



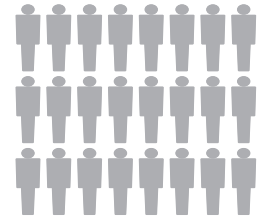
WIR KÖNNEN #FAIRWANDEL

Geschäftsbericht 2016–2019

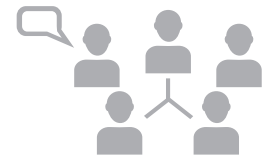
IG METALL
Bezirk Küste

WIR SIND KÜSTE

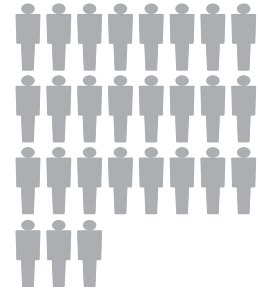
5 Bundesländer, 16 Geschäftsstellen,
183.714 Mitglieder.



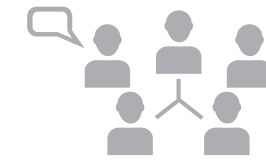
4400 Betriebsräte
engagieren sich an der Küste.



Mehr als 6500
MetallerInnen nahmen 2016–2019
an Seminaren der IG Metall Küste teil.



4865 Vertrauensleute
in 154 Betrieben stehen für eine
starke Vernetzung der IG Metall
vor Ort.



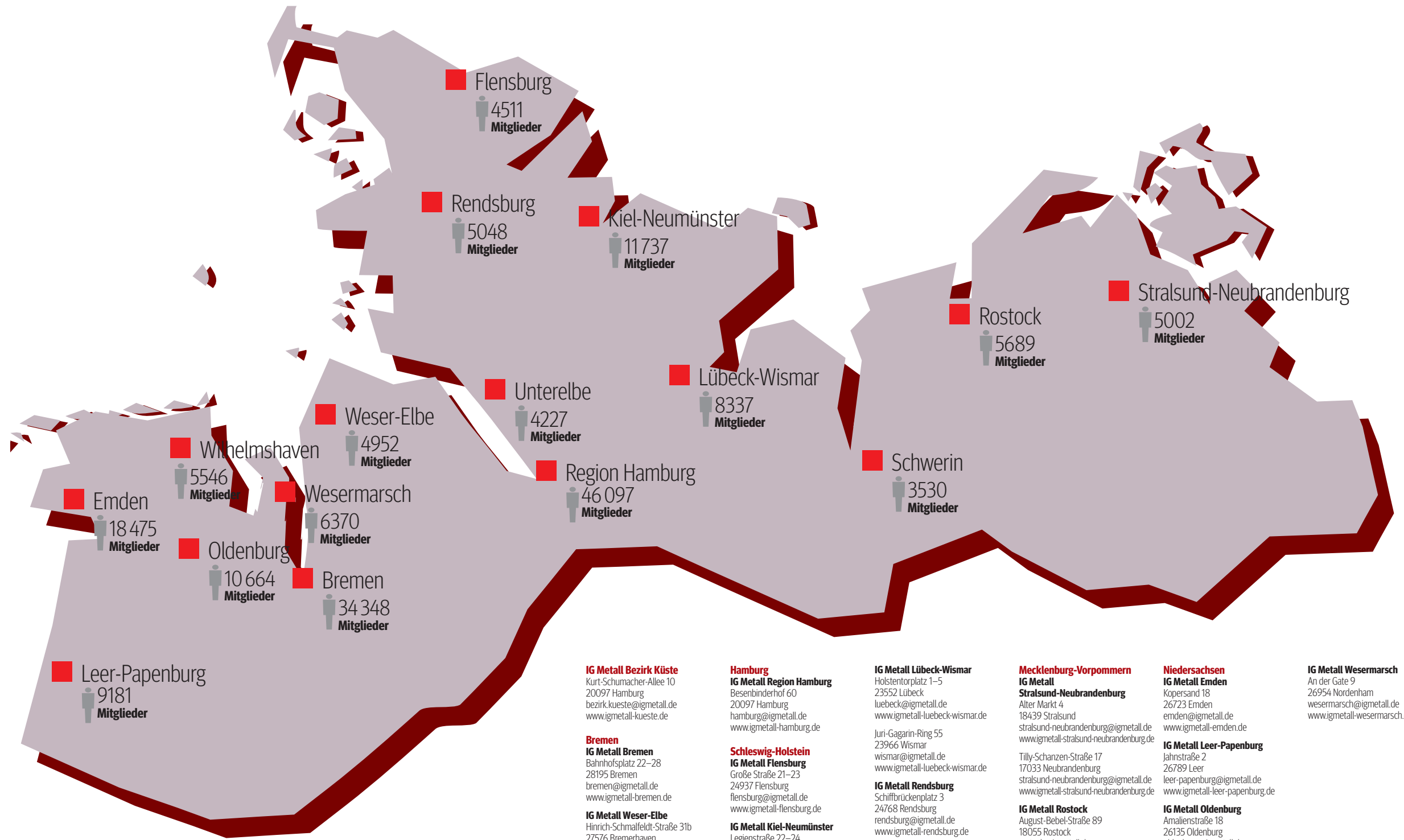
243 Seminare für Betriebsräte, JAVis
und SchwerbehindertenvertreterInnen
fanden 2016–2019 an der Küste statt.



43.700 MetallerInnen
waren im Januar 2018 am Küsten-
aktionstag der Tarifrunde auf der
Straße.



52.693 MetallerInnen
beteiligten sich an Warnstreiks
in der Tarifrunde 2018 der
Metall- und Elektroindustrie.



IG Metall Bezirk Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
bezirk.kueste@igmetall.de
www.igmetall-kueste.de

Bremen
IG Metall Bremen
Bahnhofplatz 22–28
28195 Bremen
bremen@igmetall.de
www.igmetall-bremen.de

IG Metall Weser-Elbe
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31b
27576 Bremerhaven
weser-elbe@igmetall.de
www.igmetall-weser-elbe.de

Hamburg
IG Metall Region Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
hamburg@igmetall.de
www.igmetall-hamburg.de

Schleswig-Holstein
IG Metall Flensburg
Große Straße 21–23
24937 Flensburg
flensburg@igmetall.de
www.igmetall-flensburg.de

IG Metall Kiel-Neumünster
Legienstraße 22–24
24103 Kiel
kiel-neumuenster@igmetall.de
www.igmetall-kiel-neumuenster.de

Carlstraße 7
24534 Neumünster
kiel-neumuenster@igmetall.de
www.igmetall-kiel-neumuenster.de

IG Metall Lübeck-Wismar
Holstenorplatz 1–5
23552 Lübeck
luebeck@igmetall.de
www.igmetall-luebeck-wismar.de

Juri-Gagarin-Ring 55
23966 Wismar
wismar@igmetall.de
www.igmetall-luebeck-wismar.de

IG Metall Rendsburg
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
rendsburg@igmetall.de
www.igmetall-rendsbuurg.de

IG Metall Unterelbe
Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
unterelbe@igmetall.de
www.igmetall-unterelbe.de

Mecklenburg-Vorpommern
IG Metall Stralsund-Neubrandenburg
Alter Markt 4
18439 Stralsund
stralsund-neubrandenburg@igmetall.de
www.igmetall-stralsund-neubrandenburg.de

Tilly-Schanzen-Straße 17
17033 Neubrandenburg
stralsund-neubrandenburg@igmetall.de
www.igmetall-stralsund-neubrandenburg.de

IG Metall Rostock
August-Bebel-Straße 89
18055 Rostock
rostock@igmetall.de
www.igmetall-rostock-schwerin.de

IG Metall Schwerin
Mecklenburgstraße 59
19053 Schwerin
schwerin@igmetall.de
www.igmetall-rostock-schwerin.de

Niedersachsen
IG Metall Emden
Kopersand 18
26723 Emden
emden@igmetall.de
www.igmetall-emden.de

IG Metall Leer-Papenburg
Jahnstraße 2
26789 Leer
leer-papenburg@igmetall.de
www.igmetall-leer-papenburg.de

IG Metall Oldenburg
Amalienstraße 18
26135 Oldenburg
oldenburg@igmetall.de
www.igmetall-oldenburg.de

IG Metall Wilhelmshaven
Rheinstraße 118
26382 Wilhelmshaven
wilhelmshaven@igmetall.de
www.igmetall-wilhelmshaven.de

IG Metall Wesermarsch
An der Gate 9
26954 Nordenham
wesermarsch@igmetall.de
www.igmetall-wesermarsch.de

IG Metall Küste 2016–2019

ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN

Der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft, die zunehmende Spaltung der Gesellschaft, viele Auseinandersetzungen in den Branchen und Betrieben – die Herausforderungen sind in den vergangenen vier Jahren gewachsen. Dieser Geschäftsbericht macht aber gleichzeitig deutlich: Mit dem Engagement der aktiven Metallerrinnen und Metaller lässt sich vieles bewegen.

Das Motto des Geschäftsberichts heißt deshalb: »Wir können #Fairwandel«. Das haben wir bewiesen, als wir im Sommer 2019 mit tausenden Metallerrinnen und Metallern nach Berlin zur #Fairwandel-Kundgebung gefahren sind, um für eine soziale, demokratische und ökologische Zukunft zu demonstrieren. Das machen aber auch die vielen anderen Beispiele in diesem Geschäftsbericht deutlich.

In der Tarifrunde 2018 der Metall- und Elektroindustrie haben wir gezeigt, dass wir dem Wunsch der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben mit einer tariflichen Wahlmöglichkeit nach Zeit und Geld gerecht werden können. Mit starkem Einsatz von Aktiven sind wir in viele Konflikte um Standorte und Arbeitsplätze gegangen. Wir haben dort nicht immer alles herausholen können, was wir wollten, aber immer engagiert um mehr Gerechtigkeit gestritten und gekämpft. Und dabei vieles erreicht.

Ohne den Mut und die Stärke der Mitglieder wäre das alles nicht möglich gewesen. Mit ihnen sind wir in der Lage, Themen anzupacken und nach vorne zu treiben. Das ist entscheidend. Zum Bei-

spiel bei der Transformation. Auch viele Betriebe im Norden sind nicht auf die großen Veränderungen vorbereitet. Das hat unsere Umfrage zum Transformationsatlas gezeigt. Mit starken Belegschaften müssen wir diese Veränderungen weiter im Sinne der Beschäftigten gestalten. Mitbestimmung und tarifliche Regelungen sind dabei unsere Mittel. Und Bildung, die wir in den vergangenen vier Jahren wieder stärker an uns herangeholt haben.

In den vergangenen vier Jahren kam es auch zu einem Wechsel an der Spitze des Bezirks: Im Dezember 2019 habe ich die Leitung von Meinhard Geiken übernommen. Ein großes Dankeschön an Meinhard für seinen großen Einsatz in unserem Bezirk!

Ein Blick zurück ist auch immer ein Blick nach vorn. Wir müssen uns deutlich gegen alle Pläne der Arbeitgeber stellen, wirtschaftliche Probleme auf den Rücken der Beschäftigten abzuwälzen. Dafür müssen wir auch die Mitgliederentwicklung im Blick behalten und dafür sorgen, dass wir als Gewerkschaft stark und durchsetzungsfähig bleiben.

Lasst uns gemeinsam die Zukunft gestalten: solidarisch, aktiv und gemeinsam!



Daniel Friedrich, Bezirksleiter

INHALT

CORONA

»Wir müssen eine beschäftigungspolitische Katastrophe verhindern« | Die Pandemie überschattet die gute Entwicklung im Bezirk der vergangenen vier Jahre 2

MEHR GELD UND MEHR ZEIT

Metall- und Elektroindustrie | Die Tarifbewegungen der vergangenen Jahre haben deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten gebracht 4

UMSETZUNG IM BETRIEB

Tarifliche Freistellungszeit 6

ZUSCHLÄGE ERHEBLICH ERHÖHT UND EINHEITLICH GEREGLT – ENDLICH!

Nacharbeit 7

EINSATZ FÜR STANDORTE UND BESCHÄFTIGUNG

Betriebliche Tarifpolitik | Besonders wenn es um den Arbeitsplatz geht, halten die Metallerrinnen und Metaller an der Küste zusammen 8

BEZIRKSLEITUNG

Wechsel an der Spitze des Bezirks 11

Tarifabschlüsse 12

TARIFFLUCHT VERHINDERN

Handwerk | Im Handwerk entziehen sich viele Unternehmen der Tarifbindung 14

SAUBER BLEIBEN MIT TARIF

Textil- und Bekleidungsindustrie/Textile Dienste | Die Metallerrinnen und Metaller in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in den Textilen Diensten haben in den vergangenen Tarifrunden nicht nur um mehr Geld gekämpft 16

VIELE WEGE FÜHREN ZUM ERFOLG

Erschließung/Organizing | Zusammen sind wir stärker – viele Kolleg*innen haben sich in den letzten Jahren gewerkschaftlich organisiert 18

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT SICHERN

Luft- und Raumfahrt | Der Zusammenhalt der Kolleginnen und Kollegen in der Luft- und Raumfahrtindustrie ist stark 20

MOBILITÄT NEU DENKEN

Automobilkonferenzen 22

»CORONA-KRISE GEHT AN DIE SUBSTANZ DES SCHIFFBAUS«

Schiffbau | Mit der jährlichen Betriebsrätebefragung erhält die IG Metall Küste wichtige Einschätzungen zur Branchenentwicklung direkt aus den Betrieben 23

WIR MACHEN WIND

Windindustrie | Auch in der Krise hat die IG Metall viel für die Beschäftigten der Branche erreicht 26

ALLES AUS EINER HAND

Bildung | Die IG Metall Küste organisiert alle Bildungsangebote seit 2020 selbst 28

UNTERSTÜTZUNG BEI DIGITALER TRANSFORMATION

mv works 30

WIR GESTALTEN WANDEL

Transformation | Die Arbeitswelt verändert sich schnell und umfassend. Die IG Metall hat Projekte in die Wege geleitet, um die Betriebe in die Zukunft zu begleiten 30

BINDEGLIED IN DIE BETRIEBE

Vertrauensleute 31

»DAS BEWUSSTSEIN DER BESCHÄFTIGTEN FÜR DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IST GEWACHSEN«

Arbeits- und Gesundheitsschutz | Interview mit Sönke Bock 33

GEMEINSAM STÄRKER

Frauen | Wie lässt sich noch mehr für Frauen erreichen und wie lassen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern? 34

GUTE ARBEIT – BARRIEREFREI

Schwerbehindertenvertretung 37

DIE ANGESTELLTEN VON MORGEN

Studierende | Die IG Metall ist inzwischen der größte Studierendenverband Deutschlands 38

KAMPF FÜR GLEICHSTELLUNG

Studierende | Interview mit Jan-Niklas Decker, dual Studierender bei Dräger Medizintechnik in Lübeck 39

DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Jugend | Immer mehr junge Menschen treten in die IG Metall ein 40

QUALIFIZIERUNG MIT ERFOLG

Junge Aktive | Mehr als 100 Metallerrinnen und Metaller haben bisher an der Nachwuchsreihe »Junge Aktive« im Bezirk teilgenommen 42

DIE RENTE RETTEN

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit / Senioren | Der bezirkliche Ausschuss für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) stärkt die Interessen der IG Metall-Mitglieder jenseits des Betriebs 44

STARK AUF SENDUNG

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | Auch in den Sozialen Medien ist die IG Metall Küste aktiv und informiert über ihre Ziele 46

DER BEZIRK

Kolleginnen und Kollegen aus der Bezirksleitung, Ausschüsse und Vertretungen 48





Corona

**»WIR MÜSSEN EINE
BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE
KATASTROPHE
VERHINDERN«**

Die Pandemie überschattet die gute Entwicklung im Bezirk der vergangenen vier Jahre. Jetzt geht es darum, trotz Abstand zueinander, gemeinsam Beschäftigung und Standorte zu sichern.

Die zurückliegenden Jahre gehören zu den erfolgreichsten Jahren seit Anfang der 1990er Jahre für die IG Metall Küste, insbesondere bei der Mitgliederentwicklung. Mit viel Kraft und Rückhalt in den Betrieben ist die Gewerkschaft die tariflichen Auseinandersetzungen angegangen und hat deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten herausgeholt. Von einer Krise, vergleichbar etwa mit der Situation in der Finanzkrise 2008 und folgende Jahre, keine Spur.

Mit der Corona-Pandemie wachsen allerdings die Probleme im Bezirk. »Wir müssen alles daran setzen, um eine beschäftigungspolitische Katastrophe zu verhindern«, sagt Daniel Friedrich, Bezirksleiter der IG Metall Küste. »Die Beschäftigten dürfen nicht zu den großen Verlierern der Corona-Krise werden.«

Auch deshalb hat die IG Metall Küste zusammen mit den Geschäftsstellen im Bezirk das Diskussionspapier »Gegen das Weiter-so – für einen neuen Aufbruch« entwickelt. Es formuliert Leitgedanken zu einem handlungsfähigen Staat, einer zukunftsfähigen, klimafreundlichen Wirtschaft und einem solidarischen Europa. Ziele und Leitideen werden gemeinsam mit den Mitgliedern diskutiert, um durchsetzungsstark zu bleiben.

MIT KURZARBEIT DURCH DIE KRISE

Das ist wichtig, auch für die betrieblichen Konflikte, die in der Corona-Krise zunehmen. Bei Airbus kämpft die IG Metall um die Zukunft tausender Beschäftigter. Dasselbe gilt für die Kolle-

ginnen und Kollegen auf den Werften und viele weitere Betriebe, in denen der Abbau von Arbeitsplätzen schon umgesetzt oder geplant ist. Mal sind Tausende betroffen, mal fünfzig. Es sind aber immer Menschen, die mit ihren Familien um ihre Existenz bangen.

Hinzu kommt der durch Digitalisierung und Klimawandel getriebene Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. »Schon vor der Krise gab es Unternehmen, die die Transformation nutzten, um Kosten zu sparen und Arbeitsplätze abzubauen oder wollten. Durch die Corona-Krise verstärkt sich dieser Trend«, sagt Daniel Friedrich.

Mit ihren Vorschlägen zur Verlängerung und Verbesserung der Kurzarbeit hat die IG Metall viel Druck auf die Politik gemacht. Die Regelungen zur Bezugsdauer und Aufstockung des Kurzarbeitergeldes der Bundesregierung sind wichtige Schritte, um Beschäftigung in der Krise zu sichern. »Mit der 4-Tage-Woche gibt es zudem weitere Möglichkeiten die Zukunft zu gestalten«, sagt Friedrich. »Wir sind gefordert, so viel wie möglich für die Beschäftigten zu tun und damit auch zukünftig gute Arbeit im Betrieb durchzusetzen.«

»Schon vor der Krise gab es Unternehmen, die die Transformation nutzten, um Kosten zu sparen und Arbeitsplätze abzubauen oder wollten. Durch die Corona-Krise verstärkt sich dieser Trend.«

Daniel Friedrich, Bezirksleiter





Metall- und Elektroindustrie

MEHR GELD UND MEHR ZEIT

Die Tariffbewegungen der vergangenen Jahre haben deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten gebracht – und gezeigt: Der Wunsch der Beschäftigten nach gutem Geld und besseren Arbeitszeiten lässt sich am besten gemeinsam durchsetzen.

Die Tarifrunde 2016 war eine reine Entgeltrunde. Bei der Forderung von fünf Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von 12 Monaten konnte sich das Ergebnis sehen lassen. Es gab zwei Entgelterhöhungen: eine um 2,8 Prozent, die zweite um zwei Prozent. Und es gab einen Pauschalbetrag in Höhe von 150 Euro (Auszubildende 65 Euro). Der Tarifabschluss enthielt eine Differenzierungsklausel: Die Betriebe von Nordmetall konnten bei der IG Metall einen Antrag stellen, die Erhöhungen zu verschieben, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies erfordert.

Voraussetzung für die Differenzierung war allerdings die Zustimmung der IG Metall. Außerdem wurde mit Nordmetall vereinbart, dass die im Bezirk Küste übliche Beteiligung der IG Metall-Mitglieder über die Zustimmung oder Ablehnung einer solchen Differenzierung in einer Mitgliederversammlung während der Arbeitszeit stattfinden konnte. Es gab nur wenig Anträge zur Differenzierung und in der Regel wurden diese Anträge auch von den Mitgliedern abgelehnt.

MEHR SELBSTBESTIMMUNG

Während der Laufzeit des Tarifabschlusses 2016 liefen bereits die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2018. Die Beschäftigten führten intensive Diskussionen zum Thema Arbeitszeit und erprobten auch ein neues Instrument im Arbeitskampf: den 24-Stunden-Warnstreik, eine neue Eskalationsstufe in Auseinandersetzungen um den Flächentarif, um den Forderungen der IG Metall Nachdruck zu verleihen.

Das Thema Arbeitszeit im Betrieb rückte in den Fokus, weil es dringenden Verbesserungsbedarf gab:

Die Beschäftigten leisten zu viele unbezahlte Überstunden und die 35-Stunden-Woche gab es in vielen Betrieben schon lange nicht mehr. Dem stehen die Wünsche der Beschäftigten nach planbaren Arbeitszeiten entgegen, die erfasst und vergütet werden, wie eine Beschäftigtenbefragung der IG Metall ergab.

Für das Thema Arbeitszeit machten die Beschäftigten auch Druck auf die Arbeitgeber. Nachdem die Verhandlungen im Pilotbezirk Baden-Württemberg ergebnislos endeten, kam es bundesweit in allen Tarifbezirken erstmals zu bezahlten

► Tarifliche Freistellungszeit

UMSETZUNG IM BETRIEB

Das Interesse ist groß: Mehr als 14 400 Beschäftigte, die in Schicht arbeiten, Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, nahmen im Bezirk Küste 2019 die Wahloption auf freie Tage aus dem Tarifabschluss 2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Anspruch. Der überwiegende Teil der Anträge fiel auf Kolleginnen und Kollegen, die in Schicht arbeiten. **In manchen Unternehmen musste der Betriebsrat das Recht auf Freistellung erst mit Nachdruck durchsetzen.**

Die Arbeitgeber haben sich teilweise unwillig gezeigt, den Beschäftigten die ausgehandelten freien Tage tatsächlich zu geben. In der Meyer-Werft in Papenburg hieß es zum Beispiel, dass nicht auf die Kolleginnen und Kollegen verzichtet werden könne: Die Schiffe müssten ausgeliefert werden, der Druck sei auch mit der verfügbaren Belegschaft schon hoch.

Der Betriebsrat der Meyer-Werft hat sich sehr für die Kolleginnen und Kollegen eingesetzt – unterstützt von der IG Metall. Einerseits stand außer Frage, dass die Beschäftigten einen tariflichen Anspruch auf Freistellungszeit haben. Auf der anderen Seite wollte der Betriebsrat auch die Bedenken des Arbeitgebers ernst nehmen. Deshalb haben sie sich alle Arbeitsbereiche konkret angeschaut und geprüft, wie die konträren Interessen miteinander zu vereinbaren sind.

In einer Betriebsvereinbarung wurden dann Kriterien für die Freistellungszeit festgelegt. Beispielsweise wurde für einzelne Bereiche vereinbart, dass ein Teil der anspruchsberechtigten Kolleginnen und Kollegen die freie Zeit in der ersten Jahreshälfte nimmt, der andere Teil in der zweiten. Für

Nico Bloem, Betriebsratsvorsitzender der Meyer-Werft, ist das ein gutes Beispiel einer gelungenen Kooperation: »Wir konnten allen Interessen gerecht werden.« ◀



»Ich hätte nicht gedacht, dass ich es noch einmal erlebe, dass ich Streikgeld bekomme, ich so richtig streiken darf und wir gemeinsam Flagge zeigen!«

Ein Kollage vorm Streikzelt bei STILL

24-Stunden-Warnstreiks. 52 693 Beschäftigte aus 30 Betrieben haben dafür Ende Januar 2018 die Arbeit niedergelegt und dafür gesorgt, dass an diesen Tagen nicht in den Streikbetrieben gearbeitet wurde.

GEMEINSAM DAS ZIEL ERREICHEN

Nicht nur die IG Metall-Mitglieder großer Unternehmen wie Airbus, Daimler oder STILL waren dabei. Auch Kolleginnen und Kollegen kleinerer Betriebe wie etwa der Gießerei Procast Guss aus Rendsburg oder von JHK Anlagenbau und Service aus Bremerhaven haben sich am Streik beteiligt. Die guten Vorbereitungen zahlten sich aus. Der 24-Stunden-Warnstreik war ein doppelter tarifpolitischer Erfolg: »Ich hätte nicht gedacht, dass ich es noch einmal erlebe, dass ich Streikgeld bekomme, ich so richtig streiken darf und wir gemeinsam Flagge zeigen«, so ein Kollege vor dem Streikzelt bei STILL. Und das Ergebnis konnte sich sehen lassen.

Im Tarifvertrag wurde eine Entgelterhöhung von 4,3 Prozent über zwei Jahre vereinbart. Außerdem sieht ein zweiter Tarifvertrag, der sogenannte TV T-ZUG, zwei jährliche Einmalzahlungen vor: Im Sommer 2018 haben die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 27,5 Prozent ihres



Monatsgehaltes bekommen. Darüber hinaus gab es eine zweite Entgeltzahlung in Höhe von 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe 5H, also knapp 400 Euro.

Beim Thema Arbeitszeit konnte die IG Metall einen Anspruch auf »verkürzte Vollzeit« mit einem Rückkehrrecht auf Vollzeit durchsetzen. Noch weit besser wurde von den Beschäftigten eine zweite Regelung angenommen, die tarifvertraglich vereinbart wurde: eine temporäre Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Schichtdienst sowie von Kolleginnen und Kollegen mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern bis acht Jahre.

Im Manteltarifvertrag wurde vereinbart, dass Schichtarbeitende, pflegende und kinderbetreuende Beschäftigte die Einmalzahlung in Höhe von 27,5 Prozent in acht freie Tage umwandeln können. Das haben fast alle Kolleginnen und Kollegen, die ein Recht darauf haben, auch in Anspruch genommen. Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall machten bei der Umsetzung dieser neuen Regelung einen tollen Job: Sie haben nicht nur dafür gesorgt, dass IG Metall-Mitglieder diesen neuen Anspruch auch wahrnehmen können, sie haben in einigen Betrieben auch noch den Kreis der Anspruchsberechtigten erweitert.

Ein weiteres Mal hat sich damit bestätigt: Es geht nicht nur ums Geld. Es geht auch um Lebensqualität und um gute Arbeitsbedingungen, die eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben ermöglichen. Dafür wird sich die IG Metall in den kommenden Jahren weiter einsetzen. ◀

► Nachtarbeit

ZUSCHLÄGE ERHEBLICH ERHÖHT UND EINHEITLICH GEREGLT – ENDLICH!

Seit dem 1. April 2020 erhalten Kolleginnen und Kollegen in Nachtarbeit endlich mehr Geld für ihre belastende Tätigkeit. Möglich macht das eine tarifvertragliche Regelung, die die IG Metall Küste Ende Januar 2020 mit dem Arbeitgeberverband Nordmetall vereinbarte. Die in den Tarifgebieten des Bezirks Küste uneinheitlichen Zuschläge bei Nachtarbeit gehören damit der Vergangenheit an. Auch die Unterschiede zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Schichtarbeit fallen weg. **Das bedeutet mehr Gerechtigkeit und auch Verlässlichkeit für alle – dank Tarifvertrag!**

Vorangegangen war eine lange Auseinandersetzung. Los ging es in der Tarifrunde 2018, als das Thema auf der Agenda der Tarifthemen stand, sich die Arbeitgeber aber einer Lösung verweigerten. Eine erneute Bewegung kam dann 2019 über die Rechtsprechung: Das Landesarbeitsgericht Bremen hatte die Nachtarbeitsregelung im Manteltarifvertrag Unterweser wegen Ungleichbehandlung für unwirksam erklärt und damit einem Beschäftigten von Daimler in Bremen Recht gegeben.

Bei Daimler in Bremen und einem Automobilzulieferer sorgte ein Ergänzungstarifvertrag für eine einheitliche Regelung für alle Kolleginnen und Kollegen. Sie galt aber nur bei Daimler und dem Zulieferer LEAR in Bremen. Nordmetall weigerte sich weiterhin, eine einheitliche Regelung in der Fläche abzuschließen. Zusammen mit der IG Metall machten die Beschäftigten ihre Ansprüche individuell geltend und erhöhten damit den Druck. Mit Massenklagen, unterstützt vom DGB Rechtsschutz, konnten die Arbeitgeber zu einer fairen Lösung bewegt werden.

Für die Einigung mit Nordmetall musste die IG Metall Küste einer befristeten Kompensationsregelung zustimmen. Diese gilt für diejenigen Betriebe, die durch die neuen Prozentsätze der Nachtschichtzuschläge Mehrkosten nachweisen konnten und einen Antrag auf befristete Kostenkompensation bei der IG Metall gestellt hatten.

MEHR GELD

Seit dem 1. April 2020 gelten im Bezirk Küste einheitlich in allen Tarifgebieten neue Nachtarbeitszuschläge. So werden die Zuschläge erhöht:

- 25 Prozent (20 bis 24 Uhr)
- 35 Prozent (0 bis 4 Uhr)
- 25 Prozent (4 bis 6 Uhr).

Die zuschlagspflichtige Nachtarbeit beginnt um 20 Uhr und endet um 6 Uhr.

Anspruch haben alle Beschäftigten aus der Dauernachtschicht und aus den Wechselschichten (2- und 3-Schicht), die Mitglied der IG Metall sind. ▶

Betriebliche Tarifpolitik

EINSATZ FÜR STANDORTE UND BESCHÄFTIGUNG



Protest gegen die geplante Standortschließung:
Beschäftigte von Schmitz Cargobull vor der Zentrale des Herstellers von LKW-Anhängern in Horstmar, Nordrhein-Westfalen.

Besonders wenn es um den Arbeitsplatz geht, halten die Metallerrinnen und Metaller an der Küste zusammen – in einigen Betrieben haben sie die Schließung von Standorten verhindert.

Ein ohrenbetäubender Lärm störte die Aufsichtsrats-sitzung. »Mit Trillerpfeifen und einer Feuerwehrsirene haben wir ordentlich Lärm gemacht. Ohne Ohrstöpsel hast du es nicht ausgehalten«, erinnert sich Jens Kruszona, Betriebsratsvorsitzender von Schmitz Cargobull in Toddin in Mecklenburg-Vorpommern. Mit zwei Bussen waren die streikenden Metallerrinnen und Metaller des Herstellers von LKW-Anhängern nach Horstmar in Nordrhein-Westfalen zur Zentrale des Unternehmens gefahren, um ihr Anliegen klarzumachen: Standorterhalt statt Standortschließung. Weitere Gewerkschafter und Schmitz Cargobull-Beschäftigte anderer Standorte solidarisierten sich und unterstützten den Protest. Das Ergebnis: Der Aufsichtsrat vertagte seine Entscheidung, das Werk am Standort zu schließen.

Am Ende erreichten die gut organisierten Beschäftigten sogar, dass die Schließung ganz vom Tisch fällt. Dafür waren ein Warnstreik und ein unbefristeter Streik nötig. »Alle wussten immer, worum es geht«, erinnert sich Stefan Schad, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Rostock-Schwerin. »Die Geschlossenheit der Beschäftigten war der zentrale Schlüssel zum Erfolg.« Mit vielen Solidaritätsbekundungen unterstützten die Menschen den Kampf der Metallerrinnen und Metaller. Auf den Erfolg kann sich die Interessenvertretung allerdings nicht ausruhen – sie rechnet mit weiteren Einschnitten. »Wir kämpfen weiter für den Standort und wollen den Wandel des Unternehmens aktiv mitgestalten«, sagt Jens Kruszona. Zum Beispiel mit einer Altersteilzeit-Regelung, die den Arbeitsplatzabbau sozialverträglich gestaltet.

BETEILIGUNG STATT GEHEIMHALTUNG

So wie bei Schmitz Cargobull kämpften Metallerrinnen und Metaller auch anderswo zusammen mit der IG Metall erfolgreich für Standorte, Beschäftigungssicherung und bessere Arbeitsbedingungen. Die Auseinandersetzungen machen deutlich: Nur vor Ort und gemeinsam mit den Metallerrinnen und Metallern können Alternativen zu Unternehmensentscheidungen durchgesetzt werden. Dabei kommt der betrieblichen Tarifpolitik auch in flächengebundenen Betrieben eine wachsende Bedeutung zu.

Das zeigt auch das Beispiel thyssenkrupp Marine Systems (tkMS) in Emden. 2017 plante die Geschäftsführung die Schließung des Standortes mit seinen 222 Konstrukteurinnen und Konstrukteuren. Aber die Belegschaft wehrte sich. Der Erfolg kam nach langen Verhandlungen von Gewerkschaft, Betriebsrat und Geschäftsführung im Oktober 2020: Der bereits ausgesetzte Schließungsbeschluss wurde endgültig aufgehoben.

Ein Weg zum Erfolg waren von der Interessenvertretung organisierte »Treppenhausrunden« zum regelmäßigen Austausch mit den Beschäftigten. »Wir haben die Kolleginnen und Kollegen von Anfang an mitgenommen«, erzählt Amke Wilts-Heuse, Betriebsratsvorsitzende von thyssenkrupp Marine Systems in Emden. T-Shirts und Kapuzenpullis mit »Heimathafen Emden«-Aufdruck machten den Kampf um den Standort sichtbar. Mit Präsenz auf Kundengebungen und Konferenzen sowie Ansprache der Politik suchte die Interessen-

»Mit Trillerpfeifen und einer Feuerwehrsirene haben wir ordentlich Lärm gemacht. Ohne Ohrstöpsel hast du es nicht ausgehalten.«

Jens Kruszona, Betriebsratsvorsitzender Schmitz Cargobull



vertretung zusammen mit den Beschäftigten und der IG Metall die Unterstützung der Öffentlichkeit. »Statt auf Personalabbau im Rahmen eines Interessenausgleich und Sozialplan zu bauen, wie die Geschäftsführung von tkMS, setzten wir auf einen politischen Prozess«, sagt Franka Helmerichs, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Emden.

Zur Strategie gehörte auch das Alternativkonzept zur Standortschließung »Zukunft für Emden«. Die Kernbotschaft: Durch die Schließung und den Umzug gehen viele Fachkräfte unwiederbringlich verloren. Vom Konzept gingen wichtige Impulse aus: IG Metall und Betriebsrat sorgten dafür, dass es seit 2017 auch wieder Einstellungen am Standort gibt. Auch Ideen wie Kooperation der Standorte und mehr Digitalisierung in der Zusammenarbeit wurden von der Geschäftsführung übernommen. Eine Projektgruppe »Emden neu denken« vom Betriebsrat, der IG Metall Emden und der Hochschule Emden/Leer denkt industriepolitisch in die Zukunft, wie das Gelände der Nordseewerke weiter genutzt werden kann. »Alle Beschäftigten am Standort haben zusammen an die 4000 Jahre Erfahrung im Schiffbau. Wir haben alles dafür getan, dass dieser Wissensschatz erhalten bleibt«, sagt Wilts-Heuse.

FORDERUNG NACH SOZIALTARIFVERTRAG

Beim Airbus-Zulieferer Diehl Aviation in Hamburg sollte unter anderem die komplette Serienfertigung von Bordküchen und Waschräumen für verschiedene Airbus-Typen wie den A380

von Hamburg nach Ungarn verlagert werden, um Kosten zu senken. 550 Arbeitsplätze sollten dafür wegfallen. »Die Pläne waren eine Kampfansage an die gesamte Belegschaft«, sagt Ulrich Orth, Betriebsratsvorsitzender von Diehl Aviation.

Mit zwei Warnstreiks erhöhten die Beschäftigten zusammen mit Betriebsrat und IG Metall den Druck auf die Verhandlungen. Die Verhandlungen verliefen zäh, IG Metall und Betriebsräte bereiteten weitere Maßnahmen vor – bis hin zur Urabstimmung für einen unbefristeten Arbeitskampf. Aber dazu kam es nicht. In den abschließenden Verhandlungen mit der IG Metall und dem Betriebsrat einigte man sich mit dem Arbeitgeber auf ein Verhandlungsergebnis, das einen Sozialtarifvertrag, einen Interessenausgleich und Sozialplan sowie eine Reihe von Betriebsvereinbarungen umfasst.

Zum Gesamtpaket gehört, dass Hamburg als Standort für Produktion, Vertrieb, Service, Logistik und Entwicklung erhalten bleibt. Im Sozialtarifvertrag ist vereinbart, dass bis 2023 maximal 240 Arbeitsplätze stufenweise abgebaut werden können. Dazu gehören Regelungen zu Abfindungen und eine Transfergesellschaft. Mit einem Bonus für IG Metall-Mitglieder bei Abfindungen wird ihr Einsatz beim Widerstand gegen die Abbaupläne honoriert. »Das ist ein akzeptables Ergebnis. Wir haben viel erreicht und vor allem die Pläne des Arbeitgebers abwehren können«, sagt Ina Morgenroth, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Region Hamburg.

ZUKUNFT GESTALTEN

Auch bei Dräger in Lübeck konnten sich IG Metall und Betriebsrat gegen die Pläne des Arbeitgebers durchsetzen. Der Medizintechniker hatte einen rigorosen Sparplan angekündigt – 120 Millionen Euro sollten eingespart werden und am Standort in Lübeck 150 Arbeitsplätze wegfallen. Das Eckpunktepapier sieht vor, dass das Unternehmen bis 2023 maximal 50 der rund 7000 Beschäftigten kündigen darf. Drei Jahre lang verzichtet die Belegschaft auf Tariferhöhungen. Das Verhandlungsergebnis sieht weiter vor, dass zukünftig erfolgsabhängig Rückzahlungen in Höhe des Verzichts erfolgen.

»Angesichts der Ausgangslage ist das ein gutes und akzeptables Ergebnis für die Beschäftigten. Deswegen hat das Paket am Ende des Tages ein wenig Schatten, aber viel Licht – und damit gilt es jetzt, die Zukunft zu gestalten«, sagt Daniel Friedrich, Bezirksleiter der IG Metall Küste, der als Erster Bevollmächtigter der IG Metall Lübeck-Wismar seinerzeit die Verhandlungen führte.

Der Zukunftstarifvertrag bei Dräger zeigt: Der erfolgreiche Kampf um Arbeitsplätze beginnt häufig schon früher als bei der Ankündigung von Personalabbau. Umso wichtiger, den Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern und einen gemeinsamen Weg mit allen Beschäftigten zu sicheren Arbeitsplätzen und zukunftsfähigen Standorten zu gehen. Das wird auch in Zukunft wichtig sein.

»Angesichts der Ausgangslage ist das ein gutes und akzeptables Ergebnis für die Beschäftigten. Deswegen hat das Paket am Ende des Tages ein wenig Schatten, aber viel Licht – und damit gilt es jetzt, die Zukunft zu gestalten.«

Daniel Friedrich, Bezirksleiter

► Bezirksleitung

WECHSEL AN DER SPITZE DES BEZIRKS

Seit Dezember 2019 hat die IG Metall Küste einen neuen Chef: Daniel Friedrich hat die Nachfolge von Meinhard Geiken angetreten, der den Bezirk seit Mai 2011 geführt hatte und in den Ruhestand ging. Daniel wurde von der Bezirkskommission als Nachfolger vorgeschlagen und anschließend vom Vorstand der IG Metall in sein neues Amt berufen.

Daniel ist seit seiner Ausbildung zum Industriemechaniker bei der Linde AG in Köln in der IG Metall aktiv. Zuerst als Jugend- und Auszubildendenvertreter und Betriebsrat sowie in den örtlichen, bezirklichen und zentralen Jugendgremien der IG Metall, seit 1998 auch hauptamtlich. Daniel startete bei der damaligen IG Metall Bergedorf (heute Teil der IG Metall Region Hamburg), 2002 wechselte er in der Bezirksleitung. Von 2015 bis 2019 leitete Daniel die Geschäftsstelle Lübeck-Wismar.

Er lebt mit seiner Frau und der gemeinsamen Tochter in Lübeck. Geboren wurde er 1975 in Köln.



UNSERE TARIFRUNDEN 2016–2019

Zusammen mit den Beschäftigten hat die IG Metall in den vergangenen Jahren wieder kräftige Entgelterhöhungen durchsetzen können. Zum 1. Juli 2016 stiegen die Entgelte in einer ersten Stufe um 2,8 Prozent, hinzukam ein Einmalbetrag von 150 Euro. Zum 1. April 2017 profitierten die Beschäftigten von zwei Prozent mehr Geld.

In der letzten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie setzte die IG Metall 4,3 Prozent mehr Geld zum 1. April 2018 sowie einen Pauschalbetrag in Höhe von 100 Euro im März 2018 durch. 2019 erhielten alle Beschäftigten jährlich ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens sowie einen Festbetrag in Höhe von 400 Euro.

Nach dem Tarifabschluss können Beschäftigte, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, wählen, ob sie statt des tariflichen Zusatzgeldes acht freie Tage nehmen wollen. Zwei Tage davon finanziert der Arbeitgeber. Das Ergebnis sichert den Beschäftigten zudem einen Anspruch auf zeitweise Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden. Danach haben sie das Recht, zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. ▶

Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern und Nordwestliches Niedersachsen ab 1. Juli 2016					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	984 €	1013 €	1043 €	1072 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2393 €	2479 €			
EG 3	2468 €	2558 €	2646 €		
EG 4	2601 €	2676 €	2749 €	2825 €	
EG 5	2864 €	2937 €	3013 €	3084 €	3160 €
EG 6	3069 €	3138 €	3251 €	3326 €	3401 €
EG 7	3271 €	3370 €	3480 €	3582 €	3682 €
EG 8	3811 €	3908 €	4023 €	4122 €	4226 €
EG 9	4375 €	4510 €	4623 €	4752 €	
EG 10	4964 €	5168 €	5316 €		
EG 11	5579 €	5810 €			

AT-Grenzen: 6920 €
Die Härtefallzahlung bei Langzeiterkrankung gemäß § 10 Ziff. 6.9.3 MTV beträgt ab 1. Juli 2016 69,05 € brutto.

Hamburg/Unterweser und PAG ab 1. Juli 2016					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	984 €	1013 €	1043 €	1072 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2393 €	2479 €			
EG 3	2468 €	2558 €	2646 €		
EG 4	2601 €	2676 €	2749 €	2825 €	
EG 5	2864 €	2937 €	3013 €	3084 €	3160 €
EG 6	3091 €	3165 €	3278 €	3351 €	3425 €
EG 7	3318 €	3421 €	3531 €	3631 €	3734 €
EG 8	3911 €	4010 €	4125 €	4227 €	4326 €
EG 9	4527 €	4659 €	4772 €	4905 €	
EG 10	5164 €	5371 €	5519 €		
EG 11	5830 €	6034 €			

AT-Grenzen: 7220 €
Die Härtefallzahlung bei Langzeiterkrankung gemäß § 10 Ziff. 6.9.3 MTV beträgt ab 1. Juli 2016 69,05 € Brutto.

Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern und Nordwestliches Niedersachsen ab 1. April 2017					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	1004 €	1034 €	1064 €	1094 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2441 €	2529 €			
EG 3	2517 €	2609 €	2699 €		
EG 4	2653 €	2730 €	2804 €	2882 €	
EG 5	2921 €	2996 €	3073 €	3146 €	3223 €
EG 6	3130 €	3201 €	3316 €	3393 €	3469 €
EG 7	3336 €	3437 €	3550 €	3654 €	3756 €
EG 8	3887 €	3986 €	4103 €	4204 €	4311 €
EG 9	4463 €	4600 €	4715 €	4847 €	
EG 10	5063 €	5271 €	5422 €		
EG 11	5691 €	5926 €			

AT-Grenzen: 7060 €
Die Härtefallzahlung bei Langzeiterkrankung gemäß § 10 Ziff. 6.9.3 MTV beträgt ab 1. April 2017 70,43 € brutto.

Hamburg/Unterweser und PAG ab 1. April 2017					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	1004 €	1034 €	1064 €	1094 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2441 €	2529 €			
EG 3	2517 €	2609 €	2699 €		
EG 4	2653 €	2730 €	2804 €	2882 €	
EG 5	2921 €	2996 €	3073 €	3146 €	3223 €
EG 6	3153 €	3228 €	3344 €	3418 €	3494 €
EG 7	3384 €	3489 €	3602 €	3704 €	3809 €
EG 8	3989 €	4090 €	4208 €	4312 €	4413 €
EG 9	4618 €	4752 €	4867 €	5003 €	
EG 10	5267 €	5478 €	5629 €		
EG 11	5947 €	6155 €			

AT-Grenzen: 7360 €
Die Härtefallzahlung bei Langzeiterkrankung gemäß § 10 Ziff. 6.9.3 MTV beträgt ab 1. April 2017 70,43 € brutto.

Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern und Nordwestliches Niedersachsen ab 1. April 2018					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	1047 €	1078 €	1109 €	1141 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2546 €	2638 €			
EG 3	2625 €	2721 €	2815 €		
EG 4	2767 €	2847 €	2925 €	3006 €	
EG 5	3047 €	3125 €	3205 €	3281 €	3362 €
EG 6	3265 €	3339 €	3459 €	3539 €	3618 €
EG 7	3479 €	3585 €	3703 €	3811 €	3918 €
EG 8	4054 €	4157 €	4279 €	4385 €	4496 €
EG 9	4655 €	4798 €	4918 €	5055 €	
EG 10	5281 €	5498 €	5655 €		
EG 11	5936 €	6181 €			

AT-Grenze: 7360 €

Hamburg/Unterweser und PAG ab 1. April 2018					
Ausbildungsvergütung					
	1. Ausb.-J.	2. Ausb.-J.	3. Ausb.-J.	4. Ausb.-J.	
EG 1	1047 €	1078 €	1109 €	1141 €	
Entgelt	Grundstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe 1	Zusatzstufe 2	Zusatzstufe 3
EG 2	2546 €	2638 €			
EG 3	2625 €	2721 €	2815 €		
EG 4	2767 €	2847 €	2925 €	3006 €	
EG 5	3047 €	3125 €	3205 €	3281 €	3362 €
EG 6	3289 €	3367 €	3488 €	3565 €	3644 €
EG 7	3530 €	3639 €	3757 €	3863 €	3973 €
EG 8	4161 €	4266 €	4389 €	4497 €	4603 €
EG 9	4817 €	4956 €	5076 €	5218 €	
EG 10	5493 €	5714 €	5871 €		
EG 11	6203 €	6420 €			

AT-Grenze: 7680 €

Handwerk

TARIFFLUCHT VERHINDERN

Im Handwerk entziehen sich viele Unternehmen der Tarifbindung. Dabei könnten sie im Wettbewerb um Fachkräfte gerade mit fairen Arbeitsbedingungen punkten.

Für den Arbeitgeber schien alles im Lot zu sein. Langer E-Technik hatte sich tariflich gebunden. Allerdings an die Christliche Gewerkschaft Metall - die Lohnstruktur, die das mit sich brachte, hätte kaum unchristlicher sein können. Das wollten sich die rund 150 Beschäftigten nicht länger gefallen lassen: Sie organisierten sich und holten die IG Metall zur Unterstützung hinzu. Nach zehn mühevollen Verhandlungsrunden und einem Warnstreik ist es 2018 tatsächlich gelungen, in dem Vareler Unternehmen einen Haustarifvertrag auf IG Metall-Niveau abzuschließen. Langer E-Technik drohte zum Negativbeispiel eines Arbeitgebers

in der Branche zu werden. Nun ist das Gegenteil der Fall. »Das Beispiel hat deutlich gezeigt: Wenn die Beschäftigten mitziehen, können wir viel erreichen,« sagt Friedhelm Ahrens, Tarifsekretär für das Handwerk bei der IG Metall Küste.

Die Tarifflicht ist branchenübergreifend ein Problem. Im Handwerk ist sie seit Jahren bestimmendes Thema für die IG Metall. Auch in der größten Handwerksbranche, dem Kfz-Handwerk. Dort sind gerade noch 77 Betriebe unter mehreren tausend tarifgebunden. Die IG Metall hatte deshalb 2015 die Kampagne »AutohausFAIR« gestartet.

Die war zunächst auf Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern begrenzt. Die Kampagne war aber so überzeugend, dass sie in den vergangenen vier Jahren bundesweit ausgerollt wurde. Die anderen Bezirke haben »AutohausFAIR« übernommen.

VORFAHRT FÜR FAIRNESS

Das Besondere an »AutohausFAIR« ist, dass in der Kampagne nicht die schwarzen Schafe der Branche angeprangert, sondern im Gegenteil die vorbildlichen Autohäuser hervorgehoben werden. Die IG Metall verleiht fairen Autohäusern Siegel, mit denen sie für sich werben können. Als »fair« wird ein Autohaus ausgezeichnet, das tarifgebunden ist, einen Betriebsrat hat und ausbildet.

Ein Autohaus wollte im Berichtszeitraum den Weg in die entgegengesetzte Richtung nehmen. FCA Motor Village in Hamburg hatte geplant, aus der Tarifgemeinschaft auszutreten. Die Belegschaft hat sich dagegen gewehrt: Kolleginnen und Kollegen sind in die IG Metall eingetreten, es gab Protestaktionen. Schließlich hat der Arbeitgeber den Austritt zurückgenommen. Das war ein echter Erfolg.

GELD IST NICHT ALLES

Auch in den Tarifrunden der vergangenen Jahre hat die IG Metall viel erreicht. 2017 gab es eine intensive Tarifrunde mit einem bundesweiten



Aktionstag am 1. Juni 2017 und Warnstreiks an verschiedenen Orten. Zum Warnstreik in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern konnten 1100 Beschäftigte mobilisiert werden. Das war ein großer Erfolg, der auch neue Mitglieder dazu motiviert hat, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die zweite Tarifrunde 2019 haben die Beschäftigten ebenfalls erfolgreich mit Aktionstagen und Warnstreiks begleitet. In Mecklenburg-Vorpommern konnte der bundesweit höchste Tarifabschluss erzielt werden.

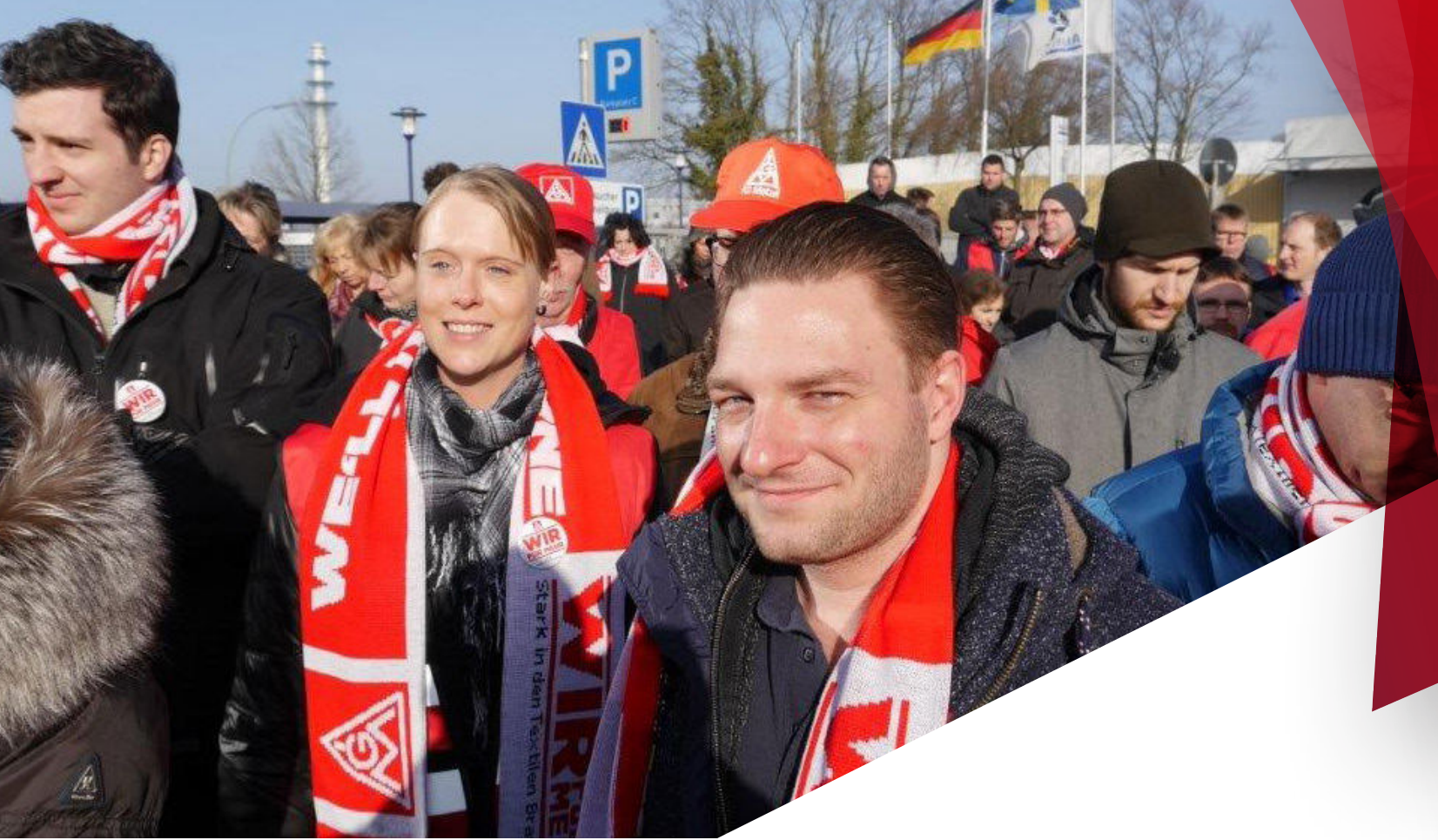
Die IG Metall Küste hat im Berichtszeitraum Tarifverhandlungen für viele Handwerksbranchen geführt: Kfz, Holz und Kunststoff, Sanitärhandwerk, metallverarbeitendes Handwerk, Modell-Formbauerhandwerk, Parkett- und Bodenleger, Tischlerhandwerk, Raumausstatterhandwerk. Doch Geld ist nicht alles, was für die Beschäftigten zählt. Auch faire Arbeitszeiten und Entwicklungschancen gehören zu einem guten Arbeitsplatz dazu. Die Beschäftigten wünschen sich auch Weiterbildungsangebote, die einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Dafür hat sich die IG Metall Küste am dreijährigen Projekt »Zukunftsinitiative modernes Tischlerhandwerk« beteiligt, kurz genannt: ZIMT.

ZIMT ist ein Kooperationsprojekt der Tischlerfachverbände aus Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie der IG Metall-Bezirke Küste und Nordrhein-Westfalen. Ziel war es, den Qualifizierungsbedarf in den Tischlerbetrieben zu ermitteln und gemeinsam mit den Arbeitgebern ein Konzept zur Weiterqualifizierung zu entwickeln. Gerade das Tischlerhandwerk ist von kleinen Betrieben mit 6-7 Beschäftigten geprägt. Fortbildung findet da eher unsystematisch statt. ZIMT wurde drei Jahre lang durch das Bundesprogramm »Fachkräfte sichern« gefördert, um das zu ändern.

»Wenn die Beschäftigten mitziehen, können wir viel erreichen.«

Friedhelm Ahrens, Tarifsekretär Handwerk

Entwickelt wurden drei Weiterbildungsmodule. Tischlerinnen und Tischler können sich nun zu Projektbetreuerinnen und Projektbetreuer, Werkstattleiterinnen und Werkstattleitern und Montagefachkräften fortbilden. Dafür wurden inhaltliche Standards definiert. Das Angebot wird sehr gut angenommen. Daniel Friedrich, Bezirksleiter der IG Metall Küste: »Die ZIMT-Ergebnisse verdienen eine bundesweite Umsetzung.«



Textil- und Bekleidungsindustrie/Textile Dienste

SAUBER BLEIBEN MIT TARIF



Die Metallerrinnen und Metalller in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in den Textilen Diensten haben in den vergangenen Tarifrunden nicht nur um mehr Geld gekämpft. Auch verbesserte Regelungen zur Altersteilzeit haben sie durchgesetzt.

Mit einer klaren Forderung ging es in die Warnstreiks.

Bei Coats Opti in Papenburg legten die Kolleginnen und Kollegen im Februar 2017 für eine Stunde die Arbeit nieder, um ihrer Forderung nach mehr Geld Nachdruck zu verleihen. In der Tarifrunde der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie wollte die IG Metall eine Entgelthöhung von 4,5 Prozent durchsetzen. Die Beschäftigten von Autoliv in Elmshorn gingen eine Woche später auf die Straße.

Der Druck war nötig – am Verhandlungstisch gab es keine Bewegung der Arbeitgeber. Erst nach der dritten Verhandlung in Saarlouis einigte sich die IG Metall auf 2,7 Prozent mehr Geld ab 1. August 2017 und ab dem 1. September 2018 um 1,7 Pro-

zent mehr Geld (Auszubildende jeweils 30 Euro pro Ausbildungsjahr) für die rund 100 000 Beschäftigten der Branche. Auch eine Erhöhung der Zahlungen für die Altersteilzeit setzte die IG Metall durch. Die Beschäftigten erhalten damit einen Ausgleich für die besonderen Belastungen in der Branche, häufig durch Schichtarbeit.

BESSERE ALTERSTEILZEIT

Auch in der Tarifrunde 2018/2019 sorgten erst Warnstreiks für den nötigen Druck bei den Arbeitgebern. In zwei Stufen erhielten die Beschäftigten mehr Geld: zum 1. August 2019 2,6 Prozent und zum 1. September 2020 weitere 2,3 Prozent sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 340 Euro für die

Monate Februar bis Juli. Auch die Altersteilzeitzahlungen und das Urlaubsgeld wurden aufgestockt.

Auf mehr Geld konnten sich auch die rund 14 000 Beschäftigten der Textilen Dienste bundesweit freuen. Neben einer Tarifierhöhung aus der Tarifrunde 2016 von 2,4 Prozent ab März 2017 und 1,8 Prozent ab März 2018 gab es insgesamt 216 Euro in Form von vier Einmalzahlungen. Ausgehend von den Tarifverhandlungen wurden Gespräche zur Modernisierung der Tarifverträge zu Themen wie Arbeitszeit und Demografie geführt.

AUSWIRKUNGEN DURCH CORONA

Nach der Einigung mit dem Arbeitgeberverband intex im Oktober 2018 erhielten die Beschäftigten im Februar 2019 drei Prozent mehr Geld. Außerdem profitierten die Textiler von einer Einmalzahlung für November bis Januar von 200 Euro für Vollzeitbeschäftigte, für Teilzeitbeschäftigte anteilig. Wie auch die Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsbranche erhielten die Beschäftigten durch eine Aufstockung der Zahlung für die Altersteilzeit einen Ausgleich für ihre belastenden Tätigkeiten.

Turbulent warf dann die Corona-Krise die beiden Branchen durcheinander: **Die Textil- und Bekleidungsindustrie war als Zulieferer der Automobilindus-**

trie von den Werkschließungen der Automobilhersteller betroffen. Durch Ladenschließungen und Konsumzurückhaltung sowie die fehlenden Reinigungsaufträge für Arbeitskleidung aus der Automobilindustrie blieben auch die Textilen Dienste nicht von der Pandemie verschont. Auch dank des Einsatzes der IG Metall hat die Politik verbesserte Regelungen zur Kurzarbeit beschlossen, die auch für diese Branchen gelten und einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung in der Krise leisten können. ◀

Erschließung/Organizing

VIELE WEGE FÜHREN ZUM ERFOLG



Im Raum Süldenburg führen viele Geschäftsführer ihre Betriebe nach patriarchalischem Muster. Mit der Holzhammermethode Mitglieder zu gewinnen, ist für das Team der IG Metall Oldenburg deshalb keine Strategie. Vorsichtig und abwartend erklären sie stattdessen, was die IG Metall ist, und versuchen die Erfolge auf andere Betriebe zu übertragen.

So sind sie bei dem ehemals patriarchisch geführten Unternehmen Pöppelmann in Lohne vorgegangen und konnten dort nach 70 Jahren das erste Mal auf einer Betriebsversammlung reden und sich vorstellen. Der Mitgliederstamm wächst. Beim Maschinenbaubetrieb German Oil Tools GmbH in Vechta setzte die IG Metall 2018 die Neugründung eines Betriebsrats durch. Das Konzept zur Neugründung mit Flyer-Aktionen und Aktiven-Treffen, um die Wahl vorzubereiten, übertrugen sie auf den Nachbarbetrieb M. Knake Blechbearbeitung. Auch im Handwerk konnte die Geschäftsstelle viele neue Mitglieder hinzugewinnen. So ist es dem Team in der Tischlerei Sander gelungen einen Betriebsrat zu installieren. In bisher nicht erschlossenen Kfz-Betrieben waren regelmäßige Ansprachen und Flugblatt-Aktionen

der Schlüssel zum Erfolg. Nach Kündigung des Tarifvertrages durch den Arbeitgeber startete im VW-Zentrum Oldenburg eine Tarifbewegung. Der Organisationsgrad steigt auch dort.

OHNE BETEILIGUNG GEHT ES NICHT
Rekrutierung und Einbindung bisher Unentschlossener und Stärkung der Mitglieder in den Betrieben für die Ziele der IG Metall ist eine der Säulen des Erschließungsprojekts im Bezirk. Hierfür sind die Projekte eng mit der politischen Planung der Geschäftsstellen verzahnt. Eine Herausforderung für die IG Metall ist der demografische Wandel. Hierfür gilt es, den Generationenwechsel im ehren- und hauptamtlichen Bereich aktiv zu gestalten.

Die Erschließungsarbeit im Bezirk ist auch mit Themen wie Werkverträgen oder Lohngerechtigkeit eng verknüpft. Wie bei den Piloten und Mechanikern der QinetiQ Kiel. Als der Arbeitge-

ber eine zugesagte Lohnerhöhung aus dem Haustarifvertrag des Schwesterbetriebs aus Nordrhein-Westfalen nicht zahlen wollte, wandten sich die Kolleginnen und Kollegen an die IG Metall Kiel-Neumünster. Auf dem ersten Treffen wurden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Aber erst die individuelle Geltendmachung der Ansprüche sorgte dafür, dass der Arbeitgeber einknickte und die Lohnerhöhung nachzahlte.

Die Strategie bei der Erschließung wird an jeden Betrieb angepasst. Bei der QinetiQ Kiel brachten die Kolleginnen und Kollegen das heiße Thema direkt mit. In anderen Betrieben muss das Thema erst aufgezeigt werden. In vielen klein- und mittelständischen sowie Handwerks-Betrieben ist die IG Metall Kiel-Neumünster derzeit aktiv.

NETZWERKE AUFBAUEN

Bei der IG Metall Region Hamburg ist das Engineering einer der Schwerpunkte der Erschließungsarbeit. Neben Mitgliederwerbung und Unterstützung bei der Neugründung von Betriebsräten geht es auch darum, das Image der IG Metall unter Hochqualifizierten zu verbessern. Zum Beispiel im Netzwerk IT und Engineering IEnet der Geschäftsstelle. Dort kommen die Aktiven einmal im Monat zusammen, um Themen wie Transformation, agiles Arbeiten oder Lean Konzepte nach vorne zu bringen. Mit der Unterstützung der Gewerkschaft sind auch die Metallerrinnen und Metaller beim IT-Dienstleister Atos stärker geworden.

»Rekrutierung und Einbindung bisher Unentschlossener und Stärkung der Mitglieder in den Betrieben für die Ziele der IG Metall ist eine der Säulen des Erschließungsprojekts im Bezirk.«

Auch für den Kampf um einen Zukunftstarifvertrag bei thyssenkrupp Fahrtreppen war es wichtig, die Angestellten miteinzubeziehen. Im Zuge des Luft- und Raumfahrtprojekts, das seinen Schwerpunkt bei Airbus hat, gelang es, die betrieblichen Strukturen zu stärken und Zulieferer, Logistiker sowie Leiharbeiter rund um Airbus stärker zu organisieren. Da Hamburg neben den großen auch viele kleinere Betriebe hat, hatte das Erschließungsprojekt bei klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) zum Ziel, auch dort betriebliche Interessensvertretungen zu initiieren oder zu stärken. Wie bei GEA Tuchenhausen, wo es nach Jahren ohne Vertrauenskörper nun wieder Vertrauensleute gibt.

WIR MACHEN WIND

Eine lange Tradition hat der Windbereich bei der Erschließungsarbeit der IG Metall Rendsburg. Bei Vestas etwa ist dank Unterstützung der Gewerkschaft ein Netzwerk von Aktiven entstanden, mit denen der Aufbau von Mitgliedern konstant anstieg. Auch beim Hobby-Wohnwagenwerk sind immer mehr Metallerrinnen und Metaller dazugekommen. Bei Wiedemann Technik und FTCAP gelang die Neugründung eines Betriebsrates.

Vorangetrieben wird auch der Aufbau von Jugendstrukturen: Über gezielte Ansprache gründete sich erstmals ein Ortsjugendausschuss innerhalb der Geschäftsstelle. Zudem ist es gelungen, die Zahl der Gremien der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Betrieben zu erhöhen.

WANDEL GESTALTEN

Die Auslagerung von Tätigkeiten aus den Stammunternehmen hat zu einem deutlichen Anstieg von Werkverträgen und damit zu Lohndumping und unsicherer Arbeit geführt. Die IG Metall Bremen will diesen Trend stoppen. Im Rahmen des seit 2015 aktiven Erschließungsprojekts in Logistik-Unternehmen im Stahl-, Luftfahrt- und Automobilbereich ist es erfolgreich gelungen, Betriebe neu für die IG Metall zu erschließen, zahlreiche Unternehmen wieder in die Tarifbindung zurückzuholen und die Interessensvertretungen zwischen den Stamm- und Werkvertragsbetrieben enger zu vernetzen. Hinzugekommen sind außerdem viele Neugründungen an Betriebsräten. Hunderte neue Mitglieder sind so in der IG Metall aktiv geworden.

In Zukunft wird das Thema Transformation einen größeren Stellenwert in Erschließungsprojekten einnehmen.

Ein Beispiel ist das im September 2019 gestartete Projekt »Digitale Transformation« der IG Metall Bremen. Es zielt darauf ab, Betriebsratsgremien systematisch an die Veränderungen von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft heranzuführen und sie dabei zu unterstützen, die Auswirkungen im Betrieb zu erkennen und Veränderungsprozesse zu gestalten.

Die Idee ist, gemeinsam Ansätze zur Gestaltung, Mitbestimmung und Beteiligung zu entwickeln, wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen. Mit speziellen Bildungsangeboten können sich die Kolleginnen und Kollegen parallel dazu fit machen für die bevorstehenden neuen Aufgaben. ◀



Luft- und Raumfahrt

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT SICHERN

Der Zusammenhalt der Kolleginnen und Kollegen in der Luft- und Raumfahrtindustrie ist stark. Einen großen Anteil daran hat die ausgeprägte Branchenarbeit der IG Metall. Zusammen mit den Beschäftigten geht es jetzt um die Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten.

Wenn Thomas Junk an die Zukunft denkt, hat er den Eindruck, ins Ungewisse zu blicken. Der Vertrauenskörperleiter steht auf dem Airbus-Gelände in Hamburg, blickt in Richtung Halle 1 und sagt, dass die Kolleginnen und Kollegen zutiefst verunsichert seien. »Die Corona-Krise hat die Luftfahrtbranche schwer getroffen. Wer weiß, wann wir jetzt mit dem Arbeitgeber über den Zukunftstarifvertrag verhandeln können, den wir so dringend brauchen.«

Die Corona-Pandemie hat eine Entwicklung zusätzlich beschleunigt, die es bei Airbus ohnehin schon gab: Unsicherheit über das Produktionsvolumen, die Verträge der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die Übernahme von Auszubildenden, die Beschäftigungssicherung. Die Auftragsbücher sind insgesamt zwar voll, aber die Krise hat auch für schwere Verluste gesorgt: mehr als zwei Milliarden Euro in den ersten neun Monaten in 2020. Das aber ist nur der allererste Blick. »Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragen sich, wo das Flugzeug der Zukunft in fünf bis zehn Jahren gebaut wird, denn daran hängt auch die Zukunft der Standorte und somit der eigene Job,« sagt

Beschäftigung und Standorte sichern: Aktionstag bei Airbus in Hamburg (links) und bei Premium Aerotec in Nordenham (rechts).

Gewerkschaftssekretärin Katharina Volk, zuständig für die Luft- und Raumfahrt im Bezirk. Deshalb ist für die Kolleginnen und Kollegen das Thema Beschäftigungssicherung ganz zentral.

Auch bei Premium Aerotec, der hundertprozentigen Tochter der Airbus Operations, sind die Kolleginnen und Kollegen verunsichert. Ihnen stehen harte Einschnitte bevor. Im Februar 2020 haben die Beschäftigten erfahren, dass an allen Standorten (Augsburg, Bremen, Nordenham und Varel) rund 1400 Stellen eingespart werden sollen. Wie bei Airbus sorgen sich auch hier die Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz. Auch hier streiten IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam für die Beschäftigungssicherung.

BRÜCKEN IN DIE ZUKUNFT BAUEN

Dramatischer sind die Aussichten dann nach dem Lockdown in der Corona-Pandemie geworden: Anfang Juli 2020 kündigte Airbus an, wegen fehlender Nachfrage weltweit 15 000, in Deutschland 6000 Arbeitsplätze abzubauen. Für die IG Metall und die Beschäftigten bei Airbus geht es jetzt darum, Brücken in die Zukunft zu bauen, Arbeitsplätze und Standorte zu sichern.

Die Forderungen der IG Metall in den laufenden Gesprächen zur Standort- und Beschäftigungssicherung sind deshalb: keine betriebsbedingten Kündigungen, maximale Kurzarbeit nutzen, um Beschäftigung zu halten. Wenn das nicht ausreicht, eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung mit teilweise Entgeltausgleich einführen. Darüber

hinaus stehen Zukunftskonzepte für die Premium Aerotec und den Standort Bremen, Erhalt der Ausbildungsplätze inklusive Übernahme und Ausweitung der Qualifizierung auf der Agenda. Erst nach der Corona-Krise soll der Zukunftstarifvertrag neu verhandelt werden. Inhalt sollen dann die Themen aus einer großen Befragung sein, die die IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute in einem breiten Abstimmungsprozess 2019 vorbereitet hatten.

Dass die IG Metall frühzeitig einen Zukunftsdialog einforderte, zeigen die Aktionstage an den Airbus-Standorten und bei Premium Aerotec. Sie fanden schon vor den aktuellen Abbau-Plänen des Unternehmens im November 2018 statt. Unter dem Motto »Zukunft gemeinsam gestalten« forderte die IG Metall seinerzeit neben dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auch den Stop zusätzlicher Fremdvergaben und konkrete Konzepte für die betroffenen Standorte, mit denen die Auslastung dauerhaft gesichert wird.

NETZWERKE BILDEN

Die IG Metall kann in dieser Branche besonders gut auf Entwicklungen reagieren, weil sie über das Netzwerk Airconnect einen regelmäßigen Austausch über die norddeutschen Standorte hinaus unterhält. Zudem werden jährlich durch die Agentur für Struktur- und Personalentwicklung (AgS) aus Bremen Umfragen über den Zustand und die Lage der Luft- und Raumfahrtbranche durchgeführt. Die Umfrage führt die IG Metall bundesweit durch, der Bezirk Küste wertet sie aber



gezielt für die norddeutschen Betriebe aus.

Die Umfrage hat jeweils ein Schwerpunktthema. In den letzten Jahren waren der Tarifvertrag T-Zug, Arbeitszeit sowie Abspaltungen und Verlagerungen Schwerpunktthemen. Darüber hinaus werden jedes Jahr Grunddaten abgefragt, beispielsweise zur Beschäftigungssituation, Auftragslage, Ausbildungsquote, zu Problemen bei Stellenbesetzungen oder zu den Anteilen an Ingenieuren und Technikern. Durch die jährliche Erhebung sind die Zahlen vergleichbar und bilden die Basis der Arbeit der IG Metall.

Die Ergebnisse der letzten Umfrage haben eine zentrale Sorge der Betriebsräte deutlich aufgezeigt: dass immer mehr Teile der Airbus-Produktion ins Ausland verlagert werden. Mit der Verlagerung geht nicht nur Arbeit verloren, sondern auch bereits vorhandenes Wissen und Know-how. Die IG Metall wird auch in den kommenden Jahren alles daran setzen, dass die Luft- und Raumfahrtstandorte in Norddeutschland gehalten und weiterentwickelt werden. Bei all den anstehenden Veränderungen geht es vor allem darum, wie die Kolleginnen und Kollegen bei der Premium Aerotec richtig fordern: »Mensch statt Marge.« Das gilt auch und gerade vor dem Hintergrund der weiteren Entwicklungen in der Corona-Krise. ◀



► Automobilkonferenzen

MOBILITÄT NEU DENKEN

Die Automobilbranche ist im Wandel. Mobilität muss heute ganz neu gedacht werden. Autonomes Fahren, Diesel-Fahrverbote, Umstieg auf Elektroautos – niemand kann sagen, ob der Verbrennungsmotor in Zeiten des Klimawandels eine Zukunft hat und wie wir uns in den nächsten Jahren fortbewegen. Aber nicht nur der Klimawandel und die Digitalisierung, sondern auch neue globalisierte Wertschöpfungsketten und Demographie stellen die Branche vor neue Herausforderungen. Um zu diskutieren, was das für die Beschäftigten und die Gewerkschaft bedeutet, hat die IG Metall Küste 2017 und 2019 zwei Automobilkonferenzen organisiert.

2017 diskutierten 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Betriebsräten, Arbeitgebern und der Politik darüber, wohin die Branche steuert. Fragen waren, wie die Unternehmen mit ihren Produkten auf die Klimakrise reagieren und was das für die Beschäftigten bedeutet. Die Arbeitgeber wurden aufgefordert, sich zu positionieren und klar zu sagen, welche Zukunftskonzepte sie für die einzelnen Standorte entwickeln. Viele der Teilnehmenden der Automobilhersteller und

der Zuliefererbetriebe interessierte vor allem die Frage, wo der E-Motor gebaut wird. Betriebsräte und Vertrauensleute, Beschäftigte, Führungskräfte und Politikerinnen und Politiker haben so engagiert diskutiert, dass nach Abschluss der Konferenz klar war: Es wird eine weitere geben.

Bei der Automobilkonferenz 2019 in Bremen stand die Perspektive der Beschäftigten im Vordergrund. Damit wurde die Sorge vieler Kolleginnen und Kollegen aufgenommen: die Frage der Beschäftigungssicherung und die der Solidarität in Zeiten der Transformation. Über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten in Arbeitsgruppen über Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Mitbestimmungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung in der Produktion und im Angestelltenbereich. Die Rückmeldungen haben gezeigt, dass die Teilnehmenden vor allem auch den Austausch über alle Standorte hinweg geschätzt haben. Darin liegt die Stärke der IG Metall: Netzwerke über Betriebe hinaus knüpfen, um Solidarität unter den Beschäftigten zu schaffen. Das haben alle als große Bereicherung empfunden. ◀



Schiffbau

»CORONA-KRISE GEHT AN DIE SUBSTANZ DES SCHIFFBAUS«

Mit der jährlichen Betriebsrätebefragung erhält die IG Metall Küste wichtige Einschätzungen zur Branchenentwicklung direkt aus den Betrieben. Die aktuellen Ergebnisse machen deutlich: Schnelles Handeln ist erforderlich, um Beschäftigung und Standorte zu halten.

Der Schiffbau in Deutschland war gerade dabei, sich zu stabilisieren. Mit dem Spezialschiffbau – insbesondere von Kreuzfahrtschiffen und Yachten – sowie dem Marineschiffbau hatte er eine Nische gefunden. Fünf Jahre in Folge stieg die Beschäftigung, dann kam in 2020 mit der Corona-Pandemie der Einbruch. Aufträge wurden storniert oder gestreckt; es fehlte an Arbeit und Geld für die Finanzierung der Großprojekte. Zeitweise war fast die Hälfte aller Stammbeschäftigten auf den Werften in Kurzarbeit. Mehrere Standorte blieben über Monate geschlossen. Mehrere Werften versuchten, unter den Rettungsschirm der Bundesregierung (u. a. Wirtschaftsstabilisierungsfonds) zu kommen und sich so über Wasser zu halten.

Bei der Vorstellung der Schiffbauumfrage, die die Agentur für Struktur- und Personalentwicklung (AgS) im Auftrag der IG Metall Küste durchgeführt hatte, warnte Bezirksleiter Daniel Friedrich vor einem massiven Arbeitsplatzabbau auf den Werften und vor der Schließung von Standorten. »Die Corona-Krise geht an die Substanz des Schiffbaus in Deutschland. Nach den Ankündigungen der Unternehmen sehen wir mehr als ein Drittel der 18 000 Arbeitsplätze auf den deutschen Werften als akut gefährdet an.«



»Die Werften sind wichtige industrielle Kerne, die gute Arbeitsplätze mit Tarifverträgen bieten. Um sie durch die Corona-Krise zu bringen, ist eine gemeinsame Kraftanstrengung nötig.«

Daniel Friedrich, Bezirksleiter

Politik in Bund und Ländern sowie Unternehmen forderte er zum schnellen und entschlossenen Handeln auf.

»Die Werften sind wichtige industrielle Kerne, die gute Arbeitsplätze mit Tarifverträgen bieten. Um sie durch die Corona-Krise zu bringen, ist eine gemeinsame Kraftanstrengung nötig«, so der IG Metall-Bezirksleiter. Es geht jetzt darum, die Strukturen zu sichern und dafür schnell Geld aus den Hilfsprogrammen der Bundesregierung bereitzustellen. »Damit gewinnen die Unternehmen Zeit, um auf die Verwerfungen etwa auf dem Kreuzfahrtmarkt reagieren zu können, ohne zum Kahlschlag bei den Beschäftigten anzusetzen.«

Um für Arbeit auf Werften und bei Zulieferern zu sorgen, sei auch die Bundesregierung gefordert. Sie müsse die angekündigten Aufträge für die Marine und andere Behörden zügig vergeben. »Unsere Kolleginnen und Kollegen verlieren die Geduld. Briefe und Papiere – etwa zur Schlüsseltechnologie Marineschiffbau – sind genug

geschrieben. Wir werden jetzt für unsere Forderungen Druck machen, auch mit Aktionen auf der Straße«, sagte Friedrich. Von den Arbeitgebern verlangte er, nicht nur über angeblich zu hohe Kosten zu reden, sondern über die Qualität im Schiffbau: »Wir müssen besser und nicht billiger sein, um uns auf dem Weltmarkt durchzusetzen.«

TRÜBE AUSSICHTEN

Auf den Werften arbeiteten im September 2020 18 115 Stammbeschäftigte. Das war ein Rückgang von einem Prozent gegenüber dem Vorjahr. Auch wenn einige Werften weiterhin einen hohen Anteil an Werkvertragsbeschäftigten hatten, war die Gesamtzahl während der Corona-Pandemie unter anderem durch die zeitweise Schließung von Werften zurückgegangen. Im Schiffbau tätig waren insgesamt rund 90 000 Menschen (13 000 weniger als ein Jahr zuvor). Durch die weltweite Krise ist davon auszugehen, dass es auch bei den Zulieferern, die mit 64 500 Beschäftigten den größten Teil der Beschäftigten stellen, einen deut-

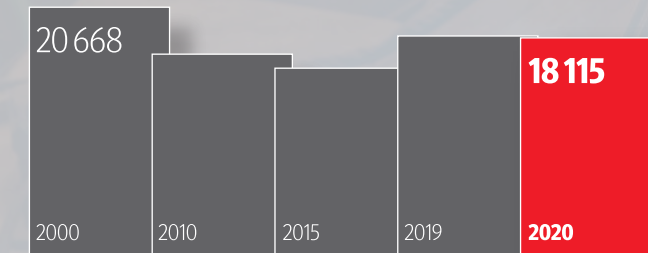
lichen Rückgang bei der Beschäftigung geben wird.

Die Prognose der befragten Betriebsräte fällt überwiegend negativ aus: Rund die Hälfte geht davon aus, dass in den nächsten Monaten in ihren Unternehmen weitere Arbeitsplätze abgebaut werden. Neue Aufträge sind so gut wie keine eingegangen. Die Markteinschätzung hat sich insbesondere im Passagier- und Spezialschiffbau deutlich eingetrübt. Unsicherheiten gibt es auch im Marineschiffbau. **Die IG Metall wird deshalb massiv für die Branche eintreten müssen, die für überwiegend gute Industriearbeitsplätze mit Tarif steht.** Die teilweise guten Organisationsgrade und die aktive Branchenarbeit mit der langen Tradition der AG Schiffbau machen das möglich. ◀

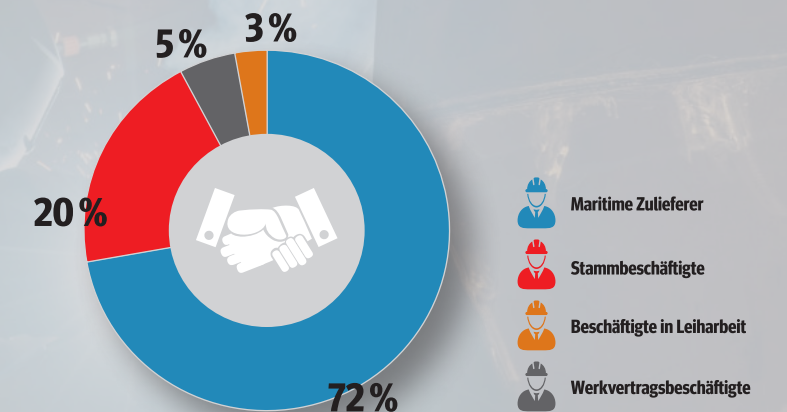
► Schiffbau

DIE ZUKUNFT DER MARITIMEN INDUSTRIE STEHT AUF DER KIPPE

Die positive Entwicklung der Jahre 2015–2019 ist durch die weltweite Corona-Krise hart gebremst worden. Wie es mit der Beschäftigung auf den deutschen Werften weitergeht, ist noch nicht absehbar.



Beschäftigungsentwicklung Werften



Quelle: IG Metall Schiffbauumfrage 2020



Windindustrie

WIR MACHEN WIND

Auch in der Krise hat die IG Metall viel für die Beschäftigten der Branche erreicht. Mit Aktionen macht sie sich stark für den Aufbau und die Sicherung von Arbeitsplätzen und Wertschöpfung in Deutschland.

In Bremerhaven stehen viele, teils leere Hallen, die an die guten Jahre der Windindustrie in Deutschland erinnern. Weserwind, Adwen, Powerblades, Senvion, ... – alles Namen von Unternehmen, die es so nicht mehr gibt, die nach Insolvenzen geschlossen oder in Teilen von anderen übernommen worden sind. Allein in Bremerhaven gingen 3000 bis 3500 Arbeitsplätze in der Windindustrie verloren.

Alan-Thomas Bruce, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender des Windanlagenherstellers Powerblades, ist wütend auf die Bundesregierung: »Das war eine Mischung aus den zögerlichen politischen Entscheidungen und dieser Deckelung, die dazu geführt haben, dass man die Investoren alle

»Das war eine Mischung aus den zögerlichen politischen Entscheidungen und dieser Deckelung, die dazu geführt haben, dass man die Investoren alle verschreckt hat.«

Alan-Thomas Bruce, ehem. Betriebsratsvorsitzender Powerblades

verschreckt hat«, sagt er. »Insbesondere bei der zeitweise boomenden Offshore-Industrie.«

Von seinen ehemaligen Kollegen arbeiten nur noch wenige in der Windbranche, entweder im Servicebereich oder für andere Firmen wie SiemensGamesa, die in Cuxhaven ein Werk für Offshore-Turbinen aufgebaut haben. »Viele andere mussten die Branche wechseln, obwohl sie mit viel Herzblut für Unternehmen der Erneuerbaren Energien gearbeitet haben«, so der überzeugte Metaller.

IN DER KRISE VIEL HERAUSGEHOLT

Die letzten, offiziellen Zahlen zur Beschäftigung stammen von 2017 aus Studien im Auftrag der Bundesregierung: Zum Jahresende waren nur noch 135 100 Menschen in der Windenergie beschäftigt (112 100 Onshore und 23 000 Offshore). Innerhalb eines Jahres gab es einen Rückgang von 25 000 Jobs in der Branche. Nach Schätzungen der IG Metall sind seitdem weitere 10 000 bis 15 000 Arbeitsplätze verloren gegangen.

Ein heftiger Rückschlag war die Insolvenz des Windanlagenherstellers Senvion in 2019: Von den 1800 Arbeitsplätzen konnten nur 500 durch die Übernahme des Service-Geschäfts durch SiemensGamesa gerettet werden. Mehrere Entlassungswellen gab es in den vergangenen Jahren beim Auricher Windanlagenhersteller Enercon

an Standorten in Ostfriesland und Magdeburg. **In der Krise haben IG Metall und Betriebsräte viel für die Beschäftigten erreicht: Die gut ausgestatteten Transforgesellschaften in der Insolvenz oder bei Betriebschließungen waren keine Selbstverständlichkeit und mussten durchgesetzt werden.**

BESSER MIT TARIF

Der Kostendruck ist in der gesamten Branche erheblich und wirkt sich teilweise negativ auf die Arbeitsbedingungen aus. Tariflöhne und Mitbestimmung sind längst noch kein Standard in den Unternehmen. **Die IG Metall fordert deshalb Tariflöhne als qualitative Kriterien bei Ausschreibungen miteinzubeziehen.** In der aktuellen Branchenbefragung wird dieses Anliegen von fast 90 Prozent der Betriebsräte unterstützt. Ein weiteres Kriterium für Ausschreibungen sollte der Anteil an regionaler Wertschöpfung sein: Unternehmen, die mit guten, tariflich geregelten Arbeitsbedingungen Windanlagen in Deutschland herstellen, aufbauen oder betreiben, sollten bei der Vergabe Vorrang haben.

Die Einschätzung zur künftigen Marktentwicklung der Windbranche in Deutschland ist bei den von der IG Metall befragten Betriebsräten weiterhin negativ – allerdings für Offshore deutlich weniger pessimistisch als bei Onshore. So wird die Aufhebung des Offshore-Deckels von fast 70 Prozent der Befragten als ein positives Signal

Runder Tisch und Enercon-Kundgebung in Hannover im August 2018.



gesehen. Geplant ist die Anhebung des Ausbauziels für Windenergie auf See von 15 auf 20 Gigawatt bis 2030 sowie auf 40 Gigawatt bis zum Jahr 2040. Die IG Metall sieht darin einen wichtigen Beitrag zum Ausbau der Erneuerbaren Energien. Nur so lässt sich das Ziel von 65 Prozent Strom aus erneuerbaren Quellen bis 2030 erreichen.

Das Anheben des Offshore-Deckels entspricht langjährigen Forderungen aus der Branche und den norddeutschen Bundesländern, die unter anderem in den Cuxhavener Appellen von der IG Metall unterstützt worden sind. Mit vielen Aktionen hat auch die Gewerkschaft dazu beigetragen, dass wieder ein stärkerer Ausbau der Windkraft möglich ist. Der IG Metall geht es dabei insbesondere um die industriepolitische Perspektive, also die Sicherung und den Aufbau von Beschäftigung und Wertschöpfung in Deutschland. Dafür wirbt die IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten im Netzwerk Windindustrie, das der Bezirk Küste gemeinsam mit dem Vorstand der IG Metall organisiert. Das Motto: »Wir machen Wind – für die Arbeits- und Ausbildungsplätze«.



Bildung

ALLES AUS EINER HAND

Die IG Metall Küste organisiert alle Bildungsangebote seit 2020 selbst. Der große Wechsel wurde lange vorbereitet – und bringt allen Vorteile.

Bei der Bildung gab es in den vergangenen Jahren nicht weniger als eine kleine Revolution: Nach vielen Jahren Kooperation mit dem Bildungsträger Arbeit und Leben hat die IG Metall die Verantwortung für das Thema zurück ins eigene Haus geholt. Seit Anfang 2020 werden alle Bildungsangebote selbst organisiert und durchgeführt. »Wir haben die Bildung jetzt wieder dichter an uns herangeholt,« sagt Dominique Lembke, bis 2020 in der Bezirksleitung für die Bildungsarbeit verantwortlich. »Niemand kennt die Bedürfnisse der Metallerinnen und Metaller so gut wie wir. Es war also nur folgerichtig, unsere Bildungsarbeit wieder selbst zu organisieren.«

Der Auftakt war ermutigend – trotz der Corona-Pandemie. Zwar mussten im März bis Juni 2020 alle Präsenzseminare ausfallen. Im Sommer gab es dann vorübergehend aber wieder Workshops, Seminare und Bildungsreihen, ehe im Herbst weitestgehend wieder in den digitalen Seminarbetrieb gewechselt wurde. »Durch Corona sind viele neue Fragen und Themen aufgetaucht: Homeoffice, Kinderbetreuung, Kurzarbeit,« so Lembke.

NAH AN DEN BESCHÄFTIGTEN

2019 hat die IG Metall den großen Wechsel vorbereitet. Das Bildungsangebot wurde ganz neu organisiert. Dafür wurde das Bildungsbüro eröffnet, das Angebote für IG Metall-Mitglieder organisiert. Dort können sie sich beispielsweise für Bildungsurlaube, Seminare zur Gesellschaftspolitik oder Jugend-Einstiegsseminare anmelden. Parallel hat die IG Metall Küste eine Betriebsratsakademie

gegründet, die in Oldenburg angesiedelt ist. Hier werden alle Schulungen, Seminare und Veranstaltungen für Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen organisiert.

Im Sommer 2020 liefen alle Angebote unter Corona-Bedingungen. Es gab kleine Seminargruppen in großen Räumen, die Abstand zwischen den Teilnehmenden ermöglichen. Vor allem die Einstiegsseminare für Betriebsräte wurden rege nachgefragt. Hinzugekommen sind zahlreiche Module, die durch die Pandemie ganz neue Dringlichkeit erfahren haben. Vor allem Kurzarbeit und Unternehmensinsolvenz sind große Themen.

WICHTIGE SCHNITTSTELLE

Neben diesen Seminaren, die offen ausgeschrieben werden, fragen Betriebsräte auch gezielt Schulungen für das ganze Gremium an. Auch da standen im Sommer 2020 Themen wie Kurzarbeit oder Homeoffice im Vordergrund. Es war aber spürbar, dass in vielen Betrieben auch langsam wieder der Alltag Einzug gehalten hat. So wurden auch Seminare zur tariflichen Eingruppierung oder zum Gesundheitsmanagement angefragt. Die Betriebsratsakademie Küste stellt in solchen Fällen die Referenten und organisiert das Modul inhaltlich.

Zusätzlich wurde eine hauptberufliche Bildungsberaterin eingesetzt, die, abgestimmt mit den Geschäftsstellen, viele ausgewählte Betriebsratsgremien direkt im Betrieb besuchte. Sie informierte dort über die neue Bildungsstruktur der

IG Metall Küste und deren Möglichkeiten. Sie empfahl passende Bildungswege und begleitete auf Wunsch eine zielgerichtete Bildungsplanung. Auch Themen wie Personalentwicklung im Betriebsrat und Wissenstransfer spielten dabei oft eine Rolle.

Ein weiterer Schwerpunkt der Bildungsarbeit in den vergangenen vier Jahren war neben der Arbeit mit den ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten die betriebliche Bildungsberatung. Die Bildungsberaterinnen und –berater sind das Bindeglied zwischen den Betrieben und der IG Metall Bildungsarbeit. Sie kümmern sich um Seminare und Schulungen für die Betriebsräte und Vertrauensleute und die IG Metall Mitglieder – und geben der IG Metall Rückmeldung, wo Qualifizierungsbedarf besteht. Ihre Professionalisierung hat deshalb große Bedeutung. In speziellen Schulungen lernen sie das Bildungsangebot der IG Metall kennen und erarbeiten Methoden, die Betriebsräte und Mitglieder im eigenen Betrieb hinsichtlich deren Fortbildung zu beraten. Damit tragen sie erheblich zu einem hohen Fortbildungsniveau und einer professionellen Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit in ihrem Betrieb bei. ▶



► mv works

UNTERSTÜTZUNG BEI DIGITALER TRANSFORMATION

Das Metallbauunternehmen möchte auf papierlose Fertigung umstellen. Jetzt gibt es vieles zu entscheiden: Welche technische Ausrüstung am geeignetsten ist. Wie die Beschäftigten dafür qualifiziert werden müssen. Und ob es dafür Fördermittel gibt. Bei solchen Prozessen werden die Unternehmen durch die Fachleute von mv works begleitet – dem Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 in Mecklenburg-Vorpommern, das die IG Metall zusammen mit Nordmetall initiiert hat und die gemeinsame Gesellschaft TGS trägt. Das Kompetenzzentrum geht zurück auf den Plan der Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern, eine zentrale Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für alle Fragen rund um die Digitalisierung der Arbeit zu schaffen.



2019 hat die IG Metall Küste den Projektantrag gestellt, schon im September 2019 nahm mv works die Arbeit auf. Seither wurden zahlreiche Betriebe unterstützt. mv works bietet vor allem Workshop-Reihen in den Betrieben an. Daran haben beispielsweise schon die Neptunwerft in Rostock und das Kabelwerk Prysmen Schwerin teilgenommen. In den Workshops geht es darum, erst Zukunftsvisionen und dann konkrete Zukunftsprojekte zu entwickeln. Geschäftsführer Axel Fick ist sich sicher, dass davon nicht nur die teilnehmenden Betriebe profitieren: »Das strahlt auf die Unternehmen in der Region aus.«

Die Arbeitswelt verändert sich schnell und umfassend. Die IG Metall hat Projekte in die Wege geleitet, um die Betriebe in die Zukunft zu begleiten.

Ein Szenario hieß: Abwärtstrend. Darin war der Markt von High-End-Technologie geprägt, aber auch von hohem Protektionismus. Frank Otto lacht auf, als er das erzählt. »Nicht alle Szenarien waren so negativ,« sagt er. »Wobei ... eines hieß sogar: Spiel mir das Lied vom Tod.«

Frank Otto ist Betriebsratsvorsitzender bei Raytheon Anschütz, einem Produzenten von Schiffsnavigation in Kiel. Kolleginnen und Kollegen aus seinem Betrieb haben im Sommer 2019 an einem Zukunftsworkshop der IG Metall Kiel-Neumünster teilgenommen. Anlass war, dass eine neue Geschäftsführung die Modernisierung des Betriebes angekündigt hatte und die Beschäftig-

Transformation

WIR GESTALTEN WANDEL

ten verunsichert waren. »Wir wollten mit eingebunden werden,« sagt Frank Otto. **Die IG Metall hat den Kolleginnen und Kollegen umgehend den Zukunftsworkshop angeboten, mit dem sie Handwerkszeug für die Mitgestaltung der Zukunft erlernen können.**

Und es hat funktioniert. Inzwischen hat der Betriebsrat von Raytheon Anschütz eine Zukunftswerkstatt gegründet. Eine AG, die mit den beim IG Metall-Workshop erlernten Methoden weiterarbeitet und die Kolleginnen und Kollegen auf die Entwicklung des Unternehmens vorbereitet.

► Vertrauensleute

BINDEGLIED IN DIE BETRIEBE

Sie tragen die Gewerkschaftsthemen in die Unternehmen. Umgekehrt sind Vertrauensleute auch das Ohr der IG Metall vor Ort. Sie sind nah an den Kolleginnen und Kollegen dran und geben Impulse, welche Themen die Beschäftigten umtreiben. Ein großes Anliegen ist es deshalb, dass sie in den Betrieben sichtbar sind.

Wie kann man die Vertrauensleute sichtbarer und ihre Arbeit zum gesellschaftspolitischen Thema machen? Das war der Schwerpunkt der vergangenen vier Jahre Vertrauensleutearbeit: Im Vertrauensleutenausschuss, ihrem zentralen Gremium, haben die Metallerinnen und Metaller immer wieder darüber diskutiert, wie sie ihre Werte und Haltung nach außen tragen und wie sie mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort ins Gespräch kommen können. Ein Herzenthema war etwa die Arbeitszeitdebatte. Die Arbeitszeit betrifft alle Beschäftigten, das bewegt über alle Branchen hinweg. Die Vertrauensleute haben darüber mit ihren Kolleginnen und Kollegen vor Ort das Gespräch gesucht. Und so auch die tarif- und gesellschaftspolitische Debatte der vergangenen Jahre über die Arbeitszeit beeinflusst.



Der bezirkliche Ausschuss der Vertrauensleute zusammen mit Daniel Friedrich, Bezirksleiter IG Metall Küste.



»Wir wollen die Beschäftigten ermächtigen, die Zukunft ihres Unternehmens mitzugestalten – anstatt darauf zu warten, dass die Geschäftsführung irgendwann mal eine Strategie vorlegt.«

Katharina Volk, Gewerkschaftssekretärin

HANDLUNGSBEDARF ERKENNEN

Was bei der IG Metall Kiel-Neumünster startete, hat der Bezirk Küste gemeinsam mit der Agentur für Personal- und Strukturentwicklung (AgS) aus Bremen weiterentwickelt. Daraus entstanden ist eine Seminarreihe »Weiterdenken – Die Zukunft beginnt jetzt«, die der Bezirk in das Bildungsprogramm aufgenommen hat und sich an Betriebsratsgremien richtet. Bestehend aus drei Modulen, geht es in der Reihe um die Kompetenz, Szenarien für den eigenen Betrieb zu entwickeln und gemeinsam Handlungspotenziale zu erarbei-

ten, die den Betrieb und somit die Arbeitsplätze nachhaltig sichern. »Die Beschäftigten sollen dadurch ermächtigt werden, selbst die Zukunft ihres Unternehmens mitzugestalten,« sagt Gewerkschaftssekretärin Katharina Volk. »Es geht darum, nicht darauf zu warten, bis die Geschäftsführung irgendwann mal eine Strategie vorlegt.«

Denn die meisten Betriebe begeben sich scheinbar planlos in die Zukunft. Sie installieren mal ein neues Computersystem oder nehmen Elektroautos in ihre Produktion mit auf – ein nachhaltiges Zukunftskonzept für ihren Standort haben sie oftmals nicht. Das ist ein zentrales Ergebnis des Transformationsatlas. Startpunkt für den Atlas war der Transformationskongress der IG Metall in Bonn 2018. In den Debatten auf dem Kongress wurde deutlich, dass es zunächst eines Überblicks bedarf, inwieweit der Wandel in den Betrieben bereits fortgeschritten ist.

Deshalb hat die IG Metall bundesweit die Umfrage zum Transformationsatlas gestartet. Wie sind die Betriebe für die Zukunft aufgestellt? Wie

»Die Beschäftigten sind die Expertinnen und Experten für ihre Arbeitsgebiete – Wandel und Veränderungen können nur mit ihnen gemeistert werden.«

Katharina Volk, Gewerkschaftssekretärin

bereiten sie sich auf die großen Treiber der Transformation vor, die Digitalisierung, den Klimawandel und den demografischen Wandel? Und wie werden die Beschäftigten dafür qualifiziert? Das waren zentrale Fragen der Umfrage. Im Bezirk Küste nahmen 2019 200 Betriebe an der Befragung teil.

Die Ergebnisse machen deutlich: **Wir stehen noch am Beginn der Transformation und die Entwicklungen sind in den Betrieben unterschiedlich fortgeschritten.** Die meisten Betriebe haben keinen Plan, wie sie dem Wandel und der Veränderung begegnen. »Gerade im Hinblick auf eine strategische Personalentwicklung und Qualifizierungsstrategie weisen viele Betriebe weiße Flecken auf,« sagt Katharina Volk. Auch hinsichtlich der Mitbestimmung und Einbeziehung der Betriebsräte und der Belegschaft gebe es Nachholbedarf, sagt sie. Diese tiefgreifenden Veränderungen sind nicht ohne die Beschäftigten zu meistern: Sie sind die Expertinnen und Experten für ihre Arbeitsgebiete und besitzen das notwendige Know-how. ◀

Sönke Bock, ehemals thyssenkrupp Marine Systems (tkMS) Kiel, war bis 2019 Leiter des Arbeitskreises Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz



► Arbeits- und Gesundheitsschutz

»DAS BEWUSSTSEIN DER BESCHÄFTIGTEN FÜR DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IST GEWACHSEN«

Was waren die Schwerpunkte eurer Arbeit in den letzten vier Jahren?

Sönke Bock: Wir haben weiter an den Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung gearbeitet. Aus den Betrieben stellten wir erste Konzepte zum Thema »Arbeit 4.0« vor. Unser Ziel dabei: Den Arbeits- und Gesundheitsschutz angesichts neuer Gefährdungslagen durch die Digitalisierung stärken. In der staatlichen Gewerbeaufsicht ist in den letzten Jahren massiv Personal abgebaut worden. Im Arbeitskreis haben wir uns ausgetauscht, wie wir dem entgegenwirken können. In den Geschäftsstellen und über den DGB Nord haben wir das Thema weiter skandalisiert.

Was waren weitere Themen?

Als wir eine tarifliche Regelung zu den Nachtschichtzuschlägen durchsetzen, haben wir auch stärker zu Nacht- und Schichtarbeit und zur optimalen Gestaltung von Schichtplänen beraten. Aus unserer Sicht ist zum Beispiel der Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht möglichst kurz zu halten. Als Arbeitskreis haben wir auch die Sozialwahlen 2017 mit Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Bezirk für die Gewerkschaftslisten begleitet. ▶

Wird dem Arbeits- und Gesundheitsschutz mehr Bedeutung beigemessen?

Das Bewusstsein der Beschäftigten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist gewachsen. Viele Beschäftigte wollen mehr Zeit statt Geld. Ein Beispiel ist Hydro Aluminium in Hamburg: Dadurch, dass viele Beschäftigte im Betrieb ihre Ansprüche auf Bezahlung der Umkleizeit einreichten, konnte der Betriebsrat Druck auf den Arbeitgeber aufbauen. Das mündete in eine vertragliche Absicherung der Vergütung der Umkleizeit, die als Zeitgutschrift erfolgt. Das entlastet die Beschäftigten.

Wie gehen die Betriebe mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Corona-Bedingungen um?

Wir stellen fest, dass Beschäftigte in Betrieben, die vorher gut aufgestellt waren, auch in Corona-Zeiten sicher arbeiten können. In Betrieben, die sich vorher nicht um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmerten, funktioniert er auch nicht gut unter Pandemie-Bedingungen. Der Betriebsrat ist da stärker gefordert. Grundsätzlich ist unsere Empfehlung, den Arbeits- und Gesundheitsschutz so zu verankern, dass er vom ganzen Betriebsrat getragen wird. Also weg vom Experten in der Interessenvertretung, der sich nur um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmert. ▶



Frauen

GEMEINSAM STÄRKER

Mit Bildungswochen schaffen die Frauen im Bezirk Raum für ihre Ziele und Wünsche: Wie lässt sich noch mehr für die Frauen erreichen und wie lassen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern?

Ann-Kathrin Bouda hatte mehrere Kolleginnen schwärmen hören. Die Frauenbildungswoche der IG Metall würde sich unbedingt lohnen, sagten sie. 2017 hat sich Ann-Kathrin Bouda dann ebenfalls dazu angemeldet. Wer jetzt mit ihr darüber spricht, hört ihr die Begeisterung immer noch an. »Ich habe da viele sehr starke, tolle Frauen kennengelernt,« sagt sie. »Vor allem den Austausch mit Frauen aus anderen Unternehmen fand ich sehr bereichernd.«

Davon profitiert Ann-Kathrin Bouda heute noch. Die 25-Jährige ist Betriebsrätin bei Premium Aerotec in Nordenham. Sie beschäftigt sich viel mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auf der Frauen-Bildungswoche hatte sie die Gleichstellungsbeauftragte eines anderen Betriebes kennengelernt, die zu dem Thema schon viel beraten hatte und die junge Premium Aerotec-Betriebsrätin deshalb in ihrer Arbeit gut unterstützen kann. »Wir ziehen da an einem Strang,« sagt Ann-Kathrin Bouda.

ERFOLGSMODELL

Die beiden Frauenbildungswochen 2017 und 2019 waren Höhepunkte in der bezirklichen Frauennarbeit der vergangenen Jahre. Jeweils 100 Frauen sind den Einladungen nach Varel gefolgt und haben eine Woche lang intensiv zu Themen wie Equal Pay, Arbeitszeit, Rente oder Umgang mit Stress diskutiert. Zusätzlich haben sie an Workshops zu Rhetorik, Verhandlungsführung oder Öffentlichkeitsarbeit teilgenommen. Die IG Metall hatte ein ganzes Hotel für die Frauenbildungswoche gemietet. Die Teilnehmerinnen waren da unter sich. »Auch dadurch gab es ein wirklich gutes Gemeinschaftsgefühl,« sagt Katharina Volk, für Frauen zuständige Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Küste. Außerdem hätten die Frauen auch jenseits der Seminare viel Zeit für den Austausch auch über betriebliche Themen hinaus gehabt.

Der Erfolg der Frauenbildungswoche hat inzwischen auf andere Bezirke ausgestrahlt. Vergleich-



Raum zur Diskussion und für den Austausch untereinander: Szenen der Frauenbildungswoche.



bare Angebote gibt es auch in Bayern und Wolfsburg, in Nordrhein-Westfalen ist eine solche Bildungswoche geplant.

Darüber hinaus fand 2019 die bundesweit organisierte Frauenkonferenz statt, an der auch Delegierte aus dem Bezirk Küste nach Mannheim reisten. Die Frauenkonferenz tagte im Rahmen der Personengruppenkonferenzen, die alle vier Jahre im Vorfeld des Gewerkschaftstages der IG Metall stattfinden. Zum ersten Mal waren alle Personengruppen zeitlich an einem Ort, neben den Frauen auch die Jugendlichen, Angestellten, Migrantinnen und Migranten in der IG Metall. Von der Küste sind rund 30 Frauen als Delegierte nach Mannheim gefahren. Der Bezirksfrauenausschuss hat zwei Anträge auf der Frauenkonferenz eingebracht: zum Thema Sexismus, lila Streikwesten für den Frauentag und zur Unterstützung der Frauenbildungswoche. Alle Anträge sind von den Delegierten angenommen worden.

AKTIV MIT EIGENER ZEITUNG

Das Thema Digitalisierung gingen die Frauen mit einem Seminar an, das die IG Metall im Februar 2020 in Lüneburg organisiert hatte. In dem Frauenseminar wurden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit von Frauen behandelt und die Frage debattiert, inwiefern die Entwicklung eine Chance bietet, die immer noch vorherrschende Arbeitsteilung nach Geschlechtern aufzubrechen.

Natürlich ist auch die metallerin im Berichtszeitraum weiter erschienen, die Zeitung für Frauen in der IG Metall im Bezirk Küste. Die kommt zwei Mal im Jahr heraus, zum internationalen Frauentag am 8. März und zum Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit im Oktober, und wird von den Ortsfrauenausschüssen selbst gestaltet. Die Zeitung lebt von den konkreten Berichten aus den Betrieben, den Aktivitäten der Frauen vor Ort und zeigt deren starkes Engagement für ihre Themen.

Der Erfolg der Frauenbildungswoche hat inzwischen auf andere Bezirke ausgestrahlt. Vergleichbare Angebote gibt es auch in Bayern und Wolfsburg, in Nordrhein-Westfalen ist eine solche Bildungswoche geplant.

► Schwerbehindertenvertretung GUTE ARBEIT – BARRIEREFREI

Wie lässt sich Barrierefreiheit gestalten? Das war das Thema auf einer Fachtagung des bezirklichen Arbeitskreises Schwerbehindertenpolitik. Vertreterinnen und Vertreter der Schwerbehindertenpolitik und Betriebsräte aus den Betrieben diskutierten im März 2017, welche Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsschutz und bei Bau- und Umzugsmaßnahmen für die Interessenvertretungen vorhanden sind. Im Zentrum stand auch die Frage, welche Chancen und Risiken das Internet und die Verbreitung der Smartphone-Nutzung für die gleichberechtigte Teilhabe und Integration mitbringen.

Die Interessenvertretungen für behinderte und beeinträchtigte Menschen sind mit der letzten SBV-Wahl 2018 wieder gestärkt worden. Das machen die Wahlergebnisse zu den Schwerbehindertenvertretungen von 2018 deutlich: Im Bezirk haben derzeit 156 Betriebe eine Vertretung, 2014 waren es 140 Betriebe, 2010 waren es 154. Die IG Metall macht sich weiter stark für eine Arbeitswelt, in der alle Menschen gleiche und gute Arbeitsbedingungen haben.

Studierende

DIE ANGESTELLTEN VON MORGEN

Die IG Metall ist inzwischen der größte Studierendenverband Deutschlands. Für Studierende gibt es zahlreiche Seminare, Konferenzen und Projekte.

Fragt man Studierende in technischen Berufen, welches Einstiegsgehalt sie als Ingenieurinnen und Ingenieure erwarten, antworten die meisten: 45 000 Euro im Jahr. Nur die ganz Mutigen trauen sich, die Zahl von 50 000 Euro zu nennen – und erröten dabei, weil sie sich selbst als maßlos empfinden. Dabei haben sie ihren Marktwert auch damit noch weit unterschätzt: Die meisten Ingenieurinnen und Ingenieure steigen mit 69 000 Euro in den Beruf ein. Zumindest, wenn ihr Arbeitgeber durch die IG Metall tarifgebunden ist.

Es gibt Beratungsbedarf. Nur wer seine Ansprüche und Rechte kennt, kann sie auch geltend machen. Und Studierende haben viele Fragen, ehe sie ins Berufsleben einsteigen: Was verdiene ich? Welche Unternehmen gelten als gute Arbeitgeber, und wie finde ich überhaupt den passenden Job?

Um solche Fragen zu besprechen, hat die IG Metall in den vergangenen Jahren zahlreiche Seminare für Studierende angeboten. Die sind zu einer bedeutenden Zielgruppe der Gewerkschaftsarbeit geworden: In der IG Metall sind knapp 60 000 Studierende organisiert – es ist der größte Studierendenverband Deutschlands. Alleine im Bezirk Küste gibt es 8 700 Mitglieder, die noch an Hochschulen und Universitäten eingeschrieben sind. Sie sollen sich möglichst frühzeitig organisieren – und nicht erst, wenn sie als Angestellte im Unternehmen sind. Deshalb hat die IG Metall schon 2013 ein spezielles Studierendenprojekt gestartet. Das richtet sich an unterschiedliche Gruppen: an dual Studierende, Studierende ohne betriebliche Anbindung, Werkstudentinnen und Werkstudenten, Praktikantinnen und Praktikanten. Sie können Gewerk-

schaftsseminare und Präsentationen direkt an der Hochschule besuchen. Seit diesem Frühjahr gibt es zusätzlich Online-Seminare: Seither können die Studierenden auch im Internet an Seminaren zu Themen wie Einstiegsgehälter, Bewerbung auf Messen und Rechte der Arbeitenden teilnehmen.

Denn es hat längst ein Strukturwandel eingesetzt. Bestes Beispiel: die Werften, eine klassische Branche der IG Metall. Wer an Werften denkt, hat üblicherweise Handwerker im Blaumann vor Augen: Schiffsbauer, Schweißer, Gabelstaplerfahrer. Das Bild ist aber nicht mehr zeitgemäß. Inzwischen sind bis zu 70 Prozent der Beschäftigten Angestellte.

VERNETZUNG AUF IMPULSE-KONFERENZ

Immer größer wird der Anteil der dual Studierenden. Die stehen besonders im Fokus, weil sie in ihrem Betrieb rechtlich weniger abgesichert sind als Auszubildende. Für Auszubildende gibt es einen Tarifvertrag, der die Vergütung, Urlaubstage und weitere Ansprüche regelt. Für dual Studierende gibt es das nicht immer – manche haben sogar nur einen Praktikanten-Vertrag. Um dual Studierende gezielt zu unterstützen, hat die IG Metall Küste in Kooperation mit dem Bezirk Berlin/Brandenburg 2018 und 2019 spezielle Konferenzen organisiert. Die waren so erfolgreich, dass es sie auch weiterhin jedes Jahr geben soll. 12–14 Prozent aller dual Studierenden in der IG Metall Küste waren in das Bildungszentrum Berlin-Pichelssee gekommen. Das waren beide Male rund 100 Teilnehmende.

Auf diesen Konferenzen geht es nicht nur um die Vermittlung von Fachinhalten. Die Studierenden bekommen dort ein Forum, um sich kennenzulernen und zu vernetzen. Und zu erleben, was Gemeinschaftlichkeit in der Gewerkschaft bedeutet. »Es war wirklich beeindruckend zu erleben, was für eine Dynamik diese Konferenzen ausgelöst haben,« sagt Florian Rebstock, Gewerkschaftssekretär, zuständig für die Studierendenarbeit der IG Metall Küste in den vergangenen Jahren. Das war vor allem zum Abschluss der Konferenzen zu beobachten, erzählt er. Da haben die Studierenden selbst eine Tarifverhandlung simuliert, als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der einen und Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auf der anderen Seite – und haben beide Male leidenschaftlich für ihr Anliegen gekämpft.

Doch nicht nur die Fachseminare sind für die Studierenden attraktiv. Auch das Rahmenprogramm der Konferenzen spricht viele junge Leute an: Theater, Yoga, Transparent-Malkurs, Partys. **Die Konferenzen sind dadurch zu einer wichtigen Möglichkeit geworden, junge Leute für die IG Metall zu begeistern.**

Das gelingt auch im Zuge des Studierendenprojektes immer besser. In Bremen hat sich eine neue Studierendengruppe gegründet. Zusammen mit der Studierendengruppe in Hamburg haben sie die Jugendkampagne Organice mitgestaltet und Aktionen gemacht. In Bremen beispielsweise haben Studierende unter dem Dach der IG Metall Aktionen zum Thema Mietpolitik veranstaltet, in Hamburg zu den Themen Rechtspopulismus und antifaschistische Arbeit. ◀



► **Interview mit Jan-Niklas Decker, dual Studierender bei Dräger Medizintechnik in Lübeck**

KAMPF FÜR GLEICHSTELLUNG

Jan-Niklas, Du engagierst Dich in der IG Metall – warum?

Weil man durch Solidarität und Vernetzung viel mehr erreichen kann. Auch Studierende haben Rechte. Sie müssen sie aber durchsetzen. Zurzeit engagieren wir uns im Bezirksjugendausschuss stark dafür, dass dual Studierende Auszubildenden per Tarifvertrag gleichgestellt werden. Wie sehr man als Studentin oder Student von der Tarifbindung profitiert, weiß ich aus eigener Erfahrung: Bei Dräger sind wir dual Studierenden durch den Haustarifvertrag den Auszubildenden gleichgestellt. Wir kämpfen dafür, dass wir über den Flächentarifvertrag überall die gleichen Rahmenbedingungen bekommen.

Gab es in den vergangenen vier Jahren Aktionen, mit denen Ihr besonders zufrieden seid?

Und ob! Voriges Jahr wollte Dräger den Anspruch von Auszubildenden auf unbefristete Übernahme streichen. Sie sollten nur nach Bedarf einen Arbeitsvertrag bekommen. Dagegen haben wir uns stark gemacht. Mit dem Ortsjugendausschuss haben wir das Thema in die Öffentlichkeit getragen, durch ein Banner am Haupteingang und Gespräche mit Medien. Im September dann der Erfolg: Dräger hat die Pläne zurückgenommen. Auszubildende werden weiterhin unbefristet übernommen. ◀



Jugend

DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Sie engagieren sich stark für ihre Interessen – und konnten in den vergangenen vier Jahren viele Erfolge verzeichnen.

Die IG Metall agiert nicht nur auf betrieblicher Ebene. Sie versteht sich auch als gesellschaftliche Akteurin und ist auf politischer Ebene aktiv. Das haben die jungen Mitglieder in den vergangenen Jahren auf beeindruckende Weise gezeigt. Sie haben politisch kräftig mitgemischt. Vor allem bei der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) haben sie sich für ihre Interessen stark gemacht. Die IG Metall Küste hat die Novelle mit einer Kampagne begleitet – und einiges für die Jugendlichen erreichen können.

Das neue BBiG ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Darin steht nun, dass Auszubildende einen Tag vor der Abschlussprüfung zur Prüfungsvorbereitung bezahlt freigestellt werden. Das hatte die IG Metall Jugend Küste unter dem Motto »mehr Puste für Prüfungen« im letzten Tarifabschluss vereinbart. Nun konnte erreicht werden, dass die Regelung auch ins BBiG aufgenommen wurde. Ein weiterer Erfolg ist, dass es eine Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende gibt. Bisher hieß es nur, sie müssten angemessen vergütet werden. Da konnte der Arbeitgeber frei entscheiden, was er für angemessen hält. Außerdem müssen die Auszubildenden nun an einem Tag in der Woche nach der Berufsschule nicht mehr in den Betrieb kommen – sie sollen schließlich lernen, nicht nur arbeiten. Erreicht wurde zudem, dass ins BBiG ein Passus aufgenommen wurde, wonach der Arbeitgeber alles zur Ausbildung gehörende Material bezahlen muss.

Und die Jugendarbeit kommt gut an. Immer mehr junge Leute unter 27 Jahre treten der IG Metall bei

und engagieren sich für ihre Interessen. Die Gewerkschaft ist im Jugendbereich stark gewachsen. 2016 gab es 17500 Mitglieder unter 27 Jahren. Ende 2019 waren es 19500 – ein Zuwachs von 2000 jungen Mitgliedern. Rund 6000 davon sind Auszubildende.

STANDARDS FÜR DUAL STUDIERENDE

Einen kleinen Wermutstropfen gibt es allerdings. Bei der BBiG-Novelle konnte noch nicht durchgesetzt werden, dass auch die dual Studierenden ins Gesetz mit aufgenommen werden. Das ist problematisch, weil die Zahl der dual Studierenden zunimmt, während deren Ausbildungsverhältnis nicht explizit geregelt ist. »Wenn es im Betrieb keine starke JAV bzw. Betriebsrat und betriebliche Vereinbarungen zum dualen Studium gibt, sind die Unternehmen recht frei in der Gestaltung des dualen Studiums – fernab von rechtlichen Standards oder Qualitätsansprüchen! Wichtiges Ziel ist es deshalb, da verbindliche Regelungen für alle zu treffen,« sagt Bezirksjugendsekretärin Julia Kutzer.

2020 hat die IG Metall Küste zudem die neue Jugendkampagne Organice gestartet. In der wird etwas ganz Neues ausprobiert: Es gibt zwar einen definierten Rahmen für die Kampagne im gesamten Jugendverband und Oberthemen, die in der Kampagne eine Rolle spielen: z. B. der Einbezug dual Studierender in den Tarifvertrag, Wohnraum-

versorgung oder auch der Ausbau des ÖPNV. Die Idee ist aber, dass die Ortsjugendausschüsse selbst ihre Themen der Kampagne vor Ort festlegen. Die IG Metall Jugend bietet ihnen das Dach, unter dem sich die Jugendlichen für ihre Themen engagieren können. Die Gewerkschaft unterstützt, bündelt, erweitert. Sie steuert, mehr nicht. Inhaltlich arbeiten die jungen Leute selbst. Sie sind es schließlich, die die Zukunft gestalten sollen. Es ist ihre Zukunft.

Ein Highlight der Jugendarbeit war jedes Jahr aufs Neue das IG-Metall Küste-Sommerncamp in Kiel Falkenstein, direkt am Strand. Immer am ersten September-Wochenende kamen um die 200 jungen Leute ins Camp, um sich dort auszutauschen, zu vernetzen, an Workshops teilzunehmen und natürlich miteinander zu feiern. Die Vernetzung erfolgt sogar international – regelmäßig ist auch eine Delegation aus St. Petersburg dabei. Die Camps sind ein Dankeschön der IG Metall Küste an die Jugendlichen, die sich täglich in ihrem Betrieb engagieren – und daran mitwirken, die Zukunft zu gestalten. Im Betrieb. Und in der IG Metall.





Junge Aktive

QUALIFIZIERUNG MIT ERFOLG

Mehr als 100 Metallerrinnen und Metalller haben bisher an der Nachwuchsreihe »Junge Aktive« im Bezirk teilgenommen. Dank des Erfolgs ist das Konzept mit einer Aufbaureihe erweitert worden.

Seit 2011 gibt es die Qualifizierungsreihe Junge Aktive im Bezirk, die an der Küste entstanden und konzeptioniert worden ist. Sie spricht alle aktiven Metallerrinnen und Metalller an, die sich in ihrem Betrieb engagieren und dafür das nötige Handwerkszeug lernen wollen.

In den vergangenen Jahren gab es drei solcher Reihen. Knapp 40 Personen wurden ausgebildet. Die Qualifizierung geht über ein Jahr. Sie ist unterteilt in Theorieblöcke, in denen die Kolleginnen und Kollegen einerseits die Grundlagen sozialmethodischer Kompetenzen lernen: Rhetorik, Verhandlungsführung, Gruppenleitung, Konfliktlösungsstrategien und Öffentlichkeitsarbeit. Andererseits gibt es Module, in denen sie auch in gewerk-

schaftliches Fachwissen wie beispielsweise die Tarifpolitik einsteigen.

Das Besondere an der Reihe ist, dass die Theorie mit praktischen Elementen verbunden ist. Alle Teilnehmenden haben ein eigenes Projekt. Zwischen den Theorieblöcken üben sie das Erlernte direkt in ihrem Betrieb. Möchte eine Kollegin zum Beispiel ihre Öffentlichkeitsarbeit verbessern und die Vertrauensleute vor Ort sichtbarer machen, durchläuft sie in der Theorie ein klassisches Projektmanagement: Es werden Projektziele festgelegt und der Weg dorthin in einzelne Arbeitsschritte zerlegt. Die werden dann immer wieder in den Theorieblöcken besprochen und reflektiert. So entwickeln sich die Teilnehmenden über ein Jahr hinweg gemeinsam von Modul zu Modul weiter.

Seit 2011 gab es sieben solche Reihen, 110 Leute wurden ausgebildet. 44 davon waren Frauen. Ein besonderes Highlight gab es 2017: eine erste Reihe nur für Frauen. »Es war wirklich beein-

druckend zu sehen, wie stark viele Frauen aus der Ausbildung rausgekommen sind,« sagt Julia Kutzer, Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Küste. »Einige wurden anschließend in ihrem Betrieb in wichtige Funktionen gewählt, weil sie durch das Projekt gestärkt wurden und sich auch in männerdominierten Betrieben trauten, Verantwortung zu übernehmen.« Junge Aktive, so das Fazit von Julia Kutzer, ermächtigt die Teilnehmenden.

Da der Erfolg der Qualifizierung spürbar und die Nachfrage groß ist, hat die IG Metall Küste 2020 eine erste Aufbaureihe gestartet: Junge Aktive Plus. 13 Kolleginnen und Kollegen nehmen aktuell daran teil. Sie alle hatten zuvor die Reihe Junge Aktive durchlaufen. Auch sie haben sich immer wieder in Theoriemodulen getroffen. Im Unterschied zu den »Jungen Aktiven« arbeiten sie aber alle an einem gemeinsamen Projekt: die Tarifrunde. Die Kolleginnen und Kollegen werden bei Verhandlungsrunden, Büroberatungen, internen vorbereitenden Sitzungen hospitieren und so einen Einblick in alle Bereiche der Gewerkschaftsarbeit während einer Tarifrunde bekommen. »Hier lernen nicht nur die jungen Aktiven. Auch wir als Organisation können durch diese Aufbaureihe unsere eigene Arbeit reflektieren und verbessern!«, so Julia Kutzer. ◀

»Es war wirklich beeindruckend zu sehen, wie stark viele Frauen aus der Ausbildung rausgekommen sind. Einige von ihnen wurden anschließend in ihrem Betrieb in wichtige Funktionen gewählt.«

Julia Kutzer, Gewerkschaftssekretärin



Delegierte des bezirklichen AGA-Ausschusses, zusammen mit Daniel Friedrich, Bezirksleiter.

Außerbetriebliche
Gewerkschaftsarbeit / Senioren

DIE RENTE RETTEN

Der bezirkliche Ausschuss für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) stärkt die Interessen der IG Metall-Mitglieder jenseits des Betriebs. Zentrales Thema ist die soziale Frage, schwerpunktmäßig die Rentenpolitik.

»Wir sind eine wichtige Kraft der IG Metall zur Stärkung der Interessen der Mitglieder. Das muss sich auch in der Organisation widerspiegeln.«

Falko Lehmann, Vorsitzender des bezirklichen AGA-Ausschusses

Schon lange fordern die Seniorinnen und Senioren der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit (AGA) einen Strategiewechsel der Bundesregierung in der Rentenpolitik und treiben die Diskussion in der IG Metall voran. Eine große Rolle dabei hat der »Seniorenaufruf« in den vergangenen Jahren gespielt. Unter dem Motto »Wer Rentner quält, wird nicht gewählt« fanden bundesweit Aktionen im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 statt. Mit Infoständen, dem Verteilen von Flugblättern und dem Sammeln von Unterschriften organisierten die Aktivistinnen den Protest gegen die Rentenpolitik.

Ein Ort für den Austausch darüber ist der bezirkliche AGA-Ausschuss. Dort sind alle Geschäftsstellen im Bezirk mit einem AGA-Delegierten vertreten. Zwei Mal im Jahr kommen die Seniorinnen und Senioren zusammen, um sich auszutauschen und sich zu vernetzen. Über ihre Themen diskutieren sie auch auf ihren jährlichen einwöchigen Klausuren im Bildungszentrum Berlin-Pichelssee.

»Wenn sich die Betriebe nur halbwegs so bewegt hätten wie wir Seniorinnen und Senioren, sehe die Rentenpolitik in Wirklichkeit anders aus«, sagt Falko Lehmann, Vorsitzender des bezirklichen Ausschusses. **Für die Seniorinnen und Senioren**

ist klar: Rentenpolitik muss Alterssicherung gewährleisten und verhindern, dass Menschen in Armut stürzen. Das Konzept »Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung« der IG Metall ist für sie ein wichtiger erster Baustein dahin. Der Beschluss des Gewerkschaftstages 2019 für ein Renten-Reformprogramm ebenso.

STÄRKUNG DER AGA-ARBEIT

Unterstützerarbeit leisten die Seniorinnen und Senioren auch in der Haltearbeit. Unterschiedlich in den Geschäftsstellen ausgeprägt, ist sie ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit, um Mitglieder im Alter weiter in der IG Metall zu halten. Zu ihrer Kernarbeit gehört auch der Ausbau der Erwerbslosen-Arbeitskreise, die es in vielen Geschäftsstellen gibt und die Arbeit in Wohnbereichsausschüssen. Schwerpunkte waren in den letzten vier Jahren auch das Engagement gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus. In Tarifrunden, vom Handwerk bis zur Metall- und Elektroindustrie, sind sie auf der Straße und machen sich für die Forderungen der IG Metall stark. Für Frieden und Abrüstung kämpfen sie genauso und setzen sich auch gewerkschaftsübergreifend im DGB dafür ein.

Zur Unterstützung ihrer Arbeit hat die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag eine Stärkung der AGA-Arbeit beschlossen, zum Beispiel durch weitere Bildungsangebote für AGA-Multiplikatoren. Natürlich begrüßen sie auch, dass sich der Gewerkschaftstag auf mehr Beteiligung der Seniorinnen und Senioren einigte, etwa durch eine bessere Vertretung in den Ortsvorständen. »Wir sind eine wichtige Kraft der IG Metall zur Stärkung der Interessen der Mitglieder. Das muss sich auch in der Organisation widerspiegeln«, sagt Falko.

Leider ist die AGA-Arbeit aufgrund der Corona-Pandemie nur eingeschränkt möglich. Die Seniorinnen und Senioren hoffen auf baldige Besserung, damit ihre politischen Aktivitäten wieder ungehindert starten können. ◀





Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

STARK AUF SENDUNG

Auch in den Sozialen Medien ist die IG Metall Küste aktiv und informiert über ihre Ziele. Aufmerksamkeit erreicht die Gewerkschaft daneben auch über klassische Informationskanäle.

Der Blick auf Facebook, Instagram oder WhatsApp hat die morgendliche Zeitungslektüre bei vielen Menschen ersetzt. Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Bezirk sind die Kanäle auf Facebook, Instagram oder Twitter deshalb wichtiger für die Kommunikation und den Informationsaustausch mit den Aktiven und anderen Interessierten geworden.

Auch in den sozialen Medien zeigen wir, was die IG Metall stark macht: Bilder und Videos von Aktionen, Informationen zu Tarifabschlüssen, Hinweise zu Bildungsmöglichkeiten und vieles mehr. Transparent setzt die IG Metall Küste dabei auf Dialog statt auf Kommunikation als Einbahnstraße. Mit den Kommentarfunktionen in den sozialen Netzwerken haben alle Nutzerinnen und Nutzer eine Möglichkeit, sich in die gewerkschaftliche Diskussion einzuschalten. Das ist umso dringender, als wir diese Kanäle nicht den anderen überlassen wollen, die sich auf den Seiten der IG Metall Küste negativ äußern.

Unsere Webseite igmetall-kueste.de ist demgegenüber der zentrale Anlaufpunkt für alle ausführlichen Informationen. Aufmerksamkeit für unsere Ziele erhöhen wir durch ein Redaktionssystem, das die Webseite des Bezirks und die der Geschäftsstellen miteinander vernetzt. Dadurch wird es möglich, Texte, Banner und Fotos schnell und einfach zu teilen. Das gilt auch für Flugblätter, Flyer oder Broschüren, die in den Betrieben oder bei Aktionen in der Öffentlichkeit verteilt werden. Aktive Metallerinnen und Metaller sind auf diesen Drucksachen dabei stets mit ihrem Gesicht und zentralen Aussagen präsent.

Auch in der metallzeitung, der Mitgliederzeitung der IG Metall, zeigen sie ihr Engagement. Auf der Seite des Bezirks und den Lokalseiten der Geschäftsstellen werden die Mitglieder über die Gewerkschaftsarbeit auf dem Laufenden gehalten. Die metallzeitung ist dabei das klassischste Medium der Öffentlichkeitsarbeit: Sie landet regelmäßig im Briefkasten der Mitglieder und ist damit das Schaufenster in den Bezirk und die Geschäftsstellen.

Aufmerksamkeit erreichen wir auch durch unsere Pressearbeit – in Zeitungen, Fernseh- und Radiostationen und auf Internetseiten. Unsere Positionen machen wir mit Pressemitteilungen, auf Pressekonferenzen oder in Interviews deutlich. Der Bezirksleiter, einzelne Bezirkssekretärinnen und Bezirkssekretäre, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und Betriebsräte sind dabei häufig als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gefragt. Das gilt besonders in Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie und anderen Branchen. Aber auch für die Industriepolitik und die Branchenarbeit an der Küste im Schiffbau, in der Wind- oder in der Luft- und Raumfahrtindustrie. Unsere Aussagen finden dabei häufig Gehör – gestützt auf Analysen und das Fachwissen der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben. ◀

UNSER BEZIRK

Das sind tausende ehrenamtlich Aktive und 174 Beschäftigte in den 16 Geschäftsstellen, die die Arbeit vor Ort unterstützen. Koordiniert wird die Arbeit der IG Metall an der Küste von der Bezirksleitung in Hamburg.



12 24 9 16 11 20 6 8 4 21 2 3 18 17 15 1 25 10 7 13 14 19 22 23 5 29 27 26 28

Politische Sekretär*innen

Daniel Friedrich 1
Bezirksleiter
Telefon: 040 280090-26
Daniel.Friedrich@igmetall.de

Friedhelm Ahrens 2
Tarifpolitik Handwerk,
Holz und Kunststoff
Telefon: 040 280090-31
Friedhelm.Ahrens@igmetall.de

Sandra Albert 3
Organisation
Telefon: 040 280090-23
Sandra.Albert@igmetall.de

Carsten Bremer 4
Tarifpolitik Metall und Elektro,
Textil und Bekleidung, Luft- und
Raumfahrt
Telefon: 040 280090-30
Carsten.Bremer@igmetall.de

Stefanie Hampe 5
Bildung
Telefon: 040 280090-20
Stefanie.Hampe@igmetall.de

Olaf Kunz 6
Tarifpolitik Metall und Elektro
Telefon: 040 280090-40
Olaf.Kunz@igmetall.de

Julia Kutzer 7
Jugend, berufliche Bildung,
gewerkschaftliche Bildung,
Vertrauensleute, Junge Aktive
Telefon: 040 280090-27
Julia.Kutzer@igmetall.de

Dominique Lembke 8
Tarifpolitik Metall und Elektro
Telefon: 040 280090-35
Dominique.Lembke@igmetall.de

Lea Marquardt 9
Tarifpolitik Metall und Elektro
Telefon: 040 280090-19
Lea.Marquardt@igmetall.de

Heiko Messerschmidt 10
Maritime Wirtschaft, Politik und Presse
Telefon: 040 280090-43
Heiko.Messerschmidt@igmetall.de

Stefan Soost 11
Tarifrecht, Tarifpolitik Metall und Elektro
Telefon: 040 280090-37
Stefan.Soost@igmetall.de

Kristina Thureau-Vetter 12
Betriebliche Tarifpolitik,
Transformation
Telefon: 040 280090-38
Kristina.Thureau-Vetter@igmetall.de

Katharina Volk 13
Luft- und Raumfahrt, Transformation,
Arbeitsmarktpolitik, Frauen
040 280090-44
Katharina.Volk@igmetall.de

Alexander Zollondz 14
metallzeitung, Internet,
Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 040 280090-49
Alexander.Zollondz@igmetall.de

Ralph Kleinitz 15
Fahrer Bezirksleiter, Leiter Fuhrpark
Telefon: 040 280090-46
Ralph.Kleinitz@igmetall.de

Assistenzen

Maureen Asiam 16
Betriebliche Tarifpolitik-33
Telefon: 040 280090-33
Maureen.Asiam@igmetall.de

Anja Elsner 17
Telefon: 040 280090-25
Anja.Elsner@igmetall.de

Anja Kaiser 18
Telefon: 040 280090-42
Anja.Kaiser@igmetall.de

Celina Knepper 19
Telefon: 040 280090-48
Celina.Knepper@igmetall.de

Isabell Krafft 20
Telefon: 040 280090-29
Isabell.Krafft@igmetall.de

Sina Kracht-Wittorf 21
Telefon: 040 280090-36
Sina.Kracht-Wittorf@igmetall.de

Annika Mildner 22
Telefon: 040 280090-80
Annika.Mildner@igmetall.de

Heike Philipp 23
Telefon: 040 280090-28
Heike.Philipp@igmetall.de

Mareike Schaaf 24
Telefon: 040 280090-39
Mareike.Schaaf@igmetall.de

Cristina Wolter 25
Telefon: 040 280090-53
Cristina.Wolter@igmetall.de

Regionales Verwaltungszentrum

Britta Bauschke 26
Telefon: 040 280090-57
Britta.Bauschke@igmetall.de

Irena Efstathiadi 27
Telefon: 040 280090-59
Irena.Efstathiadi@igmetall.de

Beate Schubert 28
Telefon: 040 280090-56
Beate.Schubert@igmetall.de

Olaf Horn 29
Telefon: 040 280090-54
Olaf.Horn@igmetall.de

2016 bis 2019 aus der Bezirks- leitung ausgeschieden:

Heino Bade (bis Juli 2016)
Margret Friede-Braun (bis Juni 2016)
Meinhard Geiken (bis Nov. 2019)
Brigitte Güster (bis September 2016)
Birgit Hennig (bis Februar 2017)
Johanna Lang (bis Mai 2016)
Bernd Rosenbaum (bis Januar 2019)
Hannelore Schäfer (bis Sept. 2018)
Stephanie Schmoliner (bis Juni 2017)
Peter Wolf (bis Juni 2016)
Jan Wolter (bis Dezember 2016)

IG Metall Bezirk Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
Telefon: 040 280090-0
Fax: 040 280090-55
Bezirk.Kueste@igmetall.de
www.igmetall-kueste.de

(Stand: November 2020)

Bezirkskommission

Ina Morgenroth, Region Hamburg
Daniel Friedrich, Lübeck-Wismar
(bis Dezember 2019)
Martin Schindler, Wesermarsch
Martin Bitter, Rendsburg
Guido Fröschke,
Stralsund-Neubrandenburg

Die Vertretung des Bezirks im Vorstand

Michael Eilers, Wesermarsch
Ina Morgenroth, Region Hamburg
(seit Oktober 2019)
Volker Stahmann, Bremen
Hertha Everwien (bis Oktober 2019)

Beiratsmitglieder

Ina Morgenroth, Region Hamburg
Birgit Kaulitz, Region Hamburg
Stephanie Schmoliner,
Kiel-Neumünster
Michael Hehemann, Emden
Detlev Kahl, Rostock
Michael Peters, Bremen

Kontrollausschuss

Wolfgang Mädels

(Stand: November 2020)

Herausgeber: IG Metall Bezirk Küste, Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg,
bezirk.kueste@igmetall.de, verantwortlich: Daniel Friedrich, Bezirksleiter, Redaktion: Alexander Zollondz,
Heiko Messerschmidt, Texte: Elke Spanner, Alexander Zollondz und Heiko Messerschmidt,
Fotos: Peter Bisping, Carmen Jaspersen, Markus Scholz, Isadora Tast, Christian Kairies-Kosak, Bodo Marks,
Ulf Stephan, IG Metall, Layout: Peter Bisping, Druck: drucktechnik-altona.de, Stand: Oktober 2020

