieblich zu bearbeiten, wird für die betrieblichen Akteure mit den Workshops/Aktiventreffen ein zentraler Ort der gemeinsamen Planung, Organisation, Qualifizierung und Reflexion der Arbeit geschaffen. Gleicher-

Übersicht der GEP -Teilprojekte

Geschäftsstelle	Projektname
Frankfurt	„Stärkung von Strukturen mit schwacher Bindung“
Kaiserslautern/Landau	„Vertrauensleute stärken – auf- und ausbauen“
Neunkirchen	„Mit Stärke in die Zukunft“
Offenbach	„Tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit stärken“
Mainz-Wiesbaden	„Zukunft organisieren“
Koblenz / Neuwied	„Gewerkschaftspolitischer Ausbau der Region Montabaur und Stärkung der politischen Handlungsfähigkeit in ausgewählten Betrieben / Mitbestimmung ausbauen und stärken“
Bad Kreuznach	„Erweiterung gewerkschaftspolitischer Handlungsmacht durch Erschließung weiterer Betriebe ohne Tarifbindung / Organisationspolitische Stärke in ausgewählten Betrieben ausbauen und Konfliktfähigkeit erzeugen“
Herborn-Betzdorf	„Stärkung der betrieblichen und gewerkschaftspolitischen Handlungsfähigkeit in ausgewählten Betrieben und Ausbau der Präsenz in neu zu erschließenden Betrieben“
Völklingen	„Wir für mehr“
Gera / Jena-Saalfeld	„A 9“
Ab 1.5.2024	
Ludwigshafen-Frankenthal	„Mit Druckluft in die Offensive“
Darmstadt	„Grüne Mobilität in Südhessen, betriebliche Stärke und Präsenz in ausgewählten Betrieben ausbauen“

maßen leistet diese Arbeitsweise einen Beitrag dazu, die Ressourcen von Hauptamtlichen zielgerichteter einzusetzen. Die Entscheidung über einzusetzende Ressourcen muss sich daran

orientieren, ob das Vorhaben dazu führt die gewerkschaftliche Stärke im Betrieb auszubauen und ob es die Mitgliederentwicklung voranbringt und verstetigt.

Auch die Bearbeitung von betrieblich unterschiedlichen Themen ist in gemeinsamen Workshopreihen/Aktiventreffen möglich. Der Ablauf der Treffen orientiert sich immer am Prinzip „Wut–Hoffnung– Aktion“:

- Emotionaler Einstieg – Rückblick, was ist seit dem letzten Treffen passiert (anlassbezogen),
- Input zu gewerkschaftlichen Themen (auch wiederkehrende Ereignisse wie BR-Wahl, Tarifrunden etc.) der Betriebe mit anschließender Verständigung auf ein gemeinsames Vorgehen,
- Werkstattphase in Kleingruppen mit konkreten Verabredungen und konkreter Planung,
- Verabredung von Arbeitspaketen, die bis zum nächsten Treffen bearbeitet werden.

Die direkte Kommunikation ist und bleibt der Schlüssel zum Erfolg. Die stetige Weiterentwicklung einer strategischen Kommunikation mit den Beschäftigten ist in der Erschließung notwendig und für Viele auch schon selbstverständlich. Zunehmend finden systematische Ansprachen in den Betrieben statt. Wiederkehrende Anlässe wie Frauentag, Ausbildungsstart, Begrüßung neuer Beschäftigter, Ostern, Nikolaus oder auch das Zuckerfest werden zur Ansprache, verbunden mit der Mitgliedsfrage, genutzt. Darüber hinaus hat sich auch die Anzahl von Massenansprachen erhöht. Diese werden längst nicht mehr nur vom GEP-Team durchgeführt. Betriebsbetreuende sind gleichermaßen einbezogen.

Ebenso selbstverständlich ist inzwischen die Bereitschaft zur Unterstützung von Hauptamtlichen anderer Geschäftsstellen und Gliederungen der IG Metall.

Die tarifpolitische Handlungsmacht und Konfliktfähigkeit zu erhalten und die Anzahl der tarifgebundenen Betriebe zu erhöhen, ist ein Ziel des GEP-Projekts. Ob in den Tarifbewegungen in der Fläche oder im Häuserkampf. Immer geht es um die breite Beteiligung der Belegschaft. Befragungen, Abstimmungen, beteiligungsorientierte Aktionen, wie aktive Mittagspause, (Foto-) Petitionen oder BR-Inforunden, sind inzwischen Standard bei betrieblichen Tarifaueinandersetzungen.

Neuaufnahmen GEP 2020-2023

2020	2021	2022	2023	Gesamt
2.355	2.223	4.875	4.778	14.355

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass viele Nicht-Mitglieder an Warnstreikaktionen teilnehmen. Die Teilnehmenden bekennen sich zu unserer Tarifforderung und zeigen sich durch ihre Teilnahme am Warnstreik solidarisch. Dieses Mitgliederpotential haben wir in der Vergangenheit viel zu wenig beachtet. Seit der letzten Tarifbewegung 2023 hat sich dies verändert. Mit der „Warnstreikansprache“ gibt es ein Konzept für eine kurze Ansprache der Unorganisierten, an deren Ende immer die Frage nach der Mitglied-



schaft steht. Und tatsächlich, es klappt. Die besondere Warnstreikstimmung, das Erleben von Gemeinsamkeit, Stärke und Solidarität erleichtert es die Menschen anzusprechen und führt zu Neuaufnahmen während der Aktion.

Erschließungsarbeit ist mehr als ein Werkzeugkoffer. Erschließungsarbeit bedeutet weniger Stellvertreterpolitik und mehr Beteiligung der Beschäftigten zuzulassen und auf diese Weise mehr Organisationsmacht, Handlungsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben und als Organisation zu erlangen.



GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT IM IG METALL BEZIRK MITTE

Dass Lernen ein lebenslanger Prozess ist, wurde im letzten Berichtszeitraum mehr als deutlich. In der schon länger anspruchsvollen Lage, durch Arbeitsplatzabbau, Konkurrenzdruck oder zunehmender sozialer Ungerechtigkeit, mussten wir Bildung neu denken. Wie können Seminare digital erfolgen? Ist ein Wechsel in ein digitales Angebot umsetzbar oder braucht es ganz neue Wege? Der Lernschritt in digitaler Kompetenz, musste schnell genommen werden. Rückblickend lässt sich sagen, es wurde am Ende gut bewältigt. Themen wie „mobiles Arbeiten“, „virtuelles Zugangsrecht für die IG Metall im Betrieb“ und „digitale Ansprache“ sind als neue Kompetenzen in die Bildungsarbeit eingegangen.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bezirk Mitte behält ihren hohen Stellenwert. Unser Ziel ist es, möglichst viele Funktionärinnen und Funktionäre sowie Mitglieder im Betrieb anzusprechen. Mitglieder, Aktive, Ehren- und Hauptamtliche erarbeiten sich auf unseren Bildungsveranstaltungen gewerkschaftliches und gesellschaftspolitisches Wissen sowie Fähigkeiten für die sozialen Auseinandersetzungen und die Interessenvertretung in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft.

Ausbildung von Referentinnen und Referenten

Die Ausbildung und Qualifizierung unserer zukünftigen Referentinnen und Referenten ist eine zentrale Aufgabe und eine Herausforderung zugleich. Nicht zuletzt, weil die Bildungsarbeit von den handelnden Akteuren lebt. In der Ausbildungsreihe steht das gemeinsame Lernen und der gegenseitige Austausch an erster Stelle. In den verschiedenen Bausteinen lernt man nicht nur, Leitbilder und Selbstverständnis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der IG Metall kennen, sondern auch die Rolle und Aufgaben einer Referentin bzw. eines Referenten. Ebenso wichtig ist der Begleitprozess während der zwei Hospitationsphasen und der gemeinsame Erfahrungsaustausch, sowohl während des Ausbildungsganges als auch in den Arbeitskreisen auf bezirklicher und regionaler Ebene. Aufgrund der Corona-Pandemie musste die Ausbildungsreihe fast zwei Jahre pausieren. Ab 2022 konnten wir wieder in das normale Seminarsgeschäft einsteigen und haben im Zeitraum zwischen 2022 und 2023 insgesamt 26 neue Referentinnen und Referenten qualifiziert und unseren Stamm an Referentinnen und Referenten erweitern.

Der Bezirkliche Referentinnen- und Referenten-Arbeitskreis (BRÄK) ist unser Angebot, sich jährlich an zwei Wochenenden über fachliche und methodisch-didaktische Kenntnisse und politische Zielsetzungen auszutauschen. Es besteht die Möglichkeit, die Referentinnen und Referen-

Garnet Alps/Carsten Maaß/
Hartmut Meine/Uwe Stoffregen

Gewerkschaft, ja bitte!

Ein Handbuch für Betriebsräte,
Vertrauensleute und Aktive

Vierte
aktualisierte
Ausgabe
2023

VSA:



ten aus dem Jugend- und Erwachsenenbereich zusammenzubringen und Neueinsteiger in die bezirkliche Bildungsarbeit zu integrieren.

Im Rahmen des BRAK entwickeln wir unsere Konzepte der Grundlagenbildung stetig weiter. Reflektion der Seminare und Austausch über neue Methoden sind feste Bestandteile des BRAK geworden. Die Einbindung von digitalen Methoden stellte einerseits einen neuen Anspruch an Schulungen und Aufbau von Seminaren da. Andererseits eröffneten sich durch digitale Angebote neue Wege und Möglichkeiten. Umsetzung finden diese digitalen Formate beispielsweise in den zweimal jährlich stattfindenden „Bildungshappen“. Hierbei wird ein kompakter Input mit einem Austausch zu den Themen Entgeltgrundlagen oder Arbeits- und Gesundheitsschutz kombiniert.

Während der Corona-Pandemie hatte es zeitweise einen Stillstand im Grundlagen-Bereich gegeben. Erst durch Lockerung der gesetzlichen Maßnahmen, war es wieder möglich, unter hohen Auflagen Seminare durchzuführen. Allerdings mit einer geringeren Anzahl an Teilnehmenden. Das Motto hieß: „Abstand Halten – Maske tragen – 3G“.

Mit der Aufhebung aller Beschränkungen haben wir wieder einen Zulauf an Teilnehmenden erfahren und bis Ende 2023 konnten wir den Seminarbetrieb wieder stabilisieren. Das Angebot der

Bezirksleitung, Bildung spezifisch für z.B. Vertrauensleute oder Mitglieder aus Betrieben zu nutzen, wurde von vielen Geschäftsstellen aufgegriffen und zur Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen vor Ort eingesetzt.

Auch in Zukunft ist es notwendig, Orte und Gelegenheiten zu schaffen, um sich über gute Beispiele aus der täglichen betrieblichen Arbeit aber auch über bestehende Defizite und Schwierigkeiten zu unterhalten bzw. auszutauschen und zu beraten.



AUSSERBETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTS- ARBEIT

Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) der IG Metall Mitte trotzte den widrigen Bedingungen der vergangenen Jahre. Die IG Metall begleitet die knapp 66.000 Seniorinnen und Senioren im IG Metall Bezirk Mitte oft schon seit ihrer Ausbildung und nicht nur durch das Arbeitsleben bis in den Ruhestand, sondern auch durch die gesamte Rentenzeit. Gemeinsam mit den 17.000 Erwerbslosen bilden sie den Kreis derer, die in der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit der IG Metall aktiv sind.

„AGA – Wir sind IG Metall.“ Unter diesem Motto steht die Arbeit der Arbeitskreise »Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit«, die in fast allen 25 Geschäftsstellen im IG Metall Bezirk Mitte eingerichtet sind. Neben der aktiven Arbeit in den Arbeitskreisen sorgen Vertreterinnen und Vertreter der Seniorinnen, Senioren und Erwerbslosen in sämtlichen Delegiertenversammlungen dafür, dass ihre Interessen in der Politik der IG Metall berücksichtigt werden. Auf bezirklicher Ebene gibt es eine Vernetzungsstruktur, die jährlich aus einem Vernetzungstreffen und einem 2,5-tägigen Seminar besteht. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte dies leider nicht durchgängig im gesamten Berichtszeitraum aufrechterhalten werden.

Renate Müller (IG Metall Nordhessen) und Jens Mischke (IG Metall Eisenach) vertreten den Bezirk im zentralen AGA-Ausschuss beim Vorstand der IG Metall. Im März 2023 fand in Magdeburg die zentrale Tagung der AGA aus bundesweit allen Geschäftsstellen der IG Metall statt. Die IG Metall Mitte war mit 29 Delegierten vertreten. Erstmals konnte außerdem je eine Vertreterin oder ein Vertreter aus jedem Bezirk als Gastdelegierte bzw. -delegierter am 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag im Oktober 2023 teilnehmen.

Die IG Metall und der demographische Wandel

Der gesellschaftliche und betriebliche Wandel der Altersstruktur stellt die IG Metall vor besondere Herausforderungen. Für die Gewerkschaftsarbeit in einer alternden Gesellschaft ist es wichtig, den spezifischen Interessenlagen der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter sowie Rentnerinnen und Rentnern besondere Bedeutung beizumessen. Das betrifft beispielsweise Fragen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung, zum Berufsausstieg, zu Rentenangelegenheiten, zur Pflege von Angehörigen oder zu Patientenrechten. Zudem gewinnt die wachsende Gruppe der Älteren aus organisationspolitischen Gründen an Bedeutung. Im Bezirk Mitte der IG Metall sind von insgesamt 290.397 Mitgliedern 139.047 Mitglieder 55 Jahre oder älter, darunter auch über 75-Jährige. In den rentennahen Altersjahren zwischen 55 und 64 Jahren sind es

74.380 Mitglieder. Angesichts der hohen Austrittsrate der rentennahen Jahrgänge stellt sich die Frage, wie es gelingt, die Mitglieder auch nach dem Übergang in den Ruhestand in der IG Metall zu halten.

„Die starken Jahrgänge der 45 bis 55-jährigen nähern sich dem Rentenalter und werden (zunächst) für einen erheblichen Zuwachs in der Gruppe der Rentnerinnen und Rentner sorgen. Ob diese künftig als Mitglieder gehalten werden können, hängt davon ab, wie es gelingt, ihre Bindung an die IG Metall zu erhalten.“ Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied im Rahmen der zentralen AGA-Tagung 2023 in Magdeburg.

Diese Frage war ein wichtiger Bestandteil der bezirklichen Vernetzungstreffen. Das Ziel war die Entwicklung eines Konzepts zur Begleitung der Beschäftigten in der Übergangsphase vor dem Renteneintritt. Aktive der örtlichen AGA-Kreise wollten den Betrieben ein Veranstaltungskonzept anbieten und sich als Referentinnen und Referenten zur Verfügung stellen. Denn wer könnte besser verdeutlichen, welche Bedeutung die IG Metall und ihre Leistungen auch für Rentnerinnen und Rentner haben als die Aktiven in der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit selbst? Aufgrund der coronabedingten Maßnahmen und der Eingriffe in das gesellschaftliche Leben konnten die Planungen nicht umgesetzt werden. Die AGA-Aktiven der Geschäftsstelle

Nordhessen haben die Idee aufgegriffen, ein Konzept erarbeitet und in einigen Projektbetrieben erste Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt. Diese Erfahrungen sollten im Rahmen der Netzwerkarbeit im Bezirk ausgewertet und im Erfolgsfall von möglichst vielen Geschäftsstellen umgesetzt werden.

REGIONALES VERWALTUNGSZENTRUM

Das Regionale Verwaltungszentrum (RVZ) mit Sitz in Frankfurt am Main bearbeitet und organisiert die Debitoren-, Kreditoren- und Sachkontenbuchhaltung sowie die Monats- und Jahresabschlussarbeiten für 18 Geschäftsstellen (Stand: Dezember 2023) sowie für die Bezirksleitung. Mit dem Umzug des RVZ in die Räumlichkeiten der Bezirksleitung wird im Februar 2024 die langjährige Unterbringung der Kolleginnen und Kollegen in einem Nachbargebäude enden.

MITBESTIMMUNG
MITGLIEDERENTWICKLUNG
PROZESSE
BETRIEBLICHE
AKTIVE

TARIF
FÄHIGKEIT
BETRIEB
ORGANISATIONS
GRAD
DURCH
SETZUNGS
KRAFT
TRANSFORMATION

WIRK
MÄCHTIG
2024

STÄRKE
MOBILISIERUNG
BETEILIGUNG
TARIF
BINDUNG
RESSOURCEN
TARIFE

POLITIKFÄHIGKEIT
ALTERS
AUFBAU