



Bezirk
Nordrhein-Westfalen

Geschäftsbericht



Mehr Demokratie in Betrieb und Gesellschaft

18. ordentliche Bezirkskonferenz
28. Juni 2014 in Bochum

Inhaltsverzeichnis:

Seite

Vorwort – Knut Giesler „Mehr Demokratie in Betrieb und Gesellschaft“

3

I.) Tarifpolitik – Beteiligung bringt Erfolg

1. Eisen- und Stahlindustrie 5

2. Metall- und Elektroindustrie 6

3. Holz- und Kunststoffbranchen 9

4. Textil / Bekleidung / Textile Dienste 10

5. Metallhandwerk NRW 11

6. Rahmentarifvertrag für die IT-Dienstleistungsbranche 13

II.) Zukunft gestalten – Organisationskraft entwickeln

1. Vertrauensleute 15

2. Betriebsratswahlen 2014 15

3. Junge Mitglieder 17

4. Große Konzerne – Siemens, EDS, IT, Vodafone 19

5. Industrielle Dienstleistungen – Leiharbeit und Werkverträge 22

6. Bildungsarbeit – Bildungsprozesse gestalten 22

7. Weiterbildung 23

8. Industriepolitik für Arbeit in NRW 24

9. Betriebe ohne Betriebsrat und mit schwacher Bindung 26

10. Arbeitsschützer 27

11. Frauen 27

12. Angestellte / Ingenieure / Studierende 28

13. Migranten 28

14. Schwerbehinderte 29

15. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit 30

16. 13 Kernaufgaben der Verwaltungsstellen 31

17. Personalentwicklung 34

Internet

www.igmetall-nrw.de – www.igmetall4you.de

www.facebook.com/igmetalljugennrw

**Roßstr. 94
40476 Düsseldorf**

**Tel.: (0211) 45 484-0
Fax: (0211) 45 484-101**

**E-Mail:
bezirk.nrw@igmetall.de**

Ne/RF/Ba

Vorwort Knut Giesler: „Mehr Demokratie in Betrieb und Gesellschaft“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen mehr Demokratie in Betrieb und Gesellschaft. In Entscheidungen einmischen bringt die besseren Lösungen – für sichere Arbeitsplätze, faire Einkommen, gute Bildung und anständige Arbeitsbedingungen.

Zum Einmischen gehört Beteiligung. Mehr als 500.000 Kolleginnen und Kollegen haben sich an unserer Beschäftigtenbefragung im vergangenen Herbst beteiligt, davon fast 80.000 aus Nordrhein-Westfalen, darunter auch viele Angestellte. Rund ein Drittel der Beteiligten war zu diesem Zeitpunkt noch nicht Mitglied der IG Metall. Die Botschaften aus dieser Beschäftigtenbefragung sind sehr klar. Was besonders zählt:

- ein unbefristeter Arbeitsvertrag,
- ausreichendes und verlässliches Einkommen,
- planbare Arbeitszeiten,
- ein gutes Betriebsklima,
- interessante Arbeit sowie
- Mitsprache und Mitgestaltung am Arbeitsplatz.

Gesteigerte Flexibilität wird mehrheitlich nicht rundweg abgelehnt; soweit das Privatleben nicht beeinträchtigt wird und die Gegenleistungen stimmen, z. B. durch Beschäftigungssicherung und persönliche Verfügbarkeit über die Arbeitszeit.

Die Beteiligung, ob bei den Aktionen für „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ oder durch die Beschäftigtenbefragung hat bereits Wirkungen gezeigt. Die IG Metall konnte die Themen der Menschen zu den Themen im Bundestagswahlkampf 2013 machen: Leiharbeit, Werkverträge, Mindestlohn, sozial verträgliche Altersausstiege. Wir hatten einen Kurswechsel in der Politik gefordert. Dass es jetzt konkrete Gesetzentwürfe gibt, um prekäre Arbeitsverhältnisse einzugrenzen und der Arbeit die Entlohnung und die Würde zu geben, die sie verdient, ist auch unser Verdienst. Die Politik bekommt eine andere Ausrichtung als in den Jahren zuvor.

Auch in unserer Tarif- und Betriebspolitik greifen wir die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung auf, diskutieren wir die Konsequenzen für unsere weitere Arbeit. Einen Schritt dazu bildete unsere Tarifpolitische Konferenz am 11. April 2014 in Sprockhövel. Welchen Themen geben wir welche Priorität? Wie und wann gehen wir sie erfolgreich an? Unser Ziel der Diskussionen und dann auch der Entscheidungen: Dort wo wir aus eigener Kraft handlungsmächtig sind – mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen – möglichst viele Dinge so gestalten, wie es die Mitglieder erwarten und wie es einen Gewinn an Fairness und Sicherheit bringt.

Voraussetzung dafür, dass wir erfolgreich in den Betrieben arbeiten, Tarifverträge vereinbaren und unseren Einfluss auf die Politik geltend machen, ist unsere Mitgliederstärke.

Ende 2013 hatte die IG Metall NRW 554.283 Mitglieder. Insbesondere bei Jugendlichen und Auszubildenden konnte die IG Metall NRW deutlich zulegen. Insgesamt 22.052 Beschäftigte haben wir 2013 als neue Mitglieder gewonnen. Unsere Mitgliederstärke in den Betrieben haben wir damit weiterhin stabilisiert, trotz zahlreicher industrieller Umbrüche mit Folgen für die Zahl der Arbeitsplätze in vielen Betrieben. Das belegt, dass wir auch weiterhin eine starke politische Kraft sind. Der Rückgang bei der Gesamtzahl der Mitglieder ist eine Folge der besonderen Altersstruktur unter unseren Mitgliedern in NRW. Vor allem im Ruhrgebiet haben wir einen sehr hohen Anteil von Mitgliedern im Rentenalter.

Die IG Metall NRW hat ihre strategischen Schwerpunkte für die kommenden Jahre klar definiert. „Besser Tarif“, Industrielle Arbeit in NRW, Junge Generation und Mitgliederentwicklung stehen im Zentrum. Bei all unseren Aktivitäten fragen wir uns immer wieder neu: Trägt das, was wir tun, dazu bei, neue Mitglieder zu gewinnen, unsere Mitglieder zu beteiligen und zu halten? Besonders in der Mitglieder-, Organisations- und Personalentwicklung gehen wir dazu neue Wege.

Über den „Strategischen Investitionsfonds“ waren im vergangenen Jahr 18 Projektsekretärinnen und -sekretäre im Bezirk beschäftigt. In der Hälfte der Projekte werden gezielt junge Beschäftigte und Auszubildende angesprochen. Wir haben außerdem seit Januar 2012 ein bezirkliches Projekt zur Hochschul- und Studierendearbeit. Unser Projekt Vodafone läuft, unser Projekt Siemens ist im März 2013 sogar um eine Stelle gestärkt worden. Im Februar 2013 startete im Bezirk NRW das Projekt ARIBERA („Arbeit und Innovation – arbeitsorientierte Innovationen fördern, Beratungsstrukturen stärken, Innovationspromotoren ausbilden“). Im September 2013 sind weitere vier Projektstellen hinzugekommen, um Betriebe ohne Betriebsrat und mit schwacher Bindung an die IG Metall zu erschließen. Seit April 2014 kümmern sich weitere fünf Projektsekretärinnen und -sekretäre in vier Verwaltungsstellen darum, Angestellte für die IG Metall zu gewinnen. Von den 22.052 Mitgliedern, die im vergangenen Jahr neu zur IG Metall NRW gefunden haben, sind allein 3.680 im Rahmen dieser Projekte gewonnen worden.

Wir aktivieren Betriebsräte und Vertrauensleute; und wir erreichen die erstmalige Wahl von Betriebsräten und Vertrauensleuten in immer mehr Betrieben. Junge Menschen, Studierende, Hochqualifizierte und Handwerker – zahlreiche Zielgruppen sprechen wir immer erfolgreicher an.

Ich darf mich bei allen bedanken, die dabei geholfen haben. Ich bin zuversichtlich, dass wir die Aufgaben, die vor uns stehen, gemeinsam gut meistern können.

Euer



Knut Giesler, Bezirksleiter
Düsseldorf, im Mai 2014

I. Tarifpolitik – Beteiligung bringt Erfolg

Gerade in der Ausgestaltung unserer Tarifpolitik hat die Beteiligung der Mitglieder besondere Bedeutung und eine begründete Tradition. Die IG Metall hat deshalb die Fähigkeit zu guten Flächentarifverträgen. Und sie hat in den letzten Jahren bewiesen, dass sie betriebliche Tarifpolitik ebenfalls kann. Aber wir können bei all dem auch noch besser werden: im Flächentarifvertrag, in der Umsetzung von Tarifverträgen z. B. zur Weiterbildung, in der Rückholung von Betrieben in den Flächentarifvertrag, bei erstmals zu vereinbarenden Tarifverträge – dort wo wir erstmals Betriebsräte haben oder auch in Branchen, in denen Tarifbindung für viele nicht gilt.

Deshalb haben wir die „Besser Tarif“-Strategie für den Bezirk NRW gestartet. Und die kann nur mit mehr Beteiligung zum Erfolg führen – mit mehr Mitgliedern – mit mehr Diskussion über die jeweils besten Schritte zu Erfolgen. Das Startzeichen dafür haben wir aufgestellt, auf der Tarifpolitischen Konferenz im April 2014. Für alle Branchen und Tarifbereiche geht es jetzt an die Ausgestaltung und Umsetzung.

1. Eisen- und Stahlindustrie

Den letzten Tarifabschluss in der nordwestdeutschen Stahlindustrie konnten wir am 6. März 2013 mit folgendem Ergebnis erzielen:

- Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen ab 01.03.2013 um 3,0 Prozent
- Die Altersteilzeit-Quote wird während der Laufzeit von 4 auf 5 Prozent erhöht
- Verdoppelter Inflationsausgleich bei Altersteilzeit-Abfindungen: 2 Prozent für neue Altersteilzeitverträge
- Laufzeit der Tarifverträge: bis 31. Mai 2014 (15 Monate)
- Unveränderte Verlängerung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung bis 31. Mai 2014
- Verdopplung des Arbeitgeberbeitrags auf 26,59 Euro im Monat für Auszubildende bei Inanspruchnahme von Altersvorsorgewirksamen Leistungen

Das Ergebnis lässt sich heute vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des letzten Jahres bewerten. Angesichts der geringen Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung ist es uns – bei Einbeziehung des gesamten Tarifpakets – gelungen, eine reale Umverteilung zu erreichen.

In der jetzt anstehenden Tarifrunde, das zeigen die Laufzeiten der einzelnen Tarifverträge, wird es wieder um ein Tarifpaket gehen. Gekündigt sind die Tarifverträge Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung. Zum 31.05.2014 laufen die Tarifverträge Altersteilzeit, Beschäftigungssicherung, Demografie und der Vollständigkeit halber der TV-Mindestnettoentgelttabellen ohne Nachwirkung aus. Im Berichtszeitraum gab

„Besser Tarif“

**Ergebnis 2013
erreicht reale
Umverteilung**

Gesprächs- verpflichtung

es aus dem Verhandlungsergebnis noch eine Gesprächsverpflichtung mit folgendem Wortlaut:

- Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, sich während der Laufzeit der nunmehr abgeschlossenen bzw. verlängerten Tarifverträge damit zu befassen, ob und inwieweit Möglichkeiten der redaktionellen und inhaltlichen Neustrukturierung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten, des Tarifvertrags über Altersteilzeit und des Tarifvertrags zur Gestaltung des demographischen Wandels bestehen.
- Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, sich mit Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben neben der Altersteilzeit zu befassen, mit dem Ziel, einvernehmlich Lösungen bis zum 30.04.2014 zu erreichen.

Zu diesem Thema wurde in zwei Workshop-Runden gearbeitet. Beteiligt waren Experten der Betriebsratsgremien, der Unternehmen und der Bezirksleitung. Einvernehmlich wurde festgestellt, dass außerhalb der Altersteilzeit momentan keine alternative Lösung finanzierbar erscheint.

Mindeststandards für Werkverträge

Während des Berichtszeitraums fanden mehrere Tarifkommissionssitzungen zur Vorbereitung der Tarifrunde 2014 statt. Dabei kristallisierte sich heraus, dass großes Interesse besteht, das Thema Werkverträge als einen Mindeststandard für die Branche bzw. das Tarifgebiet zu regeln. Um die tarifpolitische Aufgabenstellung zu konkretisieren, wird dabei in einem Ampelsystem zwischen verschiedenen Ausprägungen von Werkvertragsverhältnissen unterschieden.

Zudem hat die Tarifkommission begonnen, die Ziele, Standards, Kontrollmöglichkeiten und denkbaren Sanktionen einer tarifvertraglichen Regelung des Einsatzes von Fremdfirmen in der Stahlindustrie zum Thema zu machen.

Ob und wie weit es zu einer qualitativen Forderung nach Regeln für den Einsatz von Fremdfirmen kommt, wird die Tarifkommission am 21. Mai 2014 entscheiden. Aber allein die Diskussion darüber ist ein politischer Erfolg.

2. Metall- und Elektroindustrie

Zwei Erhöhungen: 3,4 Prozent und 2,2 Prozent

Am 16. Mai 2013 konnte für NRW der Tarifabschluss aus Bayern vom 14. Mai 2013 übernommen werden. Damit gab es für die Beschäftigten ein ordentliches Plus von 3,4 Prozent zum 1. Juli 2013. Eine weitere Erhöhung von 2,2 Prozent zum 1. Mai 2014 konnte außerdem erreicht werden. Die Gesamtlaufzeit beträgt 20 Monate. Allerdings war auch Teil der Lösung, dass zu Beginn der Laufzeit die alten Entgelttabellen für zwei Monate weiter galten.



An diesen zwei „Nullmonaten“, also Monaten ohne Entgelterhöhung, entzündete sich die Kritik an dem Tarifabschluss. Kritisiert wurde, dass der Forderung der Arbeitgeber – entgegen anderer öffentlicher Bekundungen – hier nachgegeben wurde.

Erfolgreich waren wir dagegen bei betrieblichen Differenzierungen. Die Tarifkommission NRW hatte sich ganz konsequent dagegen ausgesprochen. Es bestand die Sorge, dass die Arbeitgeber gerade die Betriebsräte kleiner und mittlerer Unternehmen unzulässig unter Druck setzen und betriebliche Verschiebungen ohne ernsthafte ökonomische Notwendigkeit erzwingen könnten. Der Konflikt darum stand im Zentrum der 3. Tarifverhandlung für NRW am 13. Mai 2013 in Leverkusen, also unmittelbar vor dem Tarifabschluss in Bayern. Die geschlossene Abwehrhaltung unserer Verhandlungskommission war entscheidend. Die Arbeitgeber kamen mit ihrer Differenzierung auch nicht im Ansatz zum Zug.

Ein Erfolgsfaktor war zudem die Dezentralisierung. Die 1. Tarifverhandlung fand in Bielefeld statt – ein Novum. Die eindrucksvolle Kundgebung – innerhalb der Friedenspflicht – war der Lohn der Veränderung.

Viel Zustimmung zum erreichten Abschluss, viel Kritik vor allem am Kommunikations- und Diskussionsprozess – von der ersten Forderungsaufstellung bis zum Abschluss, so lässt sich die Diskussion der Tarifkommission in der Aufarbeitung der vergangenen Tarifrunde zusammenfassen.

Die anstehende Tarifrunde wurde im Grunde bereits mit der Beschäftigtenbefragung 2013 gestartet. Deren Ergebnisse bestimmen derzeit die Diskussionen zu einer Festlegung auf qualitative tarifpolitische Ziele für die zum Jahresende anstehenden Verhandlungen und darüber hinaus.

Drei Themenfelder drängen sich dabei besonders in den Vordergrund. Hierzu gehört die Arbeitszeitflexibilisierung. Viele Beschäftigte schätzen oder wünschen sich durchaus die Vorteile einer flexiblen Arbeitszeit, spüren aber, dass zu oft allein die Interessenslage des Unternehmens ihre Arbeitszeit bestimmt. Den Interessen der Beschäftigten mehr Gewicht zu verschaffen, wird viel Kraft kosten. Hinzu kommt,

Kritik an zwei Null-Monaten

Betriebliche Differenzierung verhindert!

Beschäftigtenbefragung ist riesiger Wissensspeicher für die anstehende Tarifrunde

Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten regulieren

**TV FlexÜ
weiterentwickeln**

dass viele Beschäftigte unterschiedliche Ansprüche während ihres Berufslebens an die Dauer der Arbeitszeit haben. Es mangelt an Möglichkeiten, Zeiten der Kindererziehung, der Pflege von Angehörigen, oder andere Bedingungen mit dem Berufsleben zu vereinbaren.

Der Wunsch, einigermaßen gesund in Rente zu gehen, bereitet vielen Beschäftigten vor dem Hintergrund des angehobenen gesetzlichen Rentenalters große Sorgen. Das tarifpolitische Instrument, um früher aus dem Betrieb auszusteigen, ist der Tarifvertrag FlexÜ. Zum 31.12.2016 läuft dieser Tarifvertrag, der auf dem Altersteilzeitgesetz basiert, ohne Nachwirkung aus. Wegen der anstehenden uneingeschränkten Rentenansprüche ab 45 Beitragsjahren kann früherer Gestaltungsbedarf bestehen. Zudem sind Lösungen gerade für untere Entgeltgruppen ein gewichtiger Punkt der bisherigen Diskussionen.

**TV Qualifizierung
ergänzen oder
verbessern**

Oft weniger beachtet, aber keineswegs weniger wichtig, sind die unzureichenden Qualifizierungsmöglichkeiten, die die Unternehmen den Beschäftigten bieten. Etwa 2/3 der Beschäftigten gehen davon aus, dass sie das Rentenalter im Betrieb nur erreichen können, wenn sie deutlich mehr Weiterbildung erhalten. Der existierende Tarifvertrag Qualifizierung findet längst nicht überall Anwendung. Dessen Wirkungen zu verbessern oder z. B. um eine „Weiterbildungsteilzeit“ zu ergänzen, gehört zur aktuellen tarifpolitischen Diskussion.

**Tarifrunde
2014/2015
gestartet**

Bereits im Oktober 2013 hat die Tarifkommission diese Diskussion aufgenommen. Zu vier Themenschwerpunkten wurde informiert und diskutiert:

- Bestandsaufnahme Demografie
- Umsetzung der Tarifverträge Leiharbeit
- TV Q unter Einbeziehung der Erfahrung mit dem Projekt KONQreT
- Mitgliederentwicklung während der Tarifrunde

**Beschäftigten-
befragung
aufgegriffen**

Mit zwei Klausuren der Verhandlungskommission, zwei weiteren Sitzungen der Tarifkommission und entsprechenden Arbeitsgruppen, mit der Tarifpolitischen Konferenz am 11. April 2014 sowie der Betriebsrätetagung „Arbeit – sicher und fair“ am 8. Mai 2014 haben wir diese Diskussion auf bezirklicher Ebene vertieft. Die Themen und Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sowie aktuelle betriebliche Erfahrungen bildeten dafür die Ausgangspunkte.

**Gesprächs-
verpflichtung mit
Gesamtmetall**

Darüber hinaus hat sich der Bezirk NRW entsprechend der bundesweiten Gesprächsverpflichtung mit Gesamtmetall am Dialog über die Themen aus der Tarifrunde 2012 beteiligt:

- Sicherung einfacher Tätigkeiten und Förderung qualifizierter Arbeit
- Zukunft industrienaher Dienstleistungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Schwerpunktthema in NRW).

Mögliche Ergebnisse dazu werden im Juni 2014 bundesweit zusammengefasst und veröffentlicht.

3. Holz- und Kunststoffbranchen

Die wirtschaftliche Situation in den Holz- und Kunststoffbranchen ist nach wie vor schwierig. Besonders in der Küchenmöbelindustrie gibt es Betriebsschließungen, Insolvenzen und Personalabbau. Dadurch gerät der Flächentarifvertrag immer weiter unter Druck. In zahlreichen betrieblichen Tarifverhandlungen konnten unter Inanspruchnahme des Tarifvertrages „Wettbewerb, Innovation und Beschäftigungssicherung“ (WIB) sowie durch Sanierungs- und Restrukturierungstarifverträge Arbeitsplätze gesichert und die Tarifbindung weitgehend stabilisiert werden.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage konnte die IG Metall Flächentarifverträge vereinbaren, die die Kaufkraft der Beschäftigten und einen Anteil am Produktivitätsfortschritt sichern.

Tischlerhandwerk

- Die Löhne und Gehälter erhöhten sich zum 01.09.2013 um 3,0 Prozent.
- Die Löhne und Gehälter erhöhen sich zum 01.01.2015 um 2,1 Prozent.
- Die Ausbildungsvergütungen erhöhten sich für alle Ausbildungsjahre zum 01.09.2013 um je 30 €.
- Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich für alle Ausbildungsjahre zum 01.09.2014 um je 18 €.
- Die Tarifparteien vereinbarten die Einführung eines gemeinsamen Entgelttarifvertrages. Der Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit vom 01.08.2013 – 31.07.2015.

In der **Kunststoffindustrie Lippe** konnte die IG Metall für rund 3500 Beschäftigte am 20. Januar 2014 einen Tarifvertrag vereinbaren:

- Für den Zeitraum der ersten drei Monate nach Auslaufen der Tarifverträge erhalten alle Vollzeitbeschäftigten einen Einmalbetrag von 100 € brutto. Teilzeitbeschäftigte anteilig, Auszubildende erhalten einen Einmalbetrag von 50 € brutto, zahlbar mit der Februar-Abrechnung.
- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen zum 01.02.2014 um 2,1 Prozent.
- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen zum 01.11.2014 um weitere 2,1 Prozent.
- Eine Anrechnung der Tarifierhöhung auf übertarifliche Zulagen findet nicht statt.
- Die Laufzeit der Tarifverträge endet am 30.04.2015.

**Tarifbindung
stabilisiert**

**Tischlerhandwerk
plus 3 Prozent,
ab Januar 2015
plus 2,5 Prozent**

**Kunststoffindustrie
Lippe: 2 mal plus
2,1 Prozent**

**Polstermöbel und
Matratzenindustrie
Realeinkommen
gesichert**

In der **Polstermöbel- und Matratzenindustrie** konnte Anfang April 2014 ein Verhandlungsergebnis erzielt werden. Durch die Besonderheit dieser Branche (nur noch 3 Betriebe im Flächentarifvertrag und abweichende Vereinbarungen in den Betrieben) sind Verhandlungen sehr schwierig. Mehr als eine Reallohnsicherung konnte in dieser Tarifrunde nicht erreicht werden.

**Holz- und Kunststoff
verarbeitende
Industrie: Verhand-
lungen begonnen**

Die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die rund 40.000 Beschäftigten in der **Holz- und Kunststoffindustrie Westfalen-Lippe** wurden zum erstmöglichen Zeitpunkt, zum 30. April 2014, gekündigt.

4. Textil / Bekleidung / Textile Dienste

Textil- und Bekleidungsindustrie

**Tarifrunde
Demografie**

Seit Jahren beraten die IG Metall und die Arbeitgeber in gemeinsamen Arbeitsgruppen wichtige Themen, um den demografischen Wandel zukunftsfähig zu gestalten. Dazu zählen Altersteilzeit, altersgerechte Arbeitsplätze, Gesundheitsförderung, Nachwuchsförderung, Aus- und Weiterbildung sowie die Übernahme nach der Ausbildung. Am 24. September 2013 startete die Tarifrunde Demografie für die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie in Westdeutschland.

Die Arbeitgeber wollen den demografischen Wandel kostenneutral und kompensatorisch bewältigen. Bei der Altersteilzeit beharrten die Arbeitgeber auf der betrieblichen Freiwilligkeit. Zudem stellten sie Gegenforderungen, die die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtert hätten. Die Beschäftigten sollten die Zukunftsfähigkeit der Textil- und Bekleidungsindustrie selbst bezahlen.

Auch in der 2. Verhandlungsrunde am 28. Oktober 2013 konnte kein Ergebnis erzielt werden. Die Verhandlungen wurden ergebnislos abgebrochen. Deshalb hat die IG Metall in dem Zeitraum vom 5. bis 11. November 2013 zu Warnstreiks aufgerufen.

**Eindrucksvolle
Warnstreiks**

Über 3.000 Beschäftigte aus 27 Firmen in Nordrhein-Westfalen sorgten für eindrucksvolle Warnstreiks und weitere Aktionen. Trotz der guten Beteiligung an den Warnstreiks in NRW konnte in der 3. zentralen Verhandlungsrunde am 11. November 2013 kein Ergebnis erzielt werden.

**Zentrale Verhand-
lungsebene bleibt**

Am 12. Februar 2014 folgte ein zentrales Sondierungsgespräch der Verhandlungsspitzen von IG Metall und Gesamtverband Textil und Bekleidung. Beide Seiten haben sich für den Erhalt des bisherigen Verhandlungssystems auf zentraler Ebene ausgesprochen. Eine entsprechende Vereinbarung wurde unterzeichnet. Weiterhin wurde vereinbart, dass jede Seite zur Lohn- und Gehaltsrunde 2014 zwei qualitative Themen benennt, über die Verhandlungsbereitschaft während der Tarifverhandlungen 2014 bestehen soll.

Die qualitativen Themen der IG Metall sind Altersteilzeit und die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten. Die Arbeitgeberseite hat Arbeitszeitflexibilität und die Abschaffung der Tarifverträge zur Sicherung älterer Arbeitnehmer/innen benannt. Eine 6-köpfige Fachkommission wurde eingesetzt, um diese Themen im Vorfeld zu beraten – die Gespräche haben im März 2014 begonnen.

Aus dem Abschluss vom 7. November 2012 ergab sich eine weitere Entgelterhöhung. Ab Juni 2014 erhöhten sich die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um weitere 2 Prozent. Das Urlaubsgeld steigt 2014 um 2 Prozent. Die Tarifverträge haben eine Laufzeit bis 31. Oktober 2014.

Textile Dienste

Am 31. Januar 2014 wurde die Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistung im Objektkundengeschäft im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit trat ab 1. Februar 2014 der Mindestlohn für alle Wäschereibetriebe in Kraft, die mehr als 50 Prozent Umsatzanteil bei gewerblichen Kunden haben.

Der Mindestlohn ist noch nach alten und neuen Bundesländern differenziert, wird jedoch im Juli 2016 angeglichen. Ab 1. Februar 2014 beträgt der Mindestlohn in der Branche in Westdeutschland 8,25 €. Am 1. Oktober 2014 wird der Mindestlohn auf 8,50 € angehoben. Eine weitere Erhöhung auf 8,75 € erfolgt zum Juli 2015.

Die Einkommen wurden am 1. Juni 2013 um 2,5 Prozent angehoben.

Aus dem Tarifiergebnis 2013 ergab sich am 1. Juni 2014 eine weitere Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,5 Prozent.

5. Metallhandwerk NRW

Die Auftragslage hat sich in allen Branchen des Metallhandwerks in NRW im Jahr 2013 durchweg gut entwickelt und gegenüber 2012 noch einmal gesteigert. Vereinzelt waren Liquiditätsprobleme Ursache für eine wirtschaftliche Schieflage. Viel häufiger trat das Problem auf, dass das Auftragsvolumen von den Mitarbeitern nicht im gewünschten Zeitraum zu schaffen war, es fehlen überall Facharbeiter.

Der Facharbeitermangel im Handwerk und hier insbesondere in den ländlichen Räumen mit stark expandierenden Industriebetrieben ist ein erhebliches Problem. Bei steigender Nachfrage nach Auszubildenden für das Handwerk stehen weniger Schulabgänger zur Verfügung. Sie suchen zunehmend ihre Zukunft in der Industrie.

Kfz-Handwerk

Das Kfz-Handwerk in NRW hat sich, vergleichbar mit den anderen Tarifgebieten, wirtschaftlich stabil entwickelt. Doch für NRW gilt seit dem Sommer 2013 eine Besonderheit. Die Tarifgemeinschaft des KFZ-Handwerks NRW e. V. hatte sich am ersten Verhandlungstermin am 17.06.2013 für verhandlungsunfähig erklärt. Ein Tarifabschluss mit Flächenwirkung war somit nicht mehr möglich. Trotz zahlreicher Aktionen, Kundengebungen und Warnstreiks mit sehr guter Beteiligung konnte keine Rückkehr der Tarifgemeinschaft an den Verhandlungstisch bewirkt werden. Auch

**Zweite Stufe
ab Juni 2014**

**Mindestlohn für
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft**

**Fachkräftemangel
im Handwerk**

**Tarifgemeinschaft
erklärt sich verhandlungsunfähig**

Dreifache Strategie im Kfz-Handwerk NRW

die Landesvereinigung des Kfz-Handwerks verweigerte sich weiterhin jeglicher Verhandlung mit der IG Metall.

Um trotzdem den Mitgliedern ihre tariflichen Bedingungen und Einkommenssteigerungen zu sichern, wurde eine dreifache Strategie erarbeitet, in der Tarifkommission beraten und abgestimmt.

- Die Tariflandschaft wird nicht weiter in jeweils völlig unterschiedliche Haustarifverträge segmentiert. In allen Betrieben hat – abhängig von der erreichbaren Mitgliederstärke – die Bindung an eine einheitliche Tarifstruktur oberste Priorität.
- Ein mehrgliedriger (Gelsenkirchener) Tarifvertrag wird mit möglichst vielen Autohäusern zur Absicherung der einheitlichen Einkommenssteigerung vereinbart, als Zwischenschritt zu einem später erreichbaren Flächentarifvertrag mit dem Landesinnungsverband als Vertragspartner.
- Für alle Autohäuser mit entsprechender Mitglieder- und Durchsetzungsstärke wird alternativ zum Landesinnungsverband mit der Fachgruppe Kfz-Dienstleistungen von Metall NRW zunächst die Entgeltsteigerung, dann der Entgelttarifvertrag und künftig auch ein Manteltarifvertrag vereinbart, um unseren Mitgliedern dauerhaft stabile Tarifvertragsverhältnisse abzusichern. Metall NRW hatte zusammen mit Kfz-Autohäusern ein entsprechendes Vertragsangebot unterbreitet.

Neuer Tarifvertrag mit Fachgruppe Kfz-Dienstleistungen bei Metall NRW

Für die Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Kfz-Dienstleistungen bei Metall NRW konnten als Einstieg in den Entgelttarifvertrag folgende Einkommenssteigerungen vereinbart werden:

Ab 01.01.2014	2,8 Prozent
Ab 01.10.2014	2,8 Prozent

Die Auszubildendenvergütungen wurden um 15,00 € bis 25,00 € erhöht. Die Laufzeit wurde bis zum 31.05.2015 festgelegt. Eine Tarifkommission zur Führung der weiteren Verhandlungen wurde unter Einbeziehung der beteiligten Betriebe gebildet.

Vergleichbare Ergebnisse konnten im Rahmen des „Mehrgliedrigen (Gelsenkirchener) Tarifvertrags“ für unsere Mitglieder in weiteren Betrieben erreicht werden. In mehreren Betrieben laufen die Verhandlungen dazu noch.

Entgeltsteigerungen in Flächentarif- verträgen

Weitere Entgelt-Tarifabschlüsse in den Handwerksbranchen mit Flächentarifvertrag:

Sanitär-Heizung-Klima Handwerk (SHK)

Ab 01.01.2014	3,3 Prozent
Ab 01.01.2015	2,7 Prozent

Die Auszubildendenvergütungen wurden jeweils um 35,00 € in allen Jahrgängen erhöht. Die Laufzeit wurde bis zum 31.12.2015 festgelegt.

Elektrohandwerk

Ab 01.06.2013 3,1 Prozent

Ab 01.06.2014 2,1 Prozent

Die Ausbildungsvergütungen wurden jeweils um 20,00 € bis 30,00 € erhöht. Die Laufzeit wurde bis zum 31.05.2015 festgelegt.

Schlosserhandwerk

Ab 01.11.2013 3,3 Prozent

Ab 01.12.2014 2,5 Prozent

Die Ausbildungsvergütungen wurden für alle Ausbildungsjahre jeweils um 30,00 € bzw. um 15,00 € erhöht. Die Laufzeit wurde bis zum 31.10.2015 festgelegt.

Landmaschinenhandwerk

Ab 01.03.2014 2,5 Prozent plus 30,00 € Einmalzahlung

Die Ausbildungsvergütungen wurden um 10,00 € bis 20,00 € erhöht.

Die Laufzeit wurde bis zum 31.01.2015 festgelegt.

Mitgliederentwicklung im Handwerk

Die unzureichende Mitgliederentwicklung – besonders im Kfz-Handwerk – erfordert eine weitere strategische und konzeptionelle Neubestimmung der Arbeitsschwerpunkte und Handlungsansätze. Ein entsprechendes Mitgliederprojekt zur Offensive im Handwerk NRW wird derzeit vorbereitet.

**Mitgliederprojekt:
Offensive Handwerk
NRW**

6. Rahmentarifvertrag für die IT-Dienstleistungsbranche

Für unsere Mitglieder in bisher nicht oder unzureichend tarifierten Bereichen der IT-Branche gibt es einen neuen Rahmentarifvertrag. Dieser bundesweit geltende Branchentarifvertrag wurde erstmals für die Unternehmensgruppe ATOS Ende 2013 abgeschlossen. Ausgangspunkt war ein mehrjähriger Prozess, der mit der Gewinnung neuer Mitglieder und Mitgliederaktionen im Siemens-IT-Bereich SIS startete und nach dessen Verkauf an ATOS in 2011 auf Basis des damals vereinbarten „Eckpunktepapiers“ fortgesetzt wurde.

**Mitgliedergewinnung
ermöglichte Erfolg**

Für das von Siemens kommende Unternehmen ATOS IT Solutions and Services GmbH konnte so 2011 die Tarifbindung erhalten werden. Die Einkommen der von Siemens kommenden Beschäftigten bleiben weiterhin gesichert. Sie werden nach bisheriger Eingruppierung und bisherigem Einkommen regelhaft in das neue Sys-

tem übergeleitet. Auch die Einkommenssteigerungen der Branche M+E bleiben weiter wirksam. Im Gegenzug wurde die Vertrags-Arbeitszeit auf 37,5 Std. gesetzt (vorher 35,8 Stunden plus unbezahlte Qualzeiten von 1,1 Stunden/Woche). Eine generelle 40-Stunden-Woche ohne Entgeltausgleich wurde verhindert!

Für das vom Käufer ATOS S.E. kommende und bisher tariflose Unternehmen ATOS Information Technology GmbH (vormals: Atos Origin GmbH) wurde die Tarifbindung Ende 2013 erreicht. Alle Beschäftigten werden in die neuen Entgeltgruppen eingruppiert und erhalten – sofern sie Mitglied der IG Metall sind – automatisch auch die Einkommenssteigerungen der M+E-Industrie. Wer nicht Mitglied ist, muss erst einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, der neben der Anwendung des Tarifvertrags auch viele vom Unternehmen verlangte Vertragsänderungen zur Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen enthält.

**Erster Flächen-
tarifvertrag
für die gesamte
IT-Branche**

Der IT-Rahmentarifvertrag ist der erste bundesweit geltende, branchenbezogene Flächentarifvertrag, der mit den Arbeitgeberverbänden abgeschlossen wurde. Er hat somit Geltung für die ganze Branche, über ATOS hinaus. Für ATOS wurden in einem Ergänzungstarifvertrag zusätzliche Regelungen vereinbart, die teilweise über den Rahmentarifvertrag hinausgehen oder firmenspezifische Akzente setzen, z. B. in der Arbeitszeitpolitik.

Die Highlights des Tarifvertragswerks: Den 10 Entgeltgruppen entsprechen gestaffelte Entgeltbänder mit einer Spannbreite 50 Prozent auf den Einstiegswert. Die Entgeltbänder orientieren sich an unseren Tarifverträgen für M+E sowie am Ergänzungstarifvertrag für die ehemalige SIS. Auch die Entgeltstudie der IG Metall und andere Branchenstudien wurden berücksichtigt. Die Einstiegswerte sind Mindesteinkommen für eine Tätigkeit und zudem abhängig von der Berufserfahrung.

**Gesamte Arbeitszeit
transparent erfasst**

Die Arbeitszeit kann in einem Korridor von 35 bis 40 Stunden vereinbart und zeitweise oder dauerhaft abgeändert werden. Verkürzungen der Arbeitszeit in diesem Korridor bedürfen in vielen Fällen nicht einmal der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Arbeitszeit wird als Gleitzeit organisiert, wobei sie – entgegen bisher oft üblichen „Vertrauensarbeitszeit“-Modellen – transparent erfasst und rechtssicher dokumentiert wird. Außerdem wurde eine saubere Trennung von Gleitzeit (persönlich veranlasst) und Mehrarbeit (dienstlich veranlasst) vereinbart.

II. Zukunft gestalten – Organisationskraft entwickeln

1. Vertrauensleute – Konferenz mit starker Resonanz

Die bezirkliche Vertrauensleutearbeit hat sich im Jahr 2013 auf die Schwerpunktthemen des Bezirks konzentriert: Junge Generation, Leiharbeit, Mitgliederentwicklung, Tarifpolitik und die in 2014 anstehenden Betriebsratswahlen. Der bezirkliche Vertrauensleuteausschuss hat dazu inhaltlich diskutiert und die betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten in den Verwaltungsstellen beraten.

Der bezirkliche Vertrauensleuteausschuss hat im Januar 2014 eine bezirkliche Vertrauensleutekonferenz veranstaltet. Bei dieser betriebspolitischen Konferenz haben sich die 100 Teilnehmenden in Workshops mit Themen rund um die Betriebsratswahl beschäftigt. Folgende Workshops wurden angeboten:

- Junge Interessen bei der Betriebsratswahl gestalten.
- Was dürfen wir? Rechtliche Grundlagen für Aktive.
- Mitgliederentwicklung bei der BR-Wahl. Ein Argumentationstraining.
- Betriebsrat und Vertrauenskörper. Wer macht was?
- Ansprache von Angestellten bei der BR-Wahl.
- Kreativer Wahlkampf im Betrieb.

In einer offenen Diskussion konnten die Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrungen aus ihren Betrieben einbringen sowie zahlreiche Impulse für ihre weitere betriebliche Arbeit mitnehmen.

2. Betriebsratswahlen 2014

Das zentrale Motto der Betriebsratswahlen 2014 lautet: »Mitdenken – mitbestimmen – mitmachen«.

Die Vorbereitungen der Betriebsratswahlen haben wir bezirklich mit zwei Schwerpunktsetzungen besonders unterstützt. Um z. B. in Delegiertenversammlungen die Wahlen zum Thema zu machen, haben wir hierfür geeignete Präsentation erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Inhaltlich haben wir uns darauf konzentriert, besonders junge Aktive für eine Kandidatur zu gewinnen und sie durch Kandidatenschulungen darauf vorzubereiten. Beide Angebote sind gut genutzt worden.

Wir konnten mit starken Argumenten für die Betriebsratswahlen, die Kandidaturen und die Schulungen werben:

**Konzentration auf
bezirkliche Themen**

**Vertrauensleute-
konferenz fördert
den Austausch**

**Bezirkliche
Angebote**

- In keinem anderen Land Europas können Betriebsräte in Unternehmen so umfassend mitbestimmen wie hierzulande. Und das zahlt sich aus.
- Denn dort, wo es Betriebsräte gibt, sind die Entgelte nachweislich höher, die Arbeitsbedingungen besser und die Arbeitsplätze sicherer.

Unsere konkreten Ziele für NRW dabei:

- Mehr IG Metall-Betriebsräte in mehr Betriebsratsgremien.
- Mehr Mitbestimmung für „Arbeit sicher und fair“ bewirken.
- Die Zusammensetzung der Gremien entsprechend der Belegschaftsstruktur verbessern
- Die Anzahl junger Betriebsräte unter 35 Jahren gegenüber der vorherigen Wahl nochmals steigern, um weitere 15 Prozent auf 1.300.
- Die Zahl der 35- bis 40-jährigen um 20 Prozent auf 1.400 steigern.
- Den Wissenstransfer verbessert gestalten, um beim Generationswechsel den Erfahrungsschatz und das hohe Kompetenzniveau zu erhalten.
- Neu gewählte junge Betriebsräte sowie auch ausscheidende Jugend- und Auszubildendenvertreter in die örtliche gewerkschaftliche Arbeit einbeziehen.
- Mehr junge Mitglieder gewinnen und deren Bindung verbessern.

Anzahl junger Betriebsräte steigern

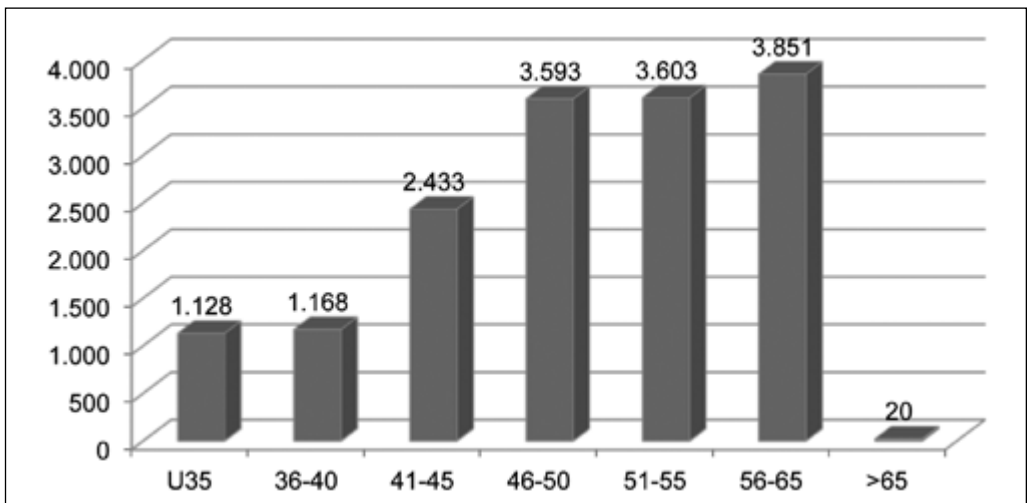
Die Wahlen 2014 und deren Auswertungen laufen derzeit noch. Erfolgsmaßstab sind die Wahlergebnisse von 2010.

Hohe Wahlbeteiligung

Vor 4 Jahren haben wir eine hohe Wahlbeteiligung von 75,89 Prozent erreicht. 24,5 Prozent aller Betriebsräte waren zum Zeitpunkt ihrer Wahl bereits über 55 Jahre alt. Soweit sie 2014 erneut kandidiert haben, werden sie spätestens zum Ende dieser Amtsperiode ausscheiden.

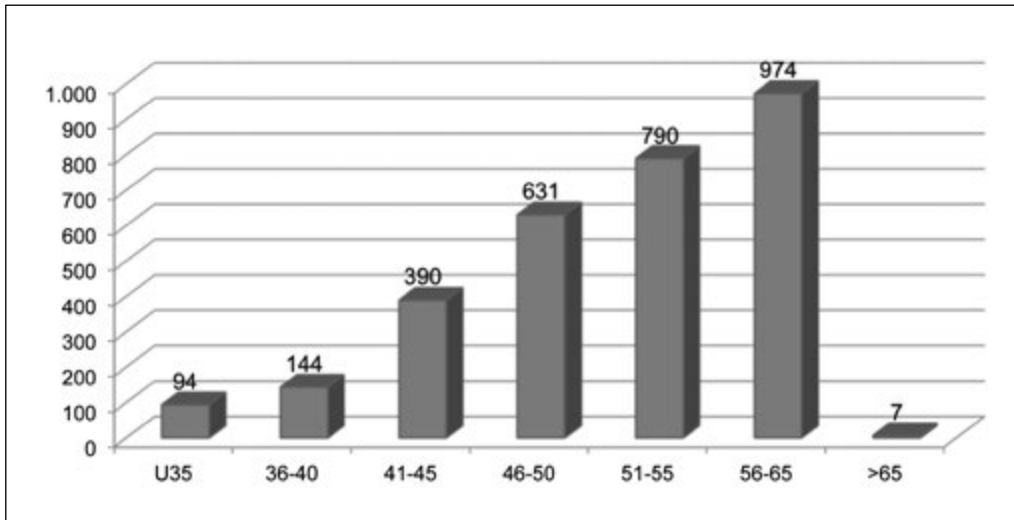
Fast ein Viertel bereits über 55 Jahre

Altersstruktur der Betriebsratsmitglieder in NRW (Stand: 2010)



Bei den Betriebsratsvorsitzenden ist die Ausgangssituation noch drastischer. Über 1/3 (32,4 Prozent) der erfahrenen Betriebsratsvorsitzenden wird in den nächsten Jahren altersbedingt aus den Betriebsräten ausscheiden und sogar 58,4% der Betriebsratsvorsitzenden sind über 50 Jahre.

Altersstruktur der Betriebsratsvorsitzenden in NRW



Mehr als die Hälfte älter als 50 Jahre

3. Junge Mitglieder – Jugendprojekt auf Erfolgskurs – Revolution Bildung

Die Mitgliederentwicklung 2013 war im Jugendbereich durchweg positiv. Bei den Auszubildenden haben wir um 4,2 Prozent und bei den Jugendlichen um 0,8 Prozent zugelegt. Die selbst gesteckten Ziele bei Neuaufnahmen im Jugendbereich konnten deutlich übererfüllt werden (bei Auszubildenden mit 107 Prozent und bei Jugendlichen mit 104 Prozent). Gleichzeitig konnte die Zahl der Austritte und Streichungen gegenüber dem Vorjahr verringert werden.

Diese Entwicklung gelang durch die seit dem Jahr 2012 laufenden Jugendprojekte. 13 zusätzliche Sekretärinnen und Sekretäre mit dem Schwerpunkt Jugend sind seitdem in NRW tätig. Ihre Einstellungen wurden durch das bezirksweit konzipierte Jugendprojekt möglich, finanziert aus den Investitionsmitteln vom Vorstand der IG Metall.

Aktuell hat der Bezirk NRW 19.684 organisierte Auszubildende und 45.164 jugendliche Mitglieder. Damit ist die IG Metall NRW mit Abstand der stärkste politische Jugendverband in NRW.

Im Rahmen der Berufsschultour konnten wir 341 neue Mitglieder gewinnen. An 20 Berufskollegs haben wir Aktionen und Unterrichtseinheiten zu den Themen „Gewerkschaft“, „Interessenvertretung“, „Tarifvertrag“, „Deine Ausbildung“, „Drittes Ausbildungsjahr“ und „Rechtsextremismus“ durchgeführt.

Ziele bei Neuaufnahmen mehr als erfüllt

Jugendprojekt weiter auf Erfolgskurs

Berufsschultour

Unser bezirklicher Jugendausschuss tagte im Jahr 2013 vier Mal. Vier Bezirksjugendausschuss-Seminare haben wir durchgeführt. Zentrale Themen waren:

- Übernahme nach der Ausbildung
- Ausbildungsqualität
- Situation der jungen Generation
- Mitgliederentwicklung
- Internationale Zusammenarbeit
- Antirassismus
- Bildung

Rund 80 junge Kolleginnen und Kollegen wirken regelmäßig im Bezirksjugendausschuss zusammen.

**JAV/BR-Tagung
in Willingen:
880 Teilnehmer/
innen**

Im Februar 2013 fand unsere bisher größte JAV/BR-Tagung in Willingen statt. Dieses Mal kamen 880 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus über 300 Betrieben in NRW zusammen. In 26 regional organisierten Workshops arbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema Übernahme nach der Ausbildung und Personalbedarfsplanung. Zwei Plenumsphasen rundeten das Gesamtkonzept der Tagung ab. Fast 100 Referentinnen und Referenten hatten sich über Monate darauf vorbereitet. Inhalte, Methoden und Rahmenprogramm kamen hervorragend an. Die JAV/BR-Tagung war ein voller Erfolg und motiviert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, vor Ort weiterzuarbeiten.

Revolution Bildung

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Operation Übernahme war die IG Metall-Jugend auf der Suche nach einem neuem Thema für eine Jugendkampagne.

Neue Kampagne

In einem breit angelegten Beteiligungsprozess hat sich die IG Metall Jugend des Themas Bildung angenommen. Am bundesweiten „Kick Off“ zur IG Metall-Jugendkampagne „Revolution Bildung“ im März 2013 in Frankfurt am Main waren zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus NRW beteiligt.

Für die IG Metall hat Bildung einen hohen Stellenwert. Sie setzt sich für den Abbau von Bildungsarmut, für Chancengleichheit und mehr soziale Durchlässigkeit ein. Niemand soll aufgrund der sozialen Herkunft von Bildung ausgeschlossen werden. Allgemeine und berufliche Bildung sind im Verständnis der IG Metall gleichwertig. Deshalb legt sie Wert auf die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens, in dem z. B. Bachelorabschlüsse und Fortbildungsberufe auf eine Stufe gestellt werden.

Bildungspolitik ist im Verständnis der IG Metall Gesellschaftspolitik. Deshalb steht sie im Zentrum der gewerkschaftlichen Mobilisierung. In und durch Bildungspolitik lassen sich die gewerkschaftlichen Ideale wie gute Arbeit, Gerechtigkeit und Demokratie thematisieren. Gute Bildung ist Bestandteil einer gerechten Gesellschaft.

Bei der Revolution Bildung stehen deshalb vier zentrale Handlungsfelder im Mittelpunkt:

- Zeit für Bildung
- Geld für Bildung
- Zugang zu Bildung
- Qualität in Bildung

4. Große Konzerne

Siemens

Die betriebspolitischen Aktivitäten bei SIEMENS standen im Berichtszeitraum ganz unter dem Eindruck des Siemens-Einspar-Programmes 2014 sowie unserer konzeptionellen Gegenmodelle „Siemens 2020“/„Mensch vor Marge“. Nach einem erfolgreichen Aktionstag im Februar 2013 haben wir unsere jährliche Siemens-NRW-Konferenz im Rahmen der in allen Bezirken stattgefundenen Regionalkonferenzen durchgeführt. Dort haben wir die Inhalte unserer Strategie näher beleuchtet und uns mit der von der IG Metall angestoßenen durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten wissenschaftlichen Studie zu Siemens befasst.

Die Betreuung der Siemens-Betriebe in NRW erfolgte weiterhin im Rahmen der Verbindungskreissitzungen des GBR, sowie im Rahmen der von uns initiierten Vertrauensleutetreffen auf Bezirksebene, die in Krefeld, Düsseldorf und Mülheim in den jeweiligen Betrieben stattgefunden haben. Neben der Präsenz auf ausgewählten Betriebsversammlungen zur Unterstützung der Verwaltungsstellen haben wir zusätzlich auch die Betreuung des Jugend-Verbindungskreises der GJAV wahrgenommen.

Überregional haben wir im Siemens-Kern-Team mitgearbeitet, die bundesweite VKL-Tagung für Siemens mitgestaltet und am Strategieseminar des GBR in Gersfeld sowie der Betriebsräteversammlung in Berlin teilgenommen. Die enge bundesweite Vernetzung hat die Siemens-Arbeit im Bezirk sehr unterstützt. Wir haben auch ein Seminar für Assistenzkräfte im BR spezielle für Siemens in NRW zusammen mit A&L Bielefeld entwickelt und pilotiert.

Besonders erwähnenswert ist das am 01.03.2013 begonnene Projekt des strategischen Investitionsfonds zur weiteren Mitgliedersteigerung bei SIEMENS in NRW. Die verschiedenen Cluster wurden nacheinander in Angriff genommen:

- Große Werke der Sektoren Energy und Infrastructure & Cities,
- Siemens Sektor Industry MD; ehemals Flender-Gruppe,
- Niederlassungen.

Zentrale Handlungsfelder

Mensch vor Marge

Vertrauensleute und Betriebsräte unterstützt

Qualifizierung für BR-Assistenzkräfte

Mitgliederprojekt Siemens

Würfelaktion unterstützt Mitglieder- gewinnung

Bei den Werken Energy/I&C konnte die Zahl der Mitglieder um 372 oder 9,3 Prozent gesteigert werden. Die dort Beschäftigten machen nur 7 Prozent der Gesamtbeschäftigten bei Siemens aus und doch konnte dort mehr als 1/3 des gesamten Mitgliederzuwachses in Deutschland realisiert werden. Der ohnehin schon sehr hohe Organisationsgrad in Gesamt-NRW konnte auf 42,4 Prozent gesteigert werden, somit um 1,4 Prozentpunkte (bundesweit 0,4 Prozentpunkte). Zur Mitgliedergewinnung wurde auch die Tarifrunde 2013 gezielt genutzt.

Im vom Siemens-Team ausgerufenen Werbemonat November 2013 wurden die ersten drei Plätze von den Werken Bocholt, Mülheim und Krefeld belegt und gingen somit alle an den Bezirk NRW. Beteiligungsorientierte Aktionen wie ein Betriebsrats- und Engineering-Forum in Krefeld oder eine „Würfelaktion“ (Beschäftigte konnten ihre Fragen und Wünsche auf große Würfel schreiben) in Mülheim haben dabei geholfen.

Atos

Systematische Beteiligung

Der neue „Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen“ hat seine Qualität aus der systematischen Beteiligungsstrategie bei Atos gewonnen.

Durch kontinuierlichen Besuch der Betriebsversammlungen bei Atos bundesweit konnte das Tarifthema als beherrschend etabliert werden. In beiden Gesamtbetriebsräten von AIT und AIS (Atos IT Solutions and Services GmbH) wurde regelmäßig darüber berichtet. In einem speziell für unsere Funktionsträger bei Atos konzipierten einwöchigen Seminar in Bad Neuenahr wurde die gemeinsame Strategie entwickelt und die Zusammenarbeit gestärkt.

Im Kalenderjahr 2013, dem Jahr der Tarifbewegung, des Tarifabschlusses und der Umsetzung, konnten wir die Mitgliederzahlen bei AIT versechsfachen. Der Organisationsgrad überschritt nach Inkrafttreten des Tarifvertrags die 50-Prozent-Marke. Ein wesentlicher Teil der Mitglieder konnte im Bezirk NRW gewonnen werden, wo neben den AIS-Standorten sehr viele AIT-Standorte sind!

Mitgliederbonus

Entscheidender Grund war der klare „Mitgliederbonus“. Das Unternehmen zahlte ausschließlich den benannten IG Metall-Mitgliedern die vollen vereinbarten Leistungen, anstandslos und ohne irgendwelche Änderungen des Arbeitsvertrags. Von Nicht-Mitgliedern wurden hingegen im Rahmen von angebotenen Gleichstellungsverträgen Zugeständnisse in Richtung Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen verlangt. Dieses Vorgehen war zwischen den Verhandlungspartnern Konsens und hat klargemacht, wer den Tarifvertrag ermöglicht und wer einen originären Rechtsanspruch darauf hat.

Im bisher schon tarifgebundenen Unternehmen AIS wurde mit der dauerhaften Absicherung der Tarifbindung bei Atos und dem neuen IT-Tarifvertrag eine Mitgliedersteigerung von 15 Prozent erreicht. Der zuvor bereits hohe Organisationsgrad trug wesentlich zur Konfliktfähigkeit bei und stieg nochmals an.

Aktuell organisieren sich die Beschäftigten in dem selbständigen – direkt aus Frankreich geführten und noch tariflosen Unternehmen – „Atos Worldline GmbH“ an den Standorten Aachen und Frankfurt. Sie wollen durchsetzen, dass auch sie

in den Genuss des Tarifvertrags und der vereinbarten Entgeltsteigerungen kommen.

Die Ausdehnung auf weitere Unternehmen, v. a. im IT-Mittelstand wird in den kommenden Jahren Aufgabe der ITK-Koordination in der Bezirksleitung in enger Zusammenarbeit mit den Verwaltungsstellen sein. Unser Vertragspartner METALL NRW plant ebenfalls, entsprechende Unternehmen auf die Vorteile einer Tarifbindung in der Branche IT anzusprechen. Die gesteigerte Präsenz in der IT-Branche ist somit weiter ausbaufähig.

Vodafone

Vodafone beschäftigt aktuell noch ca. 10.500 Mitarbeiter bundesweit. In der Zentrale in Düsseldorf sind durch die Zentralisierung von Tätigkeiten ca. 5000 Mitarbeiter angesiedelt (vorher ca. 3000). Im April 2013 verkündete die Geschäftsführung in Deutschland die Absicht, den Bereich Customer Services mit bundesweit ca. 3000 Beschäftigten auszugliedern mit dem Ziel, die Services günstiger zu beziehen. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen verkündet, die zu Lasten der Mitarbeiter Kosten senken sollten.

In dezentralen und einer großen bundesweiten Protestaktion konnte eine breite Öffentlichkeit zu diesen Themen hergestellt werden. Die Aktionen trugen zweifellos dazu bei, dass die IG Metall als starker Verhandlungspartner vom Arbeitgeber wahrgenommen wurde. Die Mitgliederzahl wuchs deutlich. Von April bis Ende 2013 konnten 1000 neue Mitglieder gewonnen werden, davon ca. 700 in NRW.

Unter der Prämisse, dass die Mitarbeiter nicht ausgliedert werden und bei Vodafone beschäftigt bleiben, verhandelte die IG Metall einen Ergänzungstarifvertrag. Entgelte wurden moderat abgesenkt, im Gegenzug verpflichtet sich Vodafone, für diesen Personenkreis keine betriebsbedingten Kündigungen bis Oktober 2017 auszusprechen und bis zu diesem Zeitpunkt Standorte zu erhalten.

Ausgliederter Betriebsteil Vodafone Field Services (heute Ericsson TSG)

2010 wurden bundesweit ca. 700 Mitarbeiter des Bereichs ‚Field Services‘ (Service Techniker) von Vodafone nach Ericsson in eine eigene Gesellschaft (Technical Field Services) ausgegliedert. Für den überwiegenden Teil der Mitarbeiter besteht analog den Vodafone-Beschäftigten eine Bindung an den IG Metall-Flächentarifvertrag „Telekommunikation NRW“. Ericsson beabsichtigt, diese Gesellschaft in eine weitaus kleinere Gesellschaft von Ericsson zu verschmelzen. Faktisch würde damit die Tarifbindung entfallen, da die Ericsson EMG tarifungebunden ist.

In dieser Situation konnten seit November ca. 100 neue Mitglieder gewonnen werden (ca. 60 für Düsseldorf/Neuss), Tendenz deutlich steigend. Eine Tarif- und eine Verhandlungskommission werden aktuell mit dem Ziel gebildet, Verhandlungen zu Erhalt der Tarifbindung aufzunehmen.

**Gesteigerte
IT-Präsenz**

**700 neue Mitglieder
in NRW**

5. Industrielle Dienstleistungen – Leiharbeit und Werkverträge

1664 Neuaufnahmen

Nach 6 Jahren ist Anfang 2013 das Projekt Industrielle Dienstleistungen/Leiharbeit ausgelaufen und in die Regelarbeit der Bezirksleitung überführt worden. Gerade mit der Kampagne Leiharbeit wurde viel erreicht. Neben unzähligen Betriebsvereinbarungen haben wir die Tarifabschlüsse in der Stahlindustrie und den „TV LeiZ“ in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt. Mit den Verleihern haben wir Branchenzuschläge für die Metall- und Elektroindustrie, Holz- und Kunststoffindustrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie vereinbart.

Branchenzuschläge

TV LeiZ stärkt Mitbestimmungsrechte

Die Kreativität der Arbeitgeber, Tarifregelungen umzudeuten und nach Schlupflöchern zu suchen, kennt aber keine Grenzen. Branchenzuschlag ja oder nein, die Klarstellungen bei der Entgeltfortzahlung oder die Frage, wie man den Übernahmeanspruch nach TV LeiZ in der Metall- und Elektroindustrie umgehen kann, sorgten für reichlich Informationsbedarf. Mit Mephisto hat die Bezirksleitung NRW den Betriebsräten ein Tool zur Verfügung gestellt, mit dem sehr einfach, wirksame Widersprüche nach § 99 BetrVG von den Betriebsräten erstellt werden können.

Werk- und Dienstleistungsverträge nehmen weiter zu

Werk- und Dienstleistungsverträge waren schon immer ein großes Thema in den Betrieben, jetzt weiten die Arbeitgeber diese Beschäftigungsformen aus, um die Mitbestimmung der Betriebsräte, vorhandene Besserregelungen und die Branchenzuschlagstarife in den Betrieben zu umgehen

Medienarbeit wirkt

Mit der Kampagne „Arbeit Sicher und Fair – für alle“ greift die IG Metall bundesweit dieses Thema nun auch auf, viele unserer Erfahrungen seit 2010 sind hier mit eingeflossen.

Die Betriebsräteschulungen zum Thema Werkvertrag sind stets ausgebucht. Die im Projekt entstandenen Infomaterialien wie die BR-Arbeitshilfe „Viel Arbeit am Rand“ wurden aktualisiert und auf das neue Kampagnendesign angepasst. Weitere Materialien wurden in der Toolbox Werkvertrag mit aufgenommen, die den Betriebsräten nun zur Verfügung steht.

6. Bildungsarbeit – Bildungsprozesse gestalten

Referenten- Qualifizierung wieder mit zwei Ausbildungs- gängen

Die bezirkliche Referenten-Qualifizierung dient der Ausbildung von künftigen ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten und erfolgt in Kooperation mit den IG Metall-Bildungszentren Beverungen und Sprockhövel. Unter dem Titel „Bildungsprozesse gestalten“ bietet die Qualifizierung Gelegenheit, einen eigenen Stil zu entwickeln, um demokratische Bildungsprozesse erfolgreich zu gestalten und gewerkschaftliche Themen zu vermitteln. Im Jahr 2013 haben die Verwaltungsstellen so viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeldet, dass sie in gleich zwei Ausbildungsgänge qualifiziert werden konnten. Auch in 2014 sind wieder zwei Ausbildungsgänge zustande gekommen.

Weiterhin bildet der Austausch von ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten einen Schwerpunkt in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit des Bezirks.

Um dem verstärkten Referentenbedarf für die Betriebsräte-Seminare nach der Betriebsratswahl Rechnung zu tragen, erfolgte eine Qualifizierung von BR kompakt-Nachwuchsreferenten in Kooperation mit dem IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel. Hier stand im Vordergrund, sich mit dem Konzept vertraut zu machen.

Ehrenamtliche, die in der Leitung eines Referenten-Arbeitskreises (RAK) tätig sind, konnten sich auf einem gemeinsamen Seminar des Bezirks NRW mit den Bezirken Mitte und Niedersachsen/Sachsen-Anhalt sowie dem IG Metall Bildungszentrum Beverungen austauschen und Eckpunkte für die Organisation und Arbeit des RAK entwickeln. Ein Redaktionsteam, bestehend unter anderem aus Ehrenamtlichen, wird daraus eine Handlungshilfe entwickeln.

Die sehr gute Zusammenarbeit mit den IG Metall-Bildungszentren in NRW wurde sowohl mit der Referenten-Qualifizierung als auch mit weiteren Seminarangeboten ausgebaut. Die Nutzung des an die Bildungszentren gebundenen regionalen Budgets (GRB) durch die Verwaltungsstellen lief im Berichtszeitraum im Jahr 2013 deutlich besser als im Vorjahr. Weiterhin wird ein Verfahren erprobt, mit dem das Budget im laufenden Jahr optimal genutzt wird.

Mit den regionalen Kooperationspartnern DGB-Bildungswerk NRW und Arbeit und Leben Bielefeld erfolgt weiterhin eine enge und sehr gute Zusammenarbeit auf regionaler und bezirklicher Ebene.

7. Weiterbildung

Im Projekt KONQreT werden Betriebsräte als „Prozessbegleiter“ in der betrieblichen Weiterbildung qualifiziert. Ziel ist es, in den beteiligten Betrieben die Umsetzung der Tarifvertrags-Qualifizierung (TV Q) zu befördern. Damit gelingt es, insbesondere bisher nicht oder weniger an Weiterbildung beteiligte Beschäftigte in ihrer beruflichen Perspektive und Arbeitsplatzsicherheit durch betriebliche Umsetzungen zu unterstützen.

Die Inhalte, die Methoden und deren Umsetzung werden in 10 jeweils zwei- bis dreitägigen Modulen zum Thema gemacht. Die Seminarphasen werden um ein Coaching der Prozessbegleiter/innen in ihren jeweiligen Betrieben bzw. Gremien ergänzt, um den Umsetzungsprozess zu unterstützen und die betriebspezifischen Fragen zu klären.

Im Juni 2013 wurde die 2. Staffel und 3. Staffel dieser Ausbildung mit Teilnehmenden aus jeweils 12 Betrieben abgeschlossen. Das Wissen um Weiterbildungsbedarfe und Instrumente sowie deren betriebliche Anwendungen konnte erweitert, das Weiterbildungsklima in den beteiligten Betrieben verbessert und die Weiterbildungsbeteiligung gestärkt werden. Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der TV Q wurden in mehreren Betrieben abgeschlossen bzw. mit neuem Leben gefüllt.

Derzeit werden weitere Betriebsräte in einer 4. und 5. Staffel in ihre Rolle als treibende Kraft für betriebliche Weiterbildungsprozesse unterstützt. Das schließt unter anderem ein, sich das erforderliche Fachwissen anzueignen, dessen Anwendung zu erproben, die Beschäftigten in die Schritte zur Umsetzung der Qualifizierung

Qualifizierung von BR kompakt-Referenten

Referenten-Arbeitskreise: Aktivierung von Ehrenamt

Sehr gute Zusammenarbeit mit allen Kooperationspartnern

TV-Qualifizierung

Betriebsräte als Prozessbegleiter qualifiziert

Weiterbildungsbeteiligung gestärkt

**Aus ESF-Mitteln
gefördert**

einzu beziehen, Sach- und Verhandlungsfragen mit dem Arbeitgeber zu klären und das gesamte BR-Gremium an der erforderlichen betrieblichen Kommunikation zu beteiligen. Zudem leistet das Projekt weitere Coaching-Angebote für die bereits beteiligten und zusätzliche interessierte Betriebsräte.

Das Projekt wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) und im Rahmen des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds gefördert.

8. Industriepolitik für Arbeit in NRW

**Industriearbeit 4.0 –
Industriearbeit 2020**

Industrielle Arbeit ist seit jeher in einem ständigen Umbruch. Neue Technologien (wie Industrie 4.0), neue Produkte, sich rasant verändernde Märkte, globale Wirtschaftsbeziehungen, knappe und sich verteuernende Energieressourcen verändern Arbeit in der Industrie und in den angrenzenden Dienstleistungsbereichen radikal. Die Standortfrage wird immer wieder neu gestellt und ist geknüpft an Innovationsfähigkeit, Produktivitätssteigerung und Wettbewerbsfähigkeit. In Nordrhein-Westfalen ist es in den letzten Jahrzehnten nicht im gleichen Maße wie in Baden-Württemberg und Bayern gelungen, die erheblichen Arbeitsplatzverluste in der Industrie durch z. B. Produktinnovationen, verändert ausgerichtete Fertigungen und neu geschaffene Arbeitsplätze zu kompensieren.

In Fortsetzung der „besser statt billiger“ Strategie unterstützt die IG Metall NRW weiterhin mit diversen Projekten Betriebsräte in ihrem arbeitspolitischen und beschäftigungssichernden Einfluss auf die Ausgestaltung dieser Veränderungsprozesse. Dazu zählen unter anderem:

- das Projekt ARIBERA – Betriebsräte werden als Innovationspromotoren qualifiziert,
- der Branchendialog in der Leuchtenindustrie,
- ein Projekt mit Betriebsräten in beschäftigungssichernden Diversifizierungs- und Konversionsprozessen,
- eine Initiative mit Betriebsräten, Branchenverbänden und Politik für sichere Arbeitsplätze in der Bergbauzulieferindustrie,
- die regional angelegte Initiative im Rahmen des technologischen Spitzenclusters „it's OWL“ mit dem Schwerpunkt „Industrie 4.0“, sowie
- zahlreiche weitere betriebliche, regionale oder thematische Schwerpunkte.

**Spitzencluster
„It's OWL“**

Im Spitzencluster „It's OWL“ werden Industrie 4.0-Anwendungen in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen und Wissenschaft erprobt und mit 40 Mio. Euro aus Bundesmitteln unterstützt. Namhafte Maschinenbau-Unternehmen und Hersteller von Elektronik beteiligen sich an diesem Spitzencluster. Die damit forcierte Fusion von Produktion und IT-Welt soll weitere Produktivitätsgewinne ermöglichen und birgt das Potenzial, die Art und Weise, wie wir heute produzieren und arbeiten,

grundlegend zu verändern. Daraus entsteht ein immenser Gestaltungsbedarf für die „Arbeit 4.0“.

Für eine nachhaltige Industriearbeit in NRW ist die frühzeitige Einbeziehung von Interessenvertretungen und Gewerkschaften in diesen Umbruchprozess unerlässlich. Mit mehreren Workshops und einer industriepolitischen Tagung werden durch die Initiative der Verwaltungsstellen in OWL diese Themenstellungen zu Themen der Betriebsräte und Beschäftigten gemacht.

Statt des dominanten technikorientierten Blicks stellen wir die Folgen für die Arbeitnehmer/innen und ihre Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt und fragen: Profitieren auch die Beschäftigten von der 4. industriellen (R)Evolution? Wie muss die Arbeit in der Industrie 4.0 aussehen und besser gestaltet werden, damit Industrie 4.0 auch für die Beschäftigten aussichtsreiche Zukunftschancen mit sich bringt? Kurz: Es geht um die frühzeitige Einmischung in strategische Zukunftsfelder.

Trotz einer erheblichen Eigendynamik der Technikentwicklung wird der Umbruch nicht von heute auf morgen geschehen. Es handelt sich um einen evolutionären Prozess. Diese Zeit gilt es zu nutzen. Denn eines steht außer Frage: Wenn sich die technologischen Möglichkeiten der Produktion verändern, bleibt dies nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten und damit auch für die Arbeit der Interessenvertretungen.

Am 15. Oktober 2013 hat die IG Metall NRW in Zusammenarbeit mit „Arbeit und Leben“ in Paderborn mit einer großen bundesweiten Konferenz „Industrie Arbeit 4.0 – Wir gestalten die Zukunft mit“ ein Zeichen gesetzt: Die IG Metall NRW mischt sich in Zukunftsfragen frühzeitig ein und organisiert den Dialog mit Unternehmen, Wissenschaft und Betriebsräten. Die von 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besuchte Konferenz hat Einiges bewegt. Die Geschäftsführung von it's OWL informiert uns seither kontinuierlich über laufende Veranstaltungen des Spitzenclusters. Der Staatssekretär im Wirtschaftsministerium NRW, Günther Horzetzky, hat auf der Konferenz das große Interesse der Landesregierung an einer Zusammenarbeit mit der IG Metall zu den zukünftigen Herausforderungen industriellen Wandels angekündigt. Wir sind seither im Gespräch mit Wirtschafts-, Wissenschafts- und Arbeitsministerium, um Fördermittel für die Unterstützung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in Zeiten radikaler Veränderungen der Industriearbeit einzuwerben.

Die Fachkonferenz „Industriearbeit 4.0“ wurde in einer Broschüre dokumentiert, die gerade erschienen ist und sowohl über das Intranet bestellt werden kann als auch online abrufbar bereit steht.

Die Mitgestaltung von und die Einflussnahme auf die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt erfordert durchsetzungsstarke informierte und beteiligte Belegschaften unter Einbeziehung der Kompetenz aller Beschäftigtengruppen.

Seit Mai 2013 läuft die Ausbildung zum „Innovationspromotor“ im Projekt ARIBERA. Insgesamt 25 Betriebsräte aus 13 Unternehmen entwickeln – über mehr als ein Jahr hinweg – im Rahmen der 15 Tage umfassenden Ausbildung gezielt eine eigene Zukunftsstrategie und ein eigenes Innovationsprojekt. Die in zwei Gruppen mit jeweils fünf Modulen durchgeführte prozessbegleitende Ausbildung orientiert sich an den jeweiligen betrieblichen Ausgangslagen und unterstützt Betriebsräte aus vorwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen dabei, proaktiv eigene

Mensch statt Technik im Mittelpunkt

**Konferenz
„Industrie Arbeit
4.0 – Wir gestalten
die Zukunft mit“**

**Konferenzbroschüre
erschienen**

**ARIBERA
Innovationsprojekte
beteiligungsorientiert
vorantreiben**

Kompetente Betriebsräte brauchen ein starkes Rückgrat – das sind die Mitglieder

Chancen der Mitbestimmung erkennen – keine Selbstverständlichkeit in KMU

Regionale Fachveranstaltungen und Workshops

strategische Positionierungen zur Sicherung und zum Ausbau von Beschäftigung zu entwickeln. ARIBERA läuft noch bis Ende 2014. Das mit Bundesmitteln finanzierte und beim Vorstand der IG Metall angesiedelte Projekt ist in NRW gleichzeitig ein Mitgliederprojekt.

Über die Auseinandersetzung und beteiligungsorientierte Einmischung in betriebliche Projekte erfahren Beschäftigte, wie wichtig kompetente Betriebsräte sind. Kompetenz der Betriebsräte ist die eine Seite. Damit die Kompetenz auch angenommen und berücksichtigt wird, brauchen sie den Rückhalt starker Belegschaften.

Die Aktivierung und Ansprache bislang nicht gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter über die Beteiligung an Innovationsvorhaben ist ein schrittweiser Prozess. Wir arbeiten derzeit an einem gezielten und maßgeschneiderten Ansprachekonzept und entsprechenden Werbematerialien für die beteiligten ARIBERA-Betriebe. Im Anschluss an die BR-Wahlen 2014 werden die Beschäftigten gezielt über die Arbeit ihrer Betriebsräte und deren im Rahmen von ARIBERA entwickeltes Innovationsprojekt informiert. Erste Mitgliedererfolge sind in einigen der beteiligten Unternehmen zu verzeichnen.

Aus den abgeschlossenen Projekten „Kompetenz und Innovation“ und „Besser: Zukunft“ haben wir gelernt: In der Auseinandersetzung um zukünftige Herausforderungen für Industriearbeit in Deutschland haben diejenigen Betriebe die größten Erfolge, die die Chancen der Mitbestimmung erkannt haben. Überall dort, wo Betriebsräte Zukunftsprojekte mit ihrem eigenen Knowhow kritisch begleiten und mitgestalten, konnten Unternehmen und Beschäftigte profitieren. Die in ARIBERA beteiligten Betriebsräte aus vorwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen brauchen zum Teil deutliche Unterstützung, um die Unternehmen vom kreativen Potenzial und der Kompetenz der Betriebsräte zu überzeugen.

Neben der Ausbildung zum Innovationspromotor werden regionale Workshops und Fachveranstaltungen zu verschiedenen Zukunftsthemen durchgeführt. Die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen zu Industriearbeit 4.0 erfolgte in enger Kooperation mit dem Projekt ARIBERA.

9. Betriebe ohne Betriebsrat und mit schwacher Bindung

Der Bezirk hat in Kooperation mit den Verwaltungsstellen Dortmund und Unna, Münster und Rheine, sowie der Verwaltungsstelle im Märkischen Kreis beim strategischen Investitionsfonds Erschließungsprojekte beantragt, die sich inhaltlich mit Betrieben ohne Betriebsrat (BoB) bzw. Betrieben mit schwacher Bindung (BsB) auseinandersetzen. Die Projekte sind im letzten Quartal 2013 gestartet. Mit den Projekten ist jeweils die Erreichung von 250 Neuaufnahmen pro Jahr verbunden. Darüber hinaus sollen pro Jahr und eingerichtete Stelle 4 neue Betriebsratsgremien gegründet werden. Über die Laufzeit des Projekts sollen so 2.250 Neuaufnahmen und 36 Betriebsratsgründungen erreicht werden.

10. Arbeitsschützer

Ein Schwerpunkt der Arbeit im Berichtszeitraum war die Initiative der IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung. Umfragen bei Betriebsräten hatten ergeben, dass bei der Gefährdungsanalyse nur in wenigen Betrieben auch psychische Belastungen erfasst werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat im Bezirk feste Strukturen. Der Arbeitskreis trifft sich zweimal im Jahr. Vorbereitet werden die Sitzungen durch einen Steuerungskreis, der sich vier Mal im Jahr trifft. Hinzu kommt – jeweils im Herbst – eine Klausur des Arbeitskreises.

11. Frauen

Die IG Metall setzt sich seit vielen Jahren gemeinsam mit ihren Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertrauensleuten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ein. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat unter anderem ergeben, dass Frauen wie Männer fast gleichermaßen ein großes Interesse an einer guten Vereinbarkeit von Arbeit und Leben haben, und dass Gleichstellung im Sinne von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ein sehr wichtiges Thema für sie ist.

Nach wie vor sind die Chancen und Spielräume der Frauen in der Arbeitswelt nicht so groß wie die der Männer. Viele Firmen nutzen die Potenziale ihrer weiblichen Beschäftigten nur eingeschränkt. Noch zu wenige Firmen engagieren sich ausdrücklich für Chancengleichheit. Zwar hat sich in den letzten Jahren einiges bewegt, doch sind die Chancen und Spielräume der Frauen in der Arbeitswelt geringer. Dazu gehört eine faire Entlohnung, die unabhängig vom Geschlecht ist. Dazu gehören gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die nicht eingeschränkt sind, z. B. durch mangelhafte Vereinbarkeitsoptionen von Arbeit und Privatleben oder klassische Rollenbilder von Frauen und Männern.

Der demografische Wandel und der weit verbreitete Fachkräftemangel hat diesen Forderungen Rückenwind verschafft. Nicht nur zum Internationalen Frauentag haben wir diese Themen der Frauen zu Themen der IG Metall und der Öffentlichkeit gemacht.

„Unser Jahr hat 365 Frauentage – IG Metall“ – unter diesem Motto warb die IG Metall nicht nur am Internationalen Frauentag 2014 für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Mit dem Start der bundesweiten Initiative „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“, machen wir unsere Kompetenz in Sachen Arbeit deutlich. Ein Ziel dieser Initiative ist das Aufmerksammachen auf Themen, mit denen Frauen in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind: Entgeltgerechtigkeit, Chancengleichheit für Frauen und Männer, eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und gute berufliche Entwicklungsperspektiven.

Die Frauenarbeit der NRW-Verwaltungsstellen wird im Frauenausschuss des Bezirks NRW zusammengeführt.

**Anti-Stress-
Verordnung**

Feste Strukturen

**Frauen noch immer
bei Entlohnung
benachteiligt**

**Wer die Besten will,
kann auf Frauen
nicht verzichten**

12. Angestellte / Ingenieure / Studierende

Bezirklicher Angestelltenausschuss

**Beschäftigten-
befragung:
Die Themen der
Angestellten**

Der Bezirkliche Angestelltenausschuss hat im Berichtszeitraum einmal getagt. Schwerpunkt war die Diskussion der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall sowie die Umsetzung der Erkenntnisse in den Betrieben und der Arbeit der IG Metall.

**Aktivierung
von Ehrenamt**

Es ist weiterhin ein Ziel des Ausschusses, mehr und neue Teilnehmer aus möglichst vielen Verwaltungsstellen für die bezirkliche Angestelltenarbeit zu gewinnen. Die Inhalte und Formen der Veranstaltungen werden zunehmend unter Einbringung der Ehrenamtlichen geplant und durchgeführt. Insbesondere die Themen, die sich aus der Beschäftigtenbefragung ergeben haben, werden aufgegriffen, um vor Ort Mitstreiter für die Umsetzung sowie zum Auf- und Ausbau der Angestelltenarbeit zu gewinnen. Der bezirkliche Angestelltenausschuss wird so zum Unterstützer der regionalen Arbeit und Mitgliederwerbung.

**Austauschtreffen
Ingenieure und
Studierende**

Ingenieurinnen und Ingenieure

Die bezirklichen Austauschtreffen zwischen Ingenieuren und Ingenieurstudenten finden weiterhin bis zu zwei Mal im Jahr in einem IG Metall-Bildungszentrum in NRW statt. Im Berichtszeitraum liegt der thematische Schwerpunkt auf dem Thema „Industrie 4.0“.

**Hochschul- und
Studierendenprojekt
in Aachen**

Studierende

Im Rahmen eines bundesweiten Projekts zur Hochschul- und Studierendenarbeit hat die IG Metall-Bezirksleitung NRW mit der IG Metall Aachen ein gemeinsames Projekt vor Ort initiiert, welches bereits seit Beginn des Jahres 2012 läuft. Aachen hat mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Universität (RWTH) sowie der Fachhochschule eine sehr hohe bundesweite Relevanz insbesondere in der Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Das Projekt sorgt dafür, dass die IG Metall an der Hochschule präsent ist – unter anderem mit einer Ringvorlesung sowie regelmäßigen Infoständen auf dem Campus. Weiterhin sichern Angebote (wie z. B. Exkursionen mit Betriebsbesichtigung) die Bindung vorhandener und neuer studierender Mitglieder an die IG Metall.

13. Migranten

Unter dem Motto „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ setzt sich der Migrationsausschuss der IG Metall NRW für die Integration und Gleichstellung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund ein. So fand eine gemeinsame Ausschusssitzung mit NRW Integrationsminister Guntram Schneider zu dem neuen

Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen statt. Die Mitglieder des Migrationsausschusses tragen diese Informationen in die Betriebe hinein.

Das Interesse, mit Politikern und Politikerinnen über doppelte Staatsbürgerschaft, Optionszwang und Wahlrecht im Vorfeld der Bundestagswahl zu sprechen, war groß. Es kamen Bundestagskandidaten der SPD, der Linken, der Grünen und der FDP. Über 50 Personen, überwiegend Multiplikatoren aus Vereinen, Migrantenorganisationen, Integrationsräten sowie Betriebsräte und Gewerkschafter nahmen jeweils in Köln und Mönchengladbach an den Diskussionsrunden teil.

Engagierte Metallerrinnen und Metaller aus NRW setzen im Rahmen der Migrationsarbeit der IG Metall NRW Zeichen gegen Rassismus im Betrieb und in der Gesellschaft. Hierzu informierte ein Journalist über die aktuellen rechtspolitischen Strömungen in Nordrhein-Westfalen. Denn längst erkennt man Neonazis und Rechtsradikale nicht mehr zwingend an ihrem äußeren Erscheinungsbild. Ihre politischen Ansichten sind oft die alten geblieben, ihre Propaganda und Sprache haben sie jedoch vielfach verändert, hin zu einer scheinbar „seriösen Radikalität“.

Auch wurde eine Präsentation erstellt, die Fakten statt Propaganda über neue Zuwanderinnen und Zuwanderer in NRW liefert.

14. Schwerbehinderte

Schwerpunkte der Schwerbehindertenarbeit der IG Metall NRW im Jahr 2014 sind

- SBV-Wahlen 2014
- Mitgliederwerbung
- Belebung der örtlichen Schwerbehindertenarbeit

Im Herbst 2014 finden die Schwerbehindertenwahlen statt. Einen Arbeitsschwerpunkt bildeten die Vorbereitungen auf diese Wahlen, um in allen wahlfähigen Betrieben die SBV-Wahlen 2014 durchführen zu können. Bei der SBV-Wahl 2006 hatten wir 798 gewählte Vertreter, bei der SBV-Wahl 2010 waren es 720. Ziel für 2014 ist ein Organisationsgrad von 85 – 90 Prozent, wie er 2006 erreicht wurde. Gleichzeitig wird zur Vorbereitung der SBV-Wahl die Mitgliederwerbung bei den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen verstärkt, um mindestens 50 Prozent (bisher 45,5 Prozent) Organisationsgrad zu erreichen.

In 12 bis 15 Verwaltungsstellen besteht ein regelmäßig arbeitender SBV-AK. Angesichts der Zunahme der Probleme von Schwerbehinderten in den Betrieben, wird derzeit geprüft, wie die Aktivitäten und die Anzahl der Arbeitskreise zu steigern sind.

**Diskussionsrunden
mit Bundestags-
kandidaten**

**Vorbereitung
Schwerbehinderten-
wahlen**

15. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Einen zentralen Bestandteil der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit bilden die Rentnerinnen und Rentner. In unserer Gesellschaft wächst ihr Anteil zunehmend. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden, wachsenden Anteil von Mitgliedern in der IG Metall, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen (23 Prozent Rentner/innen, 9 Prozent Erwerbslose), ist die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ohne Zweifel ein wichtiges Arbeitsfeld für die IG Metall.

Senioren- und Erwerbslosenarbeit sind genauso Bestandteile der außerbetrieblichen Gewerkschafts- und Mitgliedergruppenarbeit wie auch andere Mitgliedergruppen, die nicht durch betriebliche Strukturen betreut werden.

Der bezirkliche AGA-Ausschuss traf sich im Berichtszeitraum zu zwei Sitzungen und einer zweitägigen Klausurtagung. Der bezirkliche Steuerungskreis und der Vorstand tagten vier Mal und hielten eine dreitägige Klausurtagung ab.

Inhaltlich konzentrierte sich der bezirkliche AGA-Ausschuss vor allem auf sozialpolitische Themenstellungen.

Daneben spielen aber selbstverständlich auch aktuelle organisationspolitische Fragen eine herausragende Rolle. Der Ausschuss widmete sich regelmäßig der aktuellen Mitgliederentwicklung im Bezirk und den einzelnen Verwaltungsstellen.

Eine nicht nur für den Ausschuss interessante Frage ist dabei, aus welchen Gründen die IG Metall in der Altersgruppe zwischen 55 und 66 Jahren Mitglieder verliert. Eine Auswertung über das Jahr 2013 gibt hierzu Hinweise. Wie auch in anderen Altersgruppen spielen die berufsbedingten Übergänge (aus dem Arbeitsleben in die Rente) eine entscheidende Rolle für die Entscheidung, aus der IG Metall auszutreten. Darüber hinaus sind es vor allem finanzielle Gründe, die den Ausschlag für einen Austritt geben. Der Ausschuss beschäftigt sich intensiv mit dieser Problematik und hat im abgelaufenen Geschäftsjahr zwei Seminare zum Thema „Rückholmanagement“ in Beverungen durchgeführt.

Der Ausschuss hat sich im Jahr 2013 dazu entschlossen, die im Jahre 2003 erschienene Broschüre „Seniorenarbeit der IG Metall in NRW“ grundlegend zu überarbeiten und als Nachschlagewerk für den Bezirk neu aufzulegen. Darin wird es neben einer Übersicht über die regionalen Arbeitskreise und Ansprechpartner auch um die Kernpunkte der gewerkschaftlichen Seniorenarbeit gehen. Insbesondere diese Kernpunkte werden beteiligungsorientiert erarbeitet.

Weitere Arbeits- und Diskussionsschwerpunkte waren:

- Projekt Aktiv 55+
- Bildungsarbeit
- Außerordentlicher Gewerkschaftstag
- Bundestagswahlen

**Broschüre neu
aufgelegt**

- Rente mit 63
- Kampagne „Gute Arbeit – Gut in Rente“
- Verjüngung des Ausschusses
- Entwicklung der Arbeitslosenzahlen
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, Werkverträge)
- Hartz IV
- Demontage des Sozialstaats
- Altersarmut
- Erhalt und Ausbau von Strukturen

16. 13 Kernaufgaben der Verwaltungsstellen

Im Projekt „IG Metall 2009“ wurde auf Grundlage von Interviews und Workshops mit 33 Verwaltungsstellen Grundlagen erfolgreicher Verwaltungsstellenarbeit beschrieben. Daraus wurden 13 Kernaufgaben mit Erfolgsfaktoren und Qualitätskriterien definiert. Die Grundidee war: „Wenn eine Kernaufgabe in einer bestimmten Qualität gemacht wird, kann man das als gute VS-Arbeit bezeichnen.“ Und: „Jedes Mitglied – egal zu welcher Verwaltungsstelle es gehört – soll nach Möglichkeit eine gleich hohe Qualität der IG Metall-Arbeit vor Ort haben.“

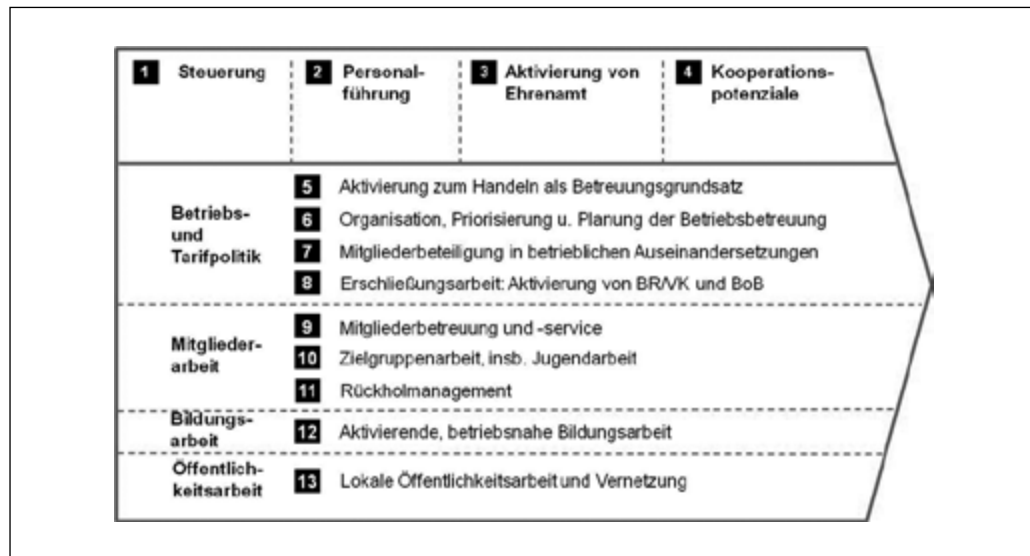
Die Kernaufgaben wurden nach sogenannten Primärprozessen (Kerngeschäft einer Verwaltungsstelle) und Sekundärprozessen (innere Steuerung, Organisation und Zusammenarbeit) unterteilt.

Die 13 Kernaufgaben mit den Erfolgsfaktoren und Qualitätskriterien sind ein gemeinsam erarbeiteter Standard für die Arbeit der Verwaltungsstellen und der gesamten IG Metall.

Einige Kernaufgaben betreffen Prozesse, die überwiegend von Bevollmächtigten umgesetzt werden, andere tangieren in größerem Maße Arbeitsprozesse im Bereich typischer Verwaltungsarbeit oder der Betriebsbetreuung. Sie können für alle Beschäftigten, egal, ob sie ihre Aufgaben in der Führung der Verwaltungsstelle, in der operativen politischen oder administrativen Arbeit haben, als Maßstab dienen.

**Gleich hohe Qualität
der IG Metall-Arbeit
vor Ort**

**13 Kernaufgaben
als Standard für alle
Verwaltungsstellen**



Ziele der IG Metall NRW

Das Ziel der IG Metall NRW ist die flächendeckende Umsetzung der 13 Kernaufgaben, denn:

- die Kernaufgaben bauen auf der Autonomie der Verwaltungsstelle auf und stärken sie. Sie wurden gemeinsam mit den Verwaltungsstellen entwickelt. Die Verwaltungsstellen werden auch an deren Weiterentwicklung beteiligt,
- die Umsetzung fördert die Vernetzung zwischen den Verwaltungsstellen sowie zwischen Verwaltungsstelle und Bezirksleitung,
- eine NRW-weite schnelle Verbreitung von guten Ideen fördert ein einheitliches Mindestqualitätsniveau bei der Aufgabenwahrnehmung. Davon profitieren Mitglieder, Funktionäre und Hauptamtliche,
- ein effizienterer Ressourceneinsatz wird möglich und es bleibt mehr Raum für Betreuung und Erschließung.

Oberstes Ziel aller Maßnahmen ist die politische Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall NRW weiter zu gewährleisten und zu verbessern.

Die Bezirksleitung bietet Angebote auf 2 Ebenen an. Auf NRW-Ebene steht Vernetzung und Austausch im Vordergrund, auf Verwaltungsstellen-Ebene die konkrete Prozessoptimierung.

Die NRW-Strategie umfasst:

- Unterstützungsangebote auf Grundlage der strategischen Ausrichtung des Bezirkes bezogen auf:
 - Mitgliederentwicklung
 - Organisationsentwicklung
 - Personalentwicklung

- und thematischen Schwerpunkten (2013/14: Junge Generation, Tarif und Industrie 4.0)
- Vernetzung & Zusammenarbeit forcieren durch den Austausch auf Bezirks-Ebene, dazu finden Vernetzungstreffen statt:
 - themenorientiert (z. B. Rückholmanagement)
 - strukturähnliche Verwaltungsstellen
 - nach hauptamtlichen Beschäftigtengruppen
- Best-Practice-Beispiele eruieren und dokumentieren sowie Erfolgsfaktoren transparent machen

Zu den neuen Angeboten gehören z.B. Vernetzungstreffen für Verwaltungsangestellte, die besonders gut angenommen werden. 4 Mal jährlich bieten wir nun diese Vernetzungstreffen an, jeweils mit einem anderen thematischen Schwerpunkt.

An den 5 Treffen zu den Themen Arbeitsorganisation, MDB-Auswertungen, Mitgliederbetreuung, Bildungsarbeit und Rückholmanagement haben 118 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen

Die Verwaltungsstellen-Strategie beinhaltet:

- Beratung und Unterstützung der/des Bevollmächtigten in Veränderungsvorhaben
- Begleitung des Veränderungsprozesses in der Verwaltungsstelle – von der Analyse der IST-Situation über Maßnahmenfestlegung bis zum Controlling – mit dem Hauptamtlichen-Team und/oder dem Ortsvorstand.

Bis April 2014 haben 9 Verwaltungsstellen den individuellen Prozess mit bezirklicher Moderation in Anspruch genommen. Davon haben 7 Verwaltungsstellen in Ortsvorstandsklausuren eine erste Analyse der 13 Kernaufgaben mit Bewertung und Festlegung der Schwerpunkte für die nächsten 12 Monate gemacht, sowie ein verbindliches internen Controllings vereinbart.

5 Verwaltungsstellen haben zudem in Klausuren der Hauptamtlichen zu einzelnen thematischen Schwerpunkten der strategischen Ausrichtung oder zur Optimierung von Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit, Kommunikation und Verbindlichkeit gearbeitet. Alle beteiligten Verwaltungsstellen wünschen sich die weitere bezirkliche Begleitung und haben Nachfolgetermine reserviert.

Vernetzungstreffen

Bezirkliche Moderation

Nachfolgetermine vereinbart

**enge Verzahnung
von Mitglieder-,
Personal- und
Organisationsent-
wicklung im Bezirk
NRW**

**Beschäftigtenzahl
zum 1. Januar 2014**

17. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im Bezirk NRW ist eng verzahnt mit der strategischen Ausrichtung des Bezirkes. Sie ist neben der Organisations- und Mitgliederentwicklung einer der drei strategischen Schwerpunkte der Bezirksleitung.



Beschäftigtenzahlen

Am 1. Januar 2014 waren 440 Kolleginnen und Kollegen bei der IG Metall NRW beschäftigt, davon

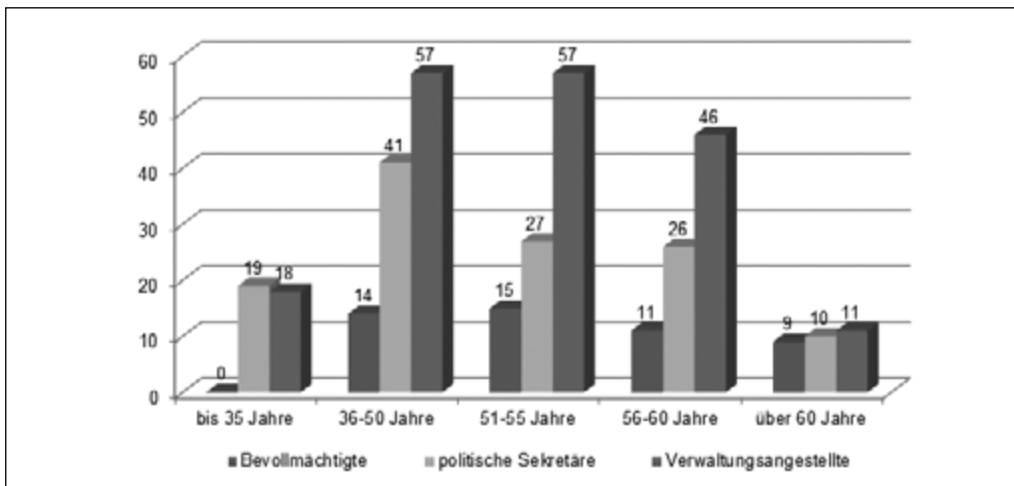
- 400 in den Verwaltungsstellen
 - 49 Bevollmächtigte
 - 124 politische Sekretäre (18 in ATZ-Freistellungsphase(FP))
 - 181 Verwaltungsangestellte (20 in ATZ-FP)
 - 22 Projektsekretäre
 - 3 Auszubildenden
 - 21 Weitere (Raumpflegerin, Hausmeister, ...) (1 in ATZ-FP)
- 6 im RVZ (Regionales Verwaltungszentrum) in Essen
- und 34 in der Bezirksleitung (davon 4 Projektsekretäre).

Ziele und Aufgaben

Der Fokus im Bereich Personalentwicklung der Bezirksleitung NRW lag 2013 in folgenden Bereichen:

- Kommunikation und Kooperation zwischen Bezirksleitung und Verwaltungsstellen im Bereich Personalentwicklung erhöhen,
- Sicherung des notwendigen Bedarfes an Beschäftigten, insbesondere an Führungskräften – die strategische Begleitung des demografischen Wandels innerhalb der IG Metall NRW durch eine gezielte Führungskräfteentwicklung (in Kooperation mit dem Vorstand),
- Erhöhung der fachlichen Qualifikationen, sowie der methodischen und sozialen Kompetenzen im politischen und administrativen Bereich,
- Entdeckung von ehrenamtlichen Talenten für den hauptamtlichen Bereich, Beratung und Begleitung von Ehrenamtlichen beim Übergang in die Hauptamtlichkeit.

Ausgehend von den guten Erfahrungen im vergangenen Jahr bearbeiten wir diese Schwerpunktsetzungen derzeit und in den kommenden Jahren weiter. Damit stellen wir uns besonders der Herausforderung, dass viele unserer Beschäftigten in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheiden.



Besonders dramatisch ist die Altersstruktur bei den Bevollmächtigten: Von den insgesamt 49 Bevollmächtigten sind 9 Bevollmächtigte über 60 Jahre alt, insgesamt 20 sind älter als 55 Jahre.

Anders ausgedrückt: knapp 40 Prozent unserer Führungskräfte vor Ort sind älter als 55 Jahre, weitere 30 Prozent sind zwischen 51 und 55 Jahren. Sie alle werden kurz- oder mittelfristig ausscheiden. Die strategische Begleitung des demografischen Wandels innerhalb der IG Metall NRW zählt zu den wichtigsten Aufgaben im Bereich der Personalentwicklung der nächsten Jahre.

Neben dem Hauptamtlichen Aus- und Weiterbildungsprogramm (HAW) des Vorstandes bietet die Bezirksleitung NRW gezielte fachliche Qualifizierungen nach aktuellen Anforderungen in unterschiedlichen Formaten an. Je nach Thema, Dringlichkeit und Bedarf bieten wir Tages- und Mehrtagesseminare an.

Neu implementiert wurde Anfang 2013 die „Mittwochs-Quali“ als fester monatlicher Qualifizierungstermin. Alle interessierten Hauptamtlichen können teilnehmen – egal ob politisch oder administrativ – je nach Aufgabengebiet und Interesse. An den 13 Mittwochsqualifikationen haben 191 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen.

Zudem führen wir in 2014 erstmalig eine bezirkliche Qualifizierung für junge/neue politische Sekretärinnen und Sekretäre in NRW durch. Auf Grund des hohen Interesses haben wir die Gruppe aufgeteilt und bieten nun in 2 Reihen parallel eine Vertiefung von tarif- und betriebspolitischen Kenntnissen und die Vermittlung von gewerkschaftlichem und bezirksspezifischem Fach- und Organisationswissen in jeweils 4 Modulen (2,5 tägig) an.



Für Verwaltungsangestellte startete im November 2013 die 2. Reihe der Qualifizierungsreihe „Mitgliederorientiertes Büromanagement“, das die Bezirksleitung gemeinsam mit dem Ressort PE/HAW der Vorstandsverwaltung anbietet.

mit dem Ressort PE/HAW der Vorstandsverwaltung anbietet.

Personalbedarf decken

70 Prozent unserer Führungskräfte vor Ort scheidet kurz- bis mittelfristig altersbedingt aus

Mittwochs-Quali an jedem ersten Mittwoch im Monat

Qualifizierungsreihe „Junge Hauptamtliche“ gestartet

„Mitgliederorientiertes Büromanagement“

Ehrenamtliche Talente gefunden

In 3 Modulen (jeweils 1,5 Tage) tauschen sich die Verwaltungsangestellten über ihre Arbeit, Arbeitsorganisation und Prozesse in der Verwaltungsstelle aus. Die Qualifizierungsreihe hat zum Ziel, Verwaltungsangestellte auf bezirklicher Ebene den Raum für einen praxisnahen Austausch über Verwaltungsarbeit in der IG Metall zur Verfügung zu stellen. Das Konzept zielt darauf ab, die Arbeit von Verwaltungsangestellten zu vernetzen und Best-Practice-Beispiele für Kolleginnen nutzbar zu machen.

Im ehrenamtlichen Bereich stehen wir in den nächsten Jahren ebenfalls vor großen Veränderungen: Viele Betriebsräte, Vertrauensleute und langjährige Aktive gehen in Rente. Zur Stärkung der Gewerkschaftsarbeit vor Ort hat die Bezirksleitung NRW in Zusammenarbeit mit dem Ressort Personalentwicklung/HAW vom Vorstand im September 2013 eine Qualifizierungsreihe für „junge“ Ehrenamtliche gestartet, die bereits in wichtigen Funktionen im Betrieb oder der IG Metall sind bzw. kommen.

Neben der Stärkung der Gewerkschaftsarbeit vor Ort geht es hier auch darum, ehrenamtliche Talente für eine mögliche hauptamtliche Beschäftigung zu finden. Die 16-tägige Qualifizierungsreihe eignet sich dafür besonders gut, da die Teilnehmer/innen über einen Zeitraum von 6 Monaten intensiv begleitet werden. Mit den Talenten werden anschließend die weiteren Optionen wie der Besuch der Europäischen Akademie der Arbeit oder das Traineeprogramm beraten und wir begleiten sie beim Übergang in die Hauptamtlichkeit.

In der Qualifizierungsreihe „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“ werden in 4 Modulen (3-4 tägig) und 2 Transfertagen folgende Inhalte bearbeitet:

- Projekt- und Prozessgestaltung
- Beteiligungsorientierung als methodische Grundlage für die Arbeit in Gruppen
- Werkzeuge für die systematische und strukturierte Arbeit im Team
- Führen und Leiten in Projekten
- Gestaltung von Kommunikationsprozessen
- Präsentations- und Visualisierungstechniken
- Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich gestalten
- Aktionsmöglichkeiten und -formen im Betrieb
- Betriebliche Kampagnen planen, durchführen und auswerten
- Verhandlungsführung
- Projektarbeit am eigenen betrieblichen (Mitgliederentwicklungs-)Projekt



Das betriebliche (Mitgliederentwicklungs-)Projekt führen die Teilnehmer/innen als Projektleiter/innen durch und präsentieren es abschließend vor ihren Bevollmächtigten, dem Bezirksleiter und Repräsentanten vom Vorstand. Am 25. April 2014 schlossen 11 Teilnehmer/innen die Qualifizierungsreihe 2013–2014 ab.

