



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Kooperationsvereinbarung

Wirtschaft und Arbeitswelt stehen im Zuge von Digitalisierung und Energiewende vor Veränderungen, wie sie Generationen nicht mehr erlebt haben. Die Gewerkschaften EVG, IG BAU, IG BCE und IG Metall vertreten überwiegend Mitglieder der Investitionsgüterindustrie, von Unternehmen im globalen Wettbewerb und der industrienahen Dienstleistungen.

Sie kämpfen für die Interessen von Beschäftigten, deren Arbeitsplätze von Energiekosten und Versorgungssicherheit elementar abhängig sind. Die Branchen, die Unternehmen und die Wertschöpfungsketten der Organisationsbereiche der EVG, der IG BAU, der IG BCE und der IG Metall sind eng verzahnt; die gewerkschaftliche Gestaltung des ökonomischen und sozialen Fortschritt erfordert stärkere Kooperation.

Sie rücken zusammen, um diesen tiefgreifenden Strukturwandel demokratisch und sozial zu prägen. Globale Konkurrenz um Standorte, eine enorme Beweglichkeit der Kapitalströme und sehr hohe, fixe Renditeerwartungen von Investoren treiben diese Veränderung schneller an, als wir das in der Vergangenheit erlebt haben. Das erfordert andere Arbeitsweisen und Kooperationen der Gewerkschaften in Deutschland, Europa und weltweit.

Die vier im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften EVG, IG BAU, IG BCE und IG Metall wollen gemeinsam die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Interessen der in der deutschen Industrie Beschäftigten auch unter veränderten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Bedingungen wirkungsvoll vertreten werden können.

Weder die Anzahl der Industriearbeitsplätze noch deren Qualität sind zwangsläufigen Entwicklungen ausgesetzt. Es bedarf gewerkschaftlich gebündelter und immer wieder neuer Initiativen, um wirkungsvoll den sozialen und ökologischen Fortschritt voran zu bringen.

Die herausragende Bedeutung der industriellen Wertschöpfung muss auch zukünftig durch eine moderne, leistungs- und wettbewerbsfähige sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichtete wissensbasierte Industrie sichergestellt werden.

Die Interessen der Beschäftigten in unseren Industrien stehen für uns im Mittelpunkt und sind für uns handlungsleitend.

1. Gemeinsame Verantwortung für die industrielle Entwicklung

Die Sicherung und Weiterentwicklung des Industriestandortes Deutschland entscheidet darüber, wie sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen in unserem Lande entwickeln werden.

Angesichts der überragenden Bedeutung, die der industriellen Entwicklung auch für den Dienstleistungs- und Wissenssektor zukommt, und angesichts der besonderen Herausforderungen für die Weiterentwicklung der industriellen Substanz sind besondere, gemeinsame Aktivitäten der Gewerkschaften nicht nur sinnvoll sondern unumgänglich.

Nur gemeinsam können wir mit einer deutlich vernehmbaren Stimme gegenüber Staat und Arbeitgebern sprechen.

Mit dem auf Initiative der Industriegewerkschaften gegründeten „Bündnis für Industrie“, das die Voraussetzungen für eine engere Kooperation von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften schaffen soll, ist hierfür auch eine flankierende politische Plattform gegeben.

2. Gemeinsame Verantwortung für Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Qualifikation

Zentraler Bezugspunkt für die Kooperation der Gewerkschaften sind die besonderen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Es geht um beschäftigungspolitische Antworten auf die zentralen Anforderungen der Zukunft. Dazu gehören die demografische Entwicklung, der Fachkräftemangel, die beide auch innovative Lösungen für die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer, von Erziehungsberechtigten und Menschen mit Migrationshintergrund erfordern. Dazu gehören aber insbesondere auch die zu erwartenden neuen Produktivitätssprünge in der industriellen Rationalisierung und Automatisierung.

Mit der Digitalisierung in der neuen Dimension von Industrie 4.0 sind weitreichende Veränderungen verbunden. So ist ein umfassender Wandel bei den Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen, aber auch der Beruflichkeit und neuen notwendigen Qualifikationen zu erwarten. Wir wollen die sich daraus ergebenden Chancen nutzen und die Risiken minimieren.

3. Kooperations- und Synergieeffekte nutzen, um den DGB zu stärken

Im flexiblen Kapitalismus kommt es auf effizientes Handeln, erkennbare Positionen und für die Mitglieder klare Strukturen an. Wir haben uns zu einer Form der kooperativen Zusammenarbeit eigenständiger Gewerkschaften entschieden.

Wir werden so – mit Arbeitgebern und Politik – den technologischen Wandel gestalten, dass am Ende mehr Beschäftigte bessere Arbeit im industriellen Netz finden.

Dazu bedarf es der Einheit unter den Gewerkschaften. Diese Einheit im Deutschen Gewerkschaftsbund ist zum einen das politische Vermächtnis der Gewerkschafterinnen und

Gewerkschafter, die erlebten, dass im Streit die Weimarer Republik nicht verteidigt werden konnte.

Die Einheit hat aber auch geholfen, vielfältige Prozesse des Strukturwandels solidarisch zu gestalten. Wir schaffen nun eine neue Plattform, um diese Einheit unter uns zu festigen.

Betriebe, Unternehmen und Branchen verändern sich. Zwischen den Wirtschaftszweigen und in den Wertschöpfungsketten verschwimmen Grenzen. Die verschiedenen Produktionsstufen wachsen einerseits ineinander, andererseits werden Teile der Wertschöpfungs- und Produktionsprozesse in andere Trägerschaft übertragen. Dadurch entstehen immer neue industrienaher Dienstleistungen.

Millionen Frauen und Männer in den Betrieben und Büros wollen auf ihre Fragen differenzierte Antworten ihrer jeweiligen Gewerkschaft – bei weitem nicht nur tarifpolitisch.

Sie erwarten zu Recht, dass wir die spezifischen Interessen industrieller Belegschaften mit Blick auf gesamtwirtschaftliche und industriepolitische Themen wahrnehmen sowie eine arbeitsplatzsichernde Ressourcen-, Energie- und Umweltpolitik betreiben.

Wir haben als Gewerkschaften eine gemeinsame Sicht auf die Herausforderungen unserer Zeit entwickelt und einen Modus vereinbart, wie wir ohne Konflikte untereinander für Belegschaften des industriellen Netzes die besten Lösungen für ihre Anforderungen finden. Durch die unter uns gesicherte Tarifeinheit entfalten wir Stärke.

So werden unsere Tarifverträge und unsere Mitbestimmungspolitik den Frauen und Männern in unseren Branchen die notwendige Sicherheit im Wandel geben.

Durch eine solidarische Abstimmung zwischen den vier Gewerkschaften sollen mögliche Konkurrenz und Divergenzen zwischen unseren Organisationen verhindert und ein gemeinsames Vorgehen im Sinne unserer Beschäftigten gestärkt werden.

Dazu zählen ausdrücklich Fragen der rationalen Organisationsabgrenzung anhand der bestehenden Wertschöpfungsketten, die grundsätzlich dem Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ folgen.

Unsere Arbeit wird von dem Verständnis bestimmt, dass gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit nur mit der Mehrheit der organisierten Beschäftigten erreicht werden kann.

Die jeweiligen Ressourcen der Gewerkschaften sollen zum Zwecke der gemeinsamen Gestaltung der Industrie- und Arbeitspolitik besser eingesetzt werden. Die im Sinne einer umfassenden Verantwortung für die Beschäftigten in der Industrie formulierten speziellen Interessen der Gewerkschaften werden gebündelt. Damit erhöhen wir die Effizienz und vermeiden Reibungsverluste.

Auf diese Weise wird auch der DGB als Dachverband gestärkt.

Er vertritt die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer in den für alle Beschäftigten bedeutenden und übergeordneten Fragen.

Für eine leistungs- und zukunftsfähige Industrie in einer solidarischen Gesellschaft

Vorbemerkung

Die Zukunft der Menschen in Deutschland und in der Europäischen Union hängt von der Leistungsfähigkeit und der Stärke der Wirtschaft ebenso ab, wie vom demokratischen Fortschritt und der Fähigkeit, das Zusammenleben in einer solidarischen Gesellschaft zu organisieren.

Das Herzstück der deutschen Wirtschaft ist die Industrie – in Europa muss die Industrie diesen Stellenwert wieder bekommen.

Zudem haben sich Gewerkschaften wiederholt zu einer ehrgeizigen Politik für einen sozial-ökologischen Strukturwandel bekannt. Dieser ist genauso wie die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Industrie nur möglich, wenn es gelingt, die drei "I" zu aktivieren: Intelligenz, Innovationen und Investitionen.

Die herausragende Bedeutung der industriellen Wertschöpfung muss auch zukünftig durch eine moderne, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete, leistungs- und wettbewerbsfähige sowie wissensbasierte Industrie sichergestellt werden. Die Gliederung der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung nach Wirtschaftszweigen, die sich an der Trennung eines sekundären und tertiären Sektors orientierte, ist längst überholt.

Moderne industrielle Wertschöpfungsketten zeichnen sich durch eine arbeitsteilige Integration aus, die den Unterschied von Güterproduktion und Dienstleistung in ihren Geschäftsmodellen längst überwunden hat.

Der industrielle Sektor ist beides. Zusammen mit den produktionsnahen Dienstleistungen hängen knapp 60 Prozent des gesamtwirtschaftlichen Produktionswerts der deutschen Wirtschaft direkt oder indirekt von der industriellen Produktion und deren Wachstum ab.

Der wirtschaftliche Erfolg der deutschen Industrie und die Teilhabe der Arbeitnehmer an diesem Erfolg hängen auch von internationalen Rahmenbedingungen ab. Wenn Arbeitnehmer in unterschiedlichen Ländern gegeneinander ausgespielt werden, ist die Teilhabe aller am materiellen Wohlstand gefährdet.

Dauerhafte internationale makroökonomische Ungleichgewichte schaden einem ausgewogenen internationalen Handel und gefährden auch Absatzmöglichkeiten deutscher Industrieprodukte und Arbeitsplätze. Zur Recht benennt das Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft in außenwirtschaftliches Gleichgewicht als eines der wirtschaftspolitischen Ziele.

Wir bekennen uns dazu. Wettbewerbsfähigkeit definieren wir in diesem Zusammenhang gerade nicht über niedrige Löhne, sondern über innovative und qualitativ hochwertige Produkte und intelligente Prozesse. Dafür sind qualifizierte Fachkräfte erforderlich, die dank guter Arbeit, fairer Löhne und umfassender Mitbestimmungsmöglichkeiten ihre Talente voll entfalten können.

Industrie und Wertschöpfungsketten im Umbruch gestalten

Der industrielle Kern prägt die deutsche Wirtschaft nachhaltig. 2013 erzeugten die rund 5,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe einen Umsatz von 1,6 Billionen Euro. Um den industriellen Kern herum bildet sich ein industrielles Netz, zu dem auch weite Teile des Handwerks zählen, ohne die die Industrieproduktion nicht möglich wäre.

Hierzu gehören unter anderem der Verkehrsbereich, der arbeitsteilige Produktion erst ermöglicht, industriennahe Dienstleistungen (4,1 Millionen Beschäftigte) oder das Baugewerbe (1,7 Millionen Beschäftigte), das das Fundament für eine starke Industrie und öffentliche Infrastruktur erstellt.

Alle diese Belegschaften gemeinsam sind auf Grund ihrer quantitativen Bedeutung mit ihren Beiträgen und Steuern das Rückgrat des deutschen Sozialstaates.

Die Ausfuhr von Industriegütern, darunter zunehmend auch industrielle Dienstleistungen, trug mit mehr als 50 Prozent zum Umsatz des industriellen Kerns bei. Ohne unsere Stärke auf dem Weltmarkt ist der allgemeine Wohlstand nicht darstellbar.

Das industrielle Netz ist ein dynamisches Gebilde. Es verändert sich ständig und zwar so wie es einer Gesellschaft gelingt, immer neue Herausforderungen anzunehmen.

Gewerkschaften haben in vielen Branchen erfolgreich die zurückliegende Phase der Globalisierung mitgestaltet, damit Beschäftigung in Deutschland erhalten bleibt. Produktivitätssteigernde Innovationen, die Einbeziehung der mittel- und osteuropäischen Staaten in die Wertschöpfungsketten unseres industriellen Netzes sowie die Erschließung von Auslandsmärkten haben die Stärke der deutschen Industrie gesichert. Dazu hat oftmals auch die Lohn- und Beschäftigungspolitik beigetragen.

In vielen Branchen ist die Zahl der Frauen und Männer, die eine in der Regel gute Arbeit finden, trotz Finanzmarktkrise und ihrer Folgen gestiegen. Andere Branchenbestandteile des industriellen Netzes sind stärker geprägt von einer kleinbetrieblichen Struktur mit geringerer Tarifbindung, wenig gelebter Mitbestimmung oder einem hohen Anteil prekärer Beschäftigung. Auch verlaufen die internationalen Verflechtungen hier nach anderen Mustern.

In diesen Bestandteilen des industriellen Netzes waren die Voraussetzungen für Gewerkschaften für die Durchsetzung guter Arbeit und die aktive Gestaltung des Strukturwandels oft schwierig. Aber auch hier sind mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem gesetzlichen Mindestlohn erste Schritte auf dem Weg zu einer Durchsetzung des Prinzips "Gleiche Arbeitsbedingungen am gleichen Arbeitsort für die gleiche Arbeit" erfolgt.

Dieser Weg muss zusehends mit den Mitteln der Tarifpolitik fortgesetzt werden. Die Einführung eines Systems gesetzlicher Mindestlöhne war richtig – ihn durch eine erfolgreiche Tarifpolitik mehr und mehr überflüssig zu machen ist unser Ziel.

Wichtige ökonomische Herausforderungen der kommenden Jahre liegen zum einen in der Digitalisierung. Zum anderen liegt eine Herausforderung in der mit Blick auf den

Klimawandel erforderlichen Erneuerung von Produktion und Wertschöpfung unter den Bedingungen einer nachhaltigen Energiewende.

Aus Beidem ergeben sich weitreichende Veränderungsbedarfe:

- Industrie 4.0 verbindet intelligente Produkte, vernetzt Maschinen und flexible Produktion. Teile der Wertschöpfungskette werden dezentraler, räumlich verlagert und mobiler. Sie bedeutet eine Verkleinerung von Stückzahlen, Auflagen und Chargen. Sie verbindet Kunden unmittelbar mit der Produktion. Industrie 4.0 wirkt sich aber auch auf Beschäftigte, Arbeitsgestaltung und Arbeitsanforderungen aus.
- Der Klimawandel erfordert eine Effizienzrevolution im Umgang mit Energie und Ressourcen. In wesentlichen Branchen haben wir Fortschritte erreicht, um Produktion und Verbrauch dank neuer Verfahren zu entkoppeln. So konnte über feste Werkstoffkreisläufe der Grad der Wiederverwendung von Rohstoffen deutlich erhöht werden, um den CO₂ – Ausstoß durch enorme Anstrengungen in der Produkt- und Prozessgestaltung stärker als in jedem anderen Sektor der Volkswirtschaft zu senken.

In diesem Strukturwandel können mehr Industriearbeitsplätze entstehen.

Nur gemeinsam können wir den Strukturwandel positiv gestalten. Von den Arbeitgebern erwarten wir, dass sie selbst Anstrengungen zur Erhöhung der Tarifbindung unternehmen und die Flucht aus dem Flächentarif nicht nur stoppen, sondern umkehren. Dies verlangt auch von Arbeitgebern junger, innovativer Industrien und industrienaher Dienstleistungen die Bereitschaft, mit uns Tarifverhandlungen und Branchengespräche zu führen. Erst gute Arbeit macht Produktion nachhaltig.

Eine koordinierte Politik für die Industrie 4.0

Von den europäischen Institutionen, der Bundesregierung, dem Bundestag und den Parlamenten und Regierungen der Länder erwarten wir, dass sie endlich die Tragweite von Energiewende, sozialem und ökologischem Strukturwandel und Industrie 4.0 anerkennen.

Darin liegt die Grundvoraussetzung dafür, gemeinsam eine koordinierte Industriepolitik zu gestalten. Die Bereitstellung von Breitbandnetzen, Sicherheitstechnologien und die Etablierung offener, transparenter europäischer Standards für Konnektivität und Big-Data sind, neben einer Industrialisierungspolitik der Zukunftstechnologien, Kernelemente einer solchen Politik.

Strukturwandel durch erneuerbare Energien gestalten

Wir erwarten, dass der Übergang in das Zeitalter preisgünstiger erneuerbarer Energien mit Augenmaß geführt wird. Berücksichtigt werden müssen etwa der Stand der Technik, die Möglichkeiten zu Investitionen und die Auswirkungen auf die Beschäftigten. Von grundlegender Bedeutung ist der Auf- und Ausbau von Speicher- und Leitungskapazitäten.

Auf dem Weg zur Energiewende stellen konventionelle Energieträger eine Brückentechnologie dar. Insbesondere im Wärmemarkt sind - sowohl bei privaten Haushalten als auch bei Unternehmen und Verwaltungen der öffentlichen Hand - erhebliche Möglichkeiten zur Energieeinsparung noch nicht realisiert. Deutschland bietet sich die Chance, im Bereich der Energietechnologie weltweit Standards und Normen zu setzen.

Das gelingt aber nur, wenn wir in Politik und Gesellschaft mit Erfolg für die Beiträge unserer Industrien gegen den Klimawandel werben, neue Begeisterung für unsere Leistungen stiften und damit Attraktivität und Ansehen unserer Industrie steigern.

Der Investitionsstau muss dringend aufgelöst werden

Europa befindet sich als Wirtschaftsraum nun fast ein Jahrzehnt in der Krise. Deutschland, hat sich schneller als erwartet von der Erschütterung 2008/09 erholt. Es ist nun nicht nur Zeit für eine bessere, expansive Wirtschafts- und Finanzpolitik in Europa. Wenn wir endlich aufbrechen wollen, müssen wir unsere Wirtschaftsstruktur ebenso einer kritischen Bilanz unterziehen.

Dabei stellen wir fest:

- Wir haben eine erhebliche Investitionslücke, die Unternehmen wie Belegschaften an der Entwicklung hindern. Wir produzieren seit drei Jahrzehnten mit einem immer älteren Maschinenpark. Zwischen 1991 und 2011 sank der Modernitätsgrad des produktiven Anlagevermögens in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes von 52,7 auf 47,5 Prozent (Verhältnis von Netto- zu Bruttoanlagevermögen).
- Der schlechte Zustand der Verkehrsinfrastruktur droht zu einem Hindernis für die zuverlässige Verknüpfung der Produktionsstandorte und die wirtschaftliche Entwicklung zu werden. Insbesondere der Erneuerungsbedarf bei den bestehenden Verkehrswegen muss angegangen werden. Für die Zukunftsfähigkeit der Produktion in Deutschland sind Investitionen zur Weiterentwicklung des Verkehrssystems in Richtung auf Energieeffizienz, Nachhaltigkeit sowie bezahlbare Mobilität für alle im Personenverkehr vordringlich.
- Auch der Verfall der übrigen Bereiche der öffentlichen Infrastruktur bremst die Leistungsfähigkeit von Betrieben, Unternehmen, Belegschaften und der Volkswirtschaft insgesamt.
- Die Belegschaften altern immer weiter. Zwar steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seit Jahren, jedoch sinkt die Zahl der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 20 in Folge kleinerer Geburtenjahrgänge, aber auch einer immer geringeren Ausbildungsbereitschaft in vielen Branchen (1999 - 2013 von 1,1 Millionen auf 660.000 Auszubildende).

Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der arbeitenden Älteren (60-65) von 550.000 auf 1,6 Millionen. Der demographische Wandel stellt uns vor verstärkte Herausforderungen bei der zukünftigen Sicherung unseres Fachkräftebedarfs, aber auch bei der Integration und sozialen Absicherung einer steigenden Zahl älterer Arbeitnehmer, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen vor Erreichen der Altersrente von Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben bedroht sind.

Es wird nicht gelingen, auf immer älteren Anlagen, mit immer älteren Belegschaften auf der Grundlage einer veralteten Infrastruktur auf Dauer Höchstleistungen zu erzielen. Auch die Ausrichtung auf einen "Niedriglohnsektor" ist kein Konzept für die Zukunft einer modernen Industrie. Ziel ist es, unsere hochproduktiven Belegschaften in Industrie, industrienahen Dienstleistungen und Bauwirtschaft gemeinsam auf die "High-Road" zurückbringen.

Unser Leitbild von qualitativem Wachstum ist aktueller denn je

In Branchendialogen mit Wirtschaftsverbänden und Regierungen muss geklärt werden, wie Bildungs-, Innovations- und Investitionsbremsen gelöst werden können und wie mehr gute Arbeit geschaffen werden kann. Die erreichte Qualität der sozialen Ordnung steht für uns dabei ebenso wenig zur Disposition wie unser Ziel, den Übergang vom quantitativen zu einem qualitativen Wirtschafts- und Wachstumsmodell zu schaffen. Das schließt ein, dass wir unsere Werte und Ziele entsprechend einer sich verändernden Realität in Arbeitswelt und Gesellschaft immer wieder neu interpretieren.

Drei Aufgaben sind zentral:

- Der Weg aus der Demographiefalle zur Demographiechance führt über bessere Bildung und Qualifikation, mehr Aus- und Weiterbildung, altersgerechte Arbeit und Förderung qualifikationsadäquater altersgerechter Arbeit sowie steigende Produktivität durch Innovationen. Die Bildungspolitik muss noch viel intensiver die Talente der Menschen entwickeln. Wir können es uns nicht erlauben, auch nur ein Kind oder einen Jugendlichen zurückzulassen.

Die Qualität des Angebotes von Kitas, Kindergärten, Grund- und weiterführenden Schulen muss deutlich angehoben werden, insbesondere Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte im Elementarbereich verdienen eine an ihren herausragenden Leistungen gemessene faire Bezahlung.

Die Integration insbesondere von Kindern mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Haushalten erfordert den flächendeckenden Umbau des allgemeinbildenden Schulsystems zu einem Ganztagschulsystem.

Dieser Umbau leistet zugleich einen wesentlichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erhöht damit die Berufs- und Karrierechancen in erster Linie von Frauen.

- Bei den Ausgaben für Forschung und Entwicklung hat Deutschland gemessen am Bruttoinlandsprodukt zum Durchschnitt der OECD-Staaten aufgeschlossen. Gemessen an der Bedeutung der Industrie sind die Ausgaben jedoch weiterhin zu gering - andere Länder, in denen die Gesellschaft und so die Belegschaften altern, investieren deutlich über drei Prozent des BIP in Forschung und Entwicklung.
- Wir erwarten von unseren Unternehmen, dass sie eine nachhaltige und langfristig ausgerichtete Investitionspolitik betreiben. Die Basis des industriellen Netzes in Deutschland muss durch Investitionen deutlich über dem Niveau der Abschreibungen gestärkt werden. Wir brauchen eine Investitionsoffensive zugunsten der öffentlichen Infrastruktur und eine öffentliche Auftragsvergabe, die auch bei der Einhaltung sozialer Standards wie Tariftreue und Übernahmegarantie für die Beschäftigten bei der Neuvergabe von Dienstleistungen vorbildlich ist.

Zeit für eine Offensive für mehr Mitbestimmung in einer solidarischen Gesellschaft

Eine leistungsfähige Industrie ist die notwendige Voraussetzung für allgemeinen Wohlstand und gute Arbeit. Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber tatsächlich am Wohlstand angemessen teilhaben und die gesellschaftliche Solidarität gestärkt wird, benötigt es starke Gewerkschaften und den Mut der Politik, Kurs zu halten bei der Setzung der hierfür notwendigen Rahmenbedingungen.

Gewerkschaften als Motor für eine solidarische Gesellschaft

Wer seinen Beitrag leistet zu einer auf hohem Niveau produktiven Wirtschaft, braucht gute Arbeit und Sicherheit:

durch unbefristete, fair entlohnte und mitbestimmte Arbeitsverhältnisse, durch eine leistungsfähige sozialstaatliche Absicherung, durch Weiterbildungsangebote und durch eine lebensphasengerechte Arbeitszeit.

Wir erachten es für richtig, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für gleitende Übergänge in den Ruhestand verbessert werden. Darauf müssen sich gerade auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlassen können, die nicht zu den Stammebelegschaften im industriellen Kern gehören und die öfter zu geringeren Entgelten in prekären Arbeitsverhältnissen oder in kleinen Betrieben mit weniger Rechten arbeiten.

Diese Herausforderung können und werden wir wo es geht tarifpolitisch angehen. Aber Aufgabe der Politik ist es, auch hier die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen und Lösungen überall dort finanziell zu ermöglichen, wo Tarifpolitik überfordert ist.

Dies wird zum Beispiel deutlich bei der Gestaltung einer lebensphasengerechten Arbeitszeit. Hier gilt es zum einen die „Lücke vor der Altersrente“ zu schließen, die vielen älteren Arbeitnehmern droht, wenn sie aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ihren Arbeitsplatz verlieren oder keinen neuen finden. Sie rutschen heute oft kurz vor der Rente in die SGB II-Bedürftigkeit ab und sind massiv von Dequalifizierungsprozessen betroffen, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auch ökonomisch ineffizient sind.

Zum anderen braucht es ganz allgemein lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle, die neben der Wochenarbeitszeit auch Freiheit zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit ermöglichen und materiell absichern.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Beruf und Familie zu vereinbaren. Sie haben aber auch Freunde, engagieren sich in Parteien oder Vereinen, sie kümmern sich um Nachbarn, sie bilden sich weiter und sie haben auch ein Recht auf Müßiggang. Je höher die Produktivität in der Arbeitswelt steigt, umso wichtiger sind angemessene Zeiträume zur Teilhabe am Leben jenseits des Fabrikators.

Erfolgsmodell Mitbestimmung – Zeit für eine neue Offensive!

Die Mitbestimmung ist zuallererst ein Kennzeichen der demokratischen Ordnung in Deutschland. In der Krise 2008/09 wurde nun auch der ökonomische Wert geordneter industrieller Beziehungen offenbar. Tarifpolitik, Mitbestimmung und Arbeitsmarktpolitik stabilisierten in ihrem Zusammenwirken die Industrie in der Krisenzeit und ergänzten damit eine konjunkturpolitisch aktive staatliche Finanzpolitik.

Ohne starke Belegschaften wäre die sich anschließende, schnelle Erholung nicht möglich gewesen. Seither ist die organisierte Kritik an der Mitbestimmung aus dem Arbeitgeberlager und der Politik verstummt. Es gibt weder politisch noch gesellschaftlich relevante Kräfte, von der sogenannten *Alternative für Deutschland* und anderen rechtsextremen Parteien abgesehen, die das Sozialmodell der Bundesrepublik Deutschland angreifen würden. Dies kann sich allerdings auch schnell wieder wandeln.

Wer einen Betriebsrat gründet, muss sich seiner Arbeit sicher sein

In vielen Betrieben sieht die Lage anders aus. Unternehmen verlassen die Arbeitgeberverbände, Arbeitgeberverbände verweigern Verhandlungen, gründen Unterverbände ohne Tariffähigkeit und bedienen sich bei Dumpingangeboten von Schmutzkonkurrenten in der Tarifwelt. Dass sich Leiharbeit, unfaire Werkvertragskonstrukte, befristete Arbeitsverträge, Scheinselbstständigkeit und Minijobs ausweiten konnten, ist ein Zeichen für die gewachsene Distanz von erheblichen Teilen der Wirtschaft zu unserer Sozialordnung.

Die unterzeichnenden Gewerkschaften verfolgen eine beteiligungsorientierte Organisationspolitik. Betriebsräte sind neben Vertrauensleuten dafür unerlässlich. Doch endet fast jede dritte Betriebsratsgründung im Konflikt mit Arbeitgebern, die glauben, der Geltungsbereich des Grundgesetzes ende an ihren Betriebstüren.

Gemeinsam treten wir daher dafür ein, die Wahlverfahren zu vereinfachen und die Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte stärker zu schützen. Die Realität zeigt: Schon Mitglieder eines Wahlvorstandes bedürfen eines besonderen Kündigungsschutzes.

Außerdem erwarten wir von der Politik eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte auf Beschäftigte aus Werkverträgen, Leiharbeit und vergleichbaren Drittanbietern sowie wirksamere Mitbestimmung bei „Make-or-buy“-Entscheidungen.

Aus unserer Sicht ist es zudem notwendig, das Betriebsverfassungsgesetz um Initiativrechte der Betriebsräte für „Gute Arbeit“ auszuweiten.

Weiter ist es notwendig, dass angesichts immer kleinteiligerer Betriebe, die zudem immer volatiler werden, eine Neujustierung des Betriebsbegriffs erfolgt und Perspektiven entwickelt werden für verbesserte betriebsübergreifende Interessenvertretungsstrukturen. Ebenso bedarf es neuer Mitbestimmungsstrukturen für nicht stationär arbeitende Beschäftigte, zum Beispiel in der Bauwirtschaft, die auf Baustellen heute oft gemeinsam mit Beschäftigten zahlreicher anderer Betriebe ohne gemeinsame Mitbestimmungsstrukturen arbeiten.

Bei der öffentlichen Neuvergabe von Dienstleistungsaufträgen, die häufig grundlegende Änderungen der betrieblichen Strukturen nach sich ziehen, müssen Regeln greifen, die sicherstellen, dass die bestehenden betrieblichen Interessenvertretungen während dieser Veränderungsprozesse handlungsfähig bleiben.

Da viele Unternehmen immer weniger Personal direkt „an Bord“ haben, keineswegs aber an wirtschaftlicher Bedeutung für die Beschäftigten und die Gesellschaft verlieren, passen die heutigen Schwellenwerte für die Mitbestimmung in Aufsichtsräten nicht zur Wirklichkeit. Sie müssen gesenkt werden, um den demokratischen Charakter unserer Wirtschaftsordnung als Teil einer starken Gesellschaft weiterzuentwickeln.

Eine starke europäische Gesellschaft

Die Gewerkschaften beförderten das Zusammenwachsen Europas vom Gründungstag der Europäischen Union an. Vor 25 Jahren fiel der Eiserne Vorhang, der nicht nur Deutschland sondern Europa teilte. Die Systemkonkurrenz entwickelt sich heute zusehends zwischen Marktradikalismus und sozial regulierter Marktwirtschaft. Dabei gehen Marktradikale sogar Bündnisse mit autoritär regierten Staaten und Diktaturen ein.

Wir setzen auf die politische Einigung Europas auf einem hohen Niveau demokratischer, sozialer und ökologischer Ordnung, da wir uns sicher sind, dass soziale Demokratien besser in der Lage sind, Widersprüche auf Dauer produktiv aufzulösen.

Aus diesem Grund stehen wir zu der Idee eines Europas der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das tun wir, obwohl die vergangenen Jahre europäischer Integration oft von Entscheidungen gegen die Arbeitnehmerinteressen geprägt waren und besonders in Deutschland Arbeitsplätze in der Industrie gekostet haben, die verlagert wurden.

Es gab dabei auch klare Fehlentscheidungen von Unternehmen, die nun korrigiert werden. Gleichwohl haben wir in der Europapolitik klaren Kurs gehalten.

Aus diesem Grund nehmen wir auch Einfluss auf die Arbeit von Europäischem Rat, Europäischer Kommission und Europäischem Parlament. Wir unterstützen die Arbeit des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), weil er auch gewerkschaftliche Positionen in den europäischen Beratungsprozess der Institutionen einbringt und deren Durchsetzung unterstützt.

Seit Jahren leidet der europäische Gedanke unter der einseitigen Fokussierung auf Wettbewerbsthemen.

Umgekehrt hat die Qualität, mit der Frauen und Männer von ihren sozialen Rechten Gebrauch machen können, massiv gelitten. Insbesondere in den Krisenstaaten des Mittelmeerraumes und des Balkans wurden auch Gewerkschaftsrechte stark eingeschränkt. Wir können das weder allein noch über Nacht korrigieren.

Mit der Gründung von IndustriAll haben die Industriegewerkschaften in der EU ein starkes Zeichen gesetzt. Gemeinsam mit den anderen Föderationen und dem EGB benötigen wir ein gemeinsames Vorgehen in Fragen, die alle betreffen. Dies betrifft vor allem auch die faire Gestaltung der Arbeitsmobilität, die geprägt sein muss vom Prinzip „Gleiche Arbeitsbedingungen am gleichen Ort für die gleiche Arbeit“.

Wir werden Europa mitgestalten, weil wir nachfolgenden Generationen ein soziales Europa mit mehr und besseren Jobs hinterlassen wollen. Dazu müssen wir Kräfte auf die Europapolitik konzentrieren.

Wir erwarten bei der Bildung der nächsten EU-Kommission (in 2018), dass die Gewerkschaften in das Besetzungsverfahren für das Amt des Beschäftigungskommissars eingebunden sind und das Vorschlagsrecht bekommen. Im Zusammenspiel mit einer Kommission, die soziale Rechte ernstnimmt, und einem Parlament, das die europäische Einigung als demokratisches Projekt vorantreibt, kann es gelingen, dauerhaft eine solidarische Gesellschaft in Europa zu begründen.

Anknüpfungspunkte für eine Lösung möglicher Zuständigkeitskonflikte zwischen den Gewerkschaften EVG, IG BAU, IG BCE und IG Metall

Um ihre Tarfmächtigkeit auszubauen, müssen Zuständigkeitsfragen zwischen DGB-Gewerkschaften schnell, solidarisch und einvernehmlich geklärt werden. Die unterzeichnenden Gewerkschaften aus Industrie und Handwerk stehen für eine starke betriebliche Mitbestimmung und sind dem Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ verpflichtet.

Deswegen haben wir uns über Kriterien und Verfahren zur effizienten Klärung von Doppel- oder Mehrfachzuständigkeiten verständigt. Aufbauend auf unseren Satzungen bzw. Beschreibungen der Zuständigkeiten soll zukünftig die Verortung der Betriebe in der Wertschöpfungskette (Herausgewachsen, Hineingewachsen, Tarfmächtigkeit) als gutes Kriterium zur Klärung der Zuständigkeit genutzt werden.

Greift das vorgesehene Verfahren nicht, folgt eine umfassende Mediation. Führt auch die Mediation zu keinem Erfolg, kann noch das DGB-Schieds- und Vermittlungsverfahren angestrengt werden. Im Grundsatz soll der DGB mit Fragen der Organisationsabgrenzung zwischen den unterzeichnenden Gewerkschaften jedoch nicht belastet werden.

Mit diesem Dokument definieren wir klare Kriterien, mit denen Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie selbstständige Betriebsabteilungen der Gewerkschaft zugeordnet werden, zu der sie gehören.

Wertschöpfungskette als Ausgangspunkt

Das aus der Betriebswirtschaft stammende Konzept der Wertschöpfungskette bietet sich zur Beschreibung der industriellen Strukturen einschließlich ihrer Reorganisationstendenzen (wie z. B. zur Ausgründung und Auslagerung) an.

Wertschöpfungsketten bilden die Tätigkeiten und Prozesse ab, die zur Herstellung eines Produktes oder zur Erbringung einer Dienstleistung erforderlich sind.

Für die Produktionsprozesse im Organisationsbereich der modernen Gewerkschaften werden die Bearbeitungsstufen für Zwischenprodukte und die in die Produkte integrierten oder mit dem Produkt verbundenen Dienstleistungen immer weiter ausdifferenziert. Hier ist es wichtig, den Grad der Mitbestimmung und den Schutz der Beschäftigten zu erhalten oder zu verstärken.

Es entstehen so auf all unseren Feldern – ganz gleich ob im Bahnverkehr, der Bauwirtschaft, der Kunststoffherzeugung oder dem Maschinenbau Kern- und Randbelegschaften. Sie arbeiten Hand in Hand teils auf einem Betriebsgelände, auf einer Baustelle oder an einem Projekt – teils sehen wir sie im regionalen Umfeld oder durch moderne Kommunikationsmittel eng mit der eigentlichen Produktion verbunden.

Gewerkschaften müssen diese neuen Produktionskonzepte ihrer Organisationslogik zu Grunde legen.

Definition von Stufen in einzelnen Wertschöpfungsketten zur Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen den Gewerkschaften

Mit der Definition von Stufen in einzelnen Wertschöpfungsketten soll die Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen den DGB-Gewerkschaften insgesamt ermöglicht werden. Mit dieser Vereinbarung machen die Gewerkschaften einen Anfang. Die Analyse der Wertschöpfungsketten soll es ermöglichen, Unternehmen bzw. Betriebe der Zuordnung einer oder im Falle großer Unternehmen mehreren Gewerkschaften (dann mit klaren Abgrenzungen) zuzuordnen. So können die Produktions- und Unternehmensbereiche identifiziert werden, in denen die beteiligten Gewerkschaften grundsätzlich berechnigte Zuständigkeitsansprüche haben.

Für uns gilt: In die Zuständigkeit einer Gewerkschaft fallen, unabhängig von den verarbeiteten Materialien und der Rechtsform des Unternehmens, die zu den in den jeweiligen Satzungen und Organisationskatalogen erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe, selbstständigen Betriebsabteilungen und Zweigniederlassungen, sowie die Betriebe anverwandter Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige, insbesondere auch der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Datenverarbeitung.

Außerdem werden die folgenden Kriterien zur Klärung der Zuständigkeit vereinbart:

1. Organisationsgeschichtliche Herkunft der Betriebe - aus den traditionellen Organisationsbereichen herausgewachsen: z.B. ausgegründeter IT-Dienstleister. Bei der organisationsgeschichtlichen Herkunft sind auch die besonderen Organisationszuständigkeiten zu berücksichtigen, die sich aus der Privatisierung und Umstrukturierung von Unternehmen ergeben haben und werden.
2. In den Organisationsbereich hineingewachsen: z. B. Montagetätigkeiten oder innerbetriebliche Verteilung durch Logistikunternehmen;

3. Gewerkschaftliche Gestaltungskraft und Tarfmächtigkeit;
4. Konsequenzen der jeweiligen Zuordnung für die Geltung von (Flächen-) Tarifverträgen

Behandlung von Zuständigkeitsüberschneidungen: Fallbezogenes Verfahren zur Klärung von Organisationsabgrenzungsfragen

Vor der Einleitung eines DGB-Vermittlungs- und Schiedsverfahrens wird zunächst auf Ebene der Organisationsabteilungen unter Anwendung der aufgeführten Grundsätze eine Klärung angestrebt.

Grundsätze/Verfahren

Für die Abgrenzung der Organisationszuständigkeit finden die in diesem Dokument festgelegten Verfahrensregelungen Anwendung.

Daneben finden die DGB-Grundsätze für Organisationsbeziehungen und -kooperation sowie die Richtlinie für Abgrenzung von Organisationsbereichen und –bezeichnungen Berücksichtigung.

Ist die Zuständigkeit geklärt, verzichtet die nicht zuständige Gewerkschaft darauf, im Betrieb (Hilfs- und Nebenbetrieb, selbstständige Betriebsabteilung, Einrichtung, Verwaltung) Mitglieder zu werben und für Wahlen (Betriebsratswahlen, Aufsichtsratswahlen) Listen aufzustellen.

Für Betriebe, in denen die Parteien bislang nicht vertreten sind, jedoch nach Satzung zuständig sein können, verständigen sich beide auf die jeweilige Zuständigkeit.

Die Gewerkschaften veranstalten einmal im Jahr eine industriepolitische Konferenz, an der die Leiter der Wirtschafts- und Organisationsabteilungen teilnehmen. Dort wird die Entwicklung der Industrie – auch die neuer Wirtschaftszweige – diskutiert. Entsprechende Empfehlungen hinsichtlich der organisationspolitischen Zuständigkeit werden an die einmal jährlich stattfindende Konferenz der Industrievorstände weitergeleitet.

Die Klärung von Organisationsabgrenzungsfragen erfolgt in bis zu drei Stufen.

Stufe 1

Beim Auftreten von Organisationskonflikten zwischen zwei oder mehr Gewerkschaften sind in der 1. Stufe die Organisationsabteilungen auf Ebene der Vorstände bzw. Hauptvorstände die Klärungsinstanz.

Der entsprechende Organisationskonflikt wird durch die/den Organisationsleiter/in bzw. politische Sekretäre/innen in deren Auftrag der anderen Gewerkschaft schriftlich (per Brief oder E-Mail) angezeigt. In darunter liegenden Gliederungen bilateral getroffene Vereinbarungen sind durch die Organisationsabteilungen zu bestätigen.

Für das Verfahren zur Klärung der Organisationszuständigkeit steht, nach schriftlicher Anzeige, ein Zeitraum von maximal fünf Wochen zur Verfügung.

In diesem Zeitraum soll auch ein gemeinsamer Ortstermin mit den Beteiligten stattfinden.

In der Klärungsphase werden durch keine der beteiligten Gewerkschaften weitere Fakten, z.B. durch Mitgliederwerbung oder Einleitung von Wahlen, geschaffen.

Ist die Zuständigkeit einvernehmlich geklärt, erkennt die nichtzuständige Gewerkschaft die Zuständigkeit der anderen Gewerkschaft für den konkreten Fall schriftlich zwischen den Organisationsleiter/innen an.

Die Mitteilung der Zuständigkeit innerhalb der eigenen Gliederungen erfolgt durch die Organisationsabteilungen mit dem Verweis auf die Einvernehmlichkeit.

Stufe 2

Sollte innerhalb des vorgenannten Zeitraums von fünf Wochen keine Klärung erfolgt sein oder Uneinigkeit bestehen, so wird auf beiderseitigen Wunsch der konkrete Fall im Rahmen einer Mediation behandelt. Der Zeitraum dafür beträgt höchstens vier Wochen. Jede Seite benennt dafür maximal drei mit dem Sachverhalt vertraute Personen. Zusätzlich wird von jeder Seite eine Person als Mediator/in benannt, welche etwas Abstand zum Vorgang hat (z. B. ehemalige Bezirksleiter/in, Bevollmächtigte/r, Geschäftsführer/in, Orts-, Stadt- oder Kreisverbandsvorsitzende).

Die beiden Ko-Mediatoren/innen versuchen sodann, den Vorgang in einer gemeinsamen Veranstaltung einer Lösung zuzuführen. Die Mediatoren/innen werden durch die Organisationsabteilungen bei der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung unterstützt.

In betrieblichen Einzelfällen kann das Mediationsergebnis ausnahmsweise auch ein kooperatives Vorgehen empfehlen. Ein Lösungsvorschlag auf dieser Ebene bedarf der Zustimmung der für Organisation zuständigen Vorstandsmitglieder. Diese hat innerhalb von drei Wochen zu erfolgen.

Stufe 3

Sofern auch in Stufe 2 keine Lösung erreicht werden konnte, werden die für Organisation verantwortlichen Vorstandsmitglieder den Fall innerhalb von weiteren vier Wochen erörtern und eine Entscheidung treffen.

Diese Entscheidung wird durch die Vorstandsbüros protokolliert und den Organisationsabteilungen zur Kenntnis gegeben. Diese werden dann die einvernehmliche Regelung in die Gliederungsebenen verbindlich kommunizieren.

Sollte auch so ausnahmsweise keine Einigung erzielt werden, ist ein DGB-Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren einzuleiten.

Sollten beide Parteien einvernehmlich die Klärung einer Zuständigkeitsfrage im konkreten Fall als untauglich erachten, kann ein DGB-Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren auch eingeleitet werden, ohne dass die oben beschriebenen Stufen absolviert werden.

Detlef Wetzel

Michael Vassiliadis

1. Vorsitzender der IG Metall

Vorsitzender der IG BCE

Robert Feiger

Alexander Kirchner

Bundesvorsitzender der IG BAU

Vorsitzender der EVG