



GESCHÄFTSBERICHT 2020 - 2023

IG Metall Bremen

IG METALL BREMEN
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen

MITEINANDER

FÜR MORGEN

SOLIDARISCH UND GERECHT

GESCHÄFTSBERICHT 2020 - 2023

IG Metall Bremen

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten vier Jahren veränderten sich die politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen in der Gesellschaft gravierend. Die Auswirkungen haben Einfluss auf unsere Arbeit in den Betrieben und stellen uns vor neue Herausforderungen. Da diese Veränderungen in fast jedem Artikel dieses Geschäftsberichts eine Rolle spielen, werden sie hier nur skizziert:

Die Pandemie hat bezogen auf die Betriebe zu massenhaftem und dauerhaftem Homeoffice sowie Kurzarbeit Null geführt und uns und unsere Betriebsräte und Vertrauensleute über Monate hinweg von den Beschäftigten und unseren Mitgliedern abgeschnitten. Zudem wurde deutlich, wie abhängig unsere Betriebe durch Outsourcing und Restrukturierung von den Lieferketten und Versorgungswegen sind. Eine Gefahr für Betriebe und Arbeitsplätze. Deutlich wurde aber auch die Wichtigkeit eines starken Sozialstaats und die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen. Ebenso zeigte sich die Bedeutung des deutschen Mitbestimmungssystem, wenn es - gerade auch in Krisenzeiten - darum geht, die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Wirtschaft und der Politik zu vertreten und durchzusetzen.

Die weltweiten Proteste von Fridays for Future rück(t)en wiederum die Frage nach unserer Eigenverantwortung für nachhaltige Arbeit und nachhaltiges Leben in den Fokus. Die Betriebe stehen unter dem Druck, ihre Produktionen und Dienstleistungen Co²-frei weiterzuentwickeln. Die Dekarbonisierung wie auch die Digitalisierung beschleunigen diesen Transformationsprozess, dem sich kein Betrieb entziehen kann und für den auch wir als Arbeitnehmer*innen-Vertretung Antworten auf neue Gestaltungsanforderungen entwickeln (müssen).

Dann, am 24. Februar 2022, griff Putin die Ukraine an. Seit diesem Tag herrscht Krieg in Europa. Das hat in der Gesellschaft und damit auch in vielen Betrieben große Solidaritätsbewegungen mit den Ukrainer*innen ausgelöst, aber auch zu Kontroversen in der Debatte über Friedens- und Sicherheitspolitik geführt. Ebenfalls zugespitzt hat sich die Frage nach der Verfügbarkeit und des Einsatzes von Rohstoffen sowie der Förderung und Ausweitung regenerativer Energien. Seit Jahren streiten wir für Tempo bei den politischen Lösungen, denn gerade für unsere Betriebe mit hohem Energiebedarf sind diese Fragen existentiell. Zeitgleich erwarten wir von den Unternehmen mehr Investitionsbereitschaft, um den Wandel in den Betrieben voranzutreiben; gehen aber sofort in den Widerstand, wo Kompetenzen oder ganze Standorte und damit auch Beschäftigung und Wertschöpfung ins Ausland verlagert werden sollen.

Eine weitere extreme Belastung waren die hohen Inflationsraten. Durch die Pandemie und den Angriffskriegs auf die Ukraine stiegen die Lebensmittel- und die Energiepreise stark an. Ende 2022 lag die Inflation bei fast 9 Prozent. Die normalen Lebenshaltungskosten waren für viele Haushalte kaum noch zu bezahlen. Die mit dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung eröffnete Möglichkeit einer steuer- und abgabefreien Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro haben wir als IG Metall in unseren Flächen- und Haustarifverhandlungen umgesetzt.

Am Ende sei noch gesagt: Das klare Bekenntnis zur Vielfalt unserer Gesellschaft und zum Kampf gegen Ausgrenzung, Diskriminierung und Rechtsextremismus gehört zu unserer gewerkschaftlichen DNA. Es ist für uns selbstverständlich, in den Betrieben z.B. mit unserer Respekt-Kampagne oder mit "Mach-meinen-Kumpel-nicht-an"-Aktionen für ein solidarisches Miteinander einzustehen und die klare Haltung zu vertreten: "Wer hetzt - der fliegt". Aber die zunehmende Tendenz von Verschwörungstheorien, Querdenkerszenen und radikalen rechten Gruppierungen, deren Anliegen es ist, die Demokratie zu zerstören, muss auf Basis gesellschaftlichen Zusammenhalts an jedem Ort Einhalt geboten werden. Der Betrieb ist ein solcher Ort, um offensiv für Demokratie und Solidarität einzustehen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Geschäftsbericht beschreibt unsere Arbeit der letzten vier Jahre. Er umfasst u.a. Branchen- und Betriebsberichte über politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliche Auseinandersetzungen und erfolgreiche Mitbestimmungspraxis. Die Tarifpolitik beinhaltet einen Überblick über die Flächentarifrunden und die große Anzahl von Haustarifverhandlungen. Berichtet wird über die Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen, über die Arbeit der IG Metall-Jugend und unsere Bildungsarbeit. Ein Extrakapitel ist der Betriebsbetreuung gewidmet und den monatlich stattfindenden "BetriebsratsInformationsTagungen" als zentrales Vernetzungstreffen. Ebenfalls ist dem Einfluss auf die Politik im Land Bremen ein Kapitel gewidmet. Denn die Entscheidung vor über vier Jahren, sich stärker mit der Bremer Landespolitik zu befassen, hat uns geholfen, unsere betrieblichen Themen in den politischen Debatte zu platzieren. Abgerundet wird der Geschäftsbericht mit der engagierten Arbeit unserer Arbeitskreise, Ausschüsse und Personengruppen.

In der Rückschau haben wir gemeinsam auf jede Herausforderung reagiert und mit jedem Tag die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen besser gemacht. Wir haben Einfluss genommen - im Großen wie im Kleinen. Und wir haben dafür Sorge getragen, dass die Perspektiven unserer Mitglieder Maßstab für das Handeln der anderen wird.

Darauf sind wir stolz und dafür gebührt euch unser tiefster Dank.



Dr. Ute Buggeln
1. Bevollmächtigte



Stefanie Gebhardt
2. Bevollmächtigte



Volker Stahmann
Kassierer

INHALT

VORWORT	4
WIR GEDENKEN	8
UNSER TEAM	9
CORONA-PANDEMIE	11
UNSER ORTSVORSTAND	14
UNSERE DELEGIERTEN-VERSAMMLUNGEN	18
Unsere Neujahrsempfänge	20
NEBENSTELLE BREMEN NORD	21
WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	22
MITGLIEDER- UND FINANZENTWICKLUNG	24
UNSER RECHTSSCHUTZ	26
BETRIEBSRATSWAHLEN 2022	28
Betriebsrätekonferenz 2022	30
VERTRAUENSLEUTE-WAHLEN 2020	31
Vertrauensleutearbeitskreis	33
JUGENDARBEIT IN DER GESCHÄFTSSTELLE	34
NEUGESTALTUNG DER BETRIEBSBETREUUNG	41
BetriebsratsInformationsTagung (BIT)	43
IG Metall vom Betrieb aus denken	44
BRANCHENBERICHTE	46
Automobilindustrie	46
Mercedes Benz	49
„Respekt“ – Kein Platz für Rassismus	50
Automobilzulieferer, Dienstleister und Kontraktlogistiker	51
Just in Time Arbeitskreis (JIT AK)	54
Luft- und Raumfahrt	55
Airbus Bündnis	56
Airbus Bremen	59
Stahlindustrie	63
Menschen machen (grünen) Stahl!	67
Schiffbau	69
Handwerk	71

FAIRWANDEL- AKTIONSTAG 2021 IN BREMEN	73
BERICHTE AUS DEN BETRIEBEN	75
Atlas Elektronik	75
FAUN	76
Gestra	77
Governikus	78
Rheinmetall Electronics (RME)	79
Thermo Fisher	80
TARIFPOLITIK	82
Metall & Elektroindustrie	82
Stahlbranche	86
Tarifrunde 2023 - 24 Stunden Streik bei ArcelorMittal	89
Jenseits der grossen Industrien	91
Mitgliedervorteilsregelungen	94
EINFLUSS AUF DIE POLITIK IM LAND BREMEN	96
BILDUNGSARBEIT	98
Bildung in Zeiten von Corona	99
Arbeitskreis Bildung	100
WEITERE ARBEITSKREISE	101
Senioren Arbeitskreis (SAK) Bremen und Bremen Nord	101
Netzwerk Angestellte	102
Arbeitskreis Behindertenpolitik	104
Frauenarbeit	105
Alternative Produktion	107
AUSBLICK	108

WIR GEDENKEN

unserer verstorbenen
Kolleginnen und Kollegen

**Wer für eine solidarische Gemeinschaft gelebt hat,
der bleibt im Gedächtnis der Kolleginnen und Kollegen.
Ihre Arbeit ist Teil des historischen Prozesses zur Schaffung einer gerechten Gesellschaft.**

Wir bekennen uns zu dieser Tradition.

Wir sind ihr verpflichtet. Wir tragen sie weiter.

**Unsere Hoffnung verdanken wir den vielen,
die von uns gegangen sind.**

**Wir arbeiten in ihrem Sinne an ihrem
und an unserem historischen Auftrag weiter:
Der Verwirklichung einer Gesellschaft aller Schaffenden
in Gleichheit und Gerechtigkeit,
in Brüderlichkeit und Solidarität,
in Freiheit und Frieden.**

Verfasser*in unbekannt

**Viele Kolleginnen und Kollegen
sind in den letzten vier Jahren für immer von uns gegangen.**

Stellvertretend benennen wir:

Ibrahim Akbal

Gert Borrmann

Egon Franz

Siegfried Haase

Bernd Hülsebusch

Heinz Hüske

Gerhard Janetzek

Marcus Keunecke

Marlis Stuchlik

Friedrich Wellmann

Wilhelm Vix

UNSER TEAM

IG Metall Bremen

Unser Team ist klasse! Tagtäglich kümmern wir uns im Team der Geschäftsstelle Bremen um das Weh und Wohl der Mitglieder durch Beratung, juristische Vertretung und Service. Wir schützen und helfen bei der Gründung von Betriebsräten, führen erfolgreich große und kleine Tarifrunden, unterstützen die Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit in den Betrieben, organisieren jede benötigte Veranstaltung und Weiterbildung, nehmen Einfluss auf die Arbeitnehmerpolitik im Land und sind für innovative Lösung bestehender Probleme stets ansprechbar und hoch engagiert. Dabei ist es unser Anspruch, unseren Ehrenamtlichen und Mitgliedern respektvoll, freundlich und aufmerksam zu begegnen. Fragen und Probleme nehmen wir auf und gehen sie an.

Wissen, dass wir aufeinander zählen können.

Der kollegiale Umgang ist für uns selbstverständlich. Wo wir mit euch als Ehrenamtlichen eng zusammenarbeiten, uns gegenseitig unterstützen, uns den Rücken stärken und Erfolge feiern, ziehen wir Kraft, Freude, Motivation und Spaß aus unserer gemeinsamen Arbeit. Dies gibt uns im Team der Geschäftsstelle den Rückenwind und Anerkennung für unsere Arbeit, ob wir in der vordersten Reihe die Interessenvertretung im Betrieb stärken oder im Service für Ehrenamt und Mitglieder da sind. Aber auch in der Geschäftsstelle achten wir darauf, uns in der Arbeit gegenseitig zu unterstützen, Pläne, Vorhaben sowie die politische Ausrichtung der IG Metall Bremen gemeinsam zu entwickeln, uns zusammen wie auch einzeln gezielt fortzubilden und niemanden mit seinen Fragen und Herausforderungen allein zu lassen.



Heute arbeiten in der IG Metall Geschäftsstelle Bremen 8 Verwaltungsangestellte sowie eine Kollegin auf Minijob-Basis zur Unterstützung im Verwaltungsbereich, 8 Politische Sekretäre*innen, 2 Bevollmächtigte und ein Kassierer. In der Zeit zwischen 2020 und 2023 verstärkten Kerstin Wilczek (2020), Michelle Lemme (2021) und Susanne von Harten (2023) das Team im Verwaltungsbereich. Danny Wong ist 2020 nach Hamburg zum Studieren gezogen, Christiane Holst ist 2023 in die Geschäftsstelle Oldenburg gewechselt und Sezer Öncü verließ uns 2021 in Richtung SPD Bremen. Refika Tasasiz unterstützt das Team seit 2022 im Rahmen einer Elternzeitvertretung. Cornelia Förster-Bonomo verstärkt unser Verwaltungsteam seit 2022, wann immer Not ist.



Ich komme gerne in die Geschäftsstelle Bremen, ich fühle mich dort immer willkommen. Die GS Bremen ist ein wesentlicher Bestandteil meiner gewerkschaftlichen Heimat.

Maren Wolter

Vertrauenskörperleitung
ArcelorMittal Bremen

Im Politischen Bereich kamen für das Projekt „Werkverträge/Leiharbeit“ Sven Kronfeld (2021) und Katarina Koper (2022), für das Projekt „Digitale Transformation“ Manuel Brümmer (2022) hinzu. Darüber hinaus haben uns in diesem Zeitraum von 2020 bis 2022 Joao Maia als Jugendsekretär sowie von 2020 bis 2023 Antalia Lindenberg in der Studierendenarbeit verstärkt. Ernesto Harder wechselte Ende 2021 zum DGB Bremen-Bremerhaven, um dort als Regionsvorsitzender Annette Düring zu folgen. Jan Wilde ist 2020 nach Frankfurt in das Ressort Jugend und Antalia Lindenberg ist 2023 zum DGB Bremen als Jugendbildungsreferentin gewechselt. Peter Anders ging 2023 wohlverdient in die Freistellungsphase der Alterszeit. Joao Maia (2022) und Jan Laue (2023) orientieren sich beruflich um und sind aus der IG Metall ausgeschieden. Claudia Koring hat 2020 eine neue Stelle bei der Stadt Bremen angetreten.

In den letzten vier Jahren ist die Geschäftsstelle durch eine dreiköpfige Geschäftsführung geleitet worden. Neben Ute Buggeln als erste Bevollmächtigte sind im Februar 2020 Bernd Rosenbaum zum zweiten Bevollmächtigten und Volker Stahmann zum Kassierer gewählt worden. Im Jahr 2022 legte Bernd Rosenbaum aus persönlichen Gründen sein Mandat als zweiter Bevollmächtigter nieder und ist zu Beginn 2023 wieder in die Bezirksleitung Küste zurückgegangen. Im September 2022 ist Stefanie Gebhardt zur zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Bremen gewählt worden. Volker Stahmann war bis Oktober 2023 Mitglied im erweiterten Vorstand der IG Metall. Im März 2024 wird er nicht wieder als Kassierer kandidieren.

Auf Beschluss der Delegiertenversammlung vom September 2023 wird die Geschäftsführung der IG Metall Bremen ab 2024 wieder aus zwei Geschäftsführer*innen bestehen.

Wir danken allen Kollegen*innen der IG Metall Bremen für ihren Einsatz und ihr Engagement.

IG Metall Bremen in der Besetzung 2023

Geschäftsführung

Dr. Ute Buggeln	1. Bevollmächtigte
Stefanie Gebhardt	2. Bevollmächtigte
Volker Stahmann	Kassierer

Politische Sekretäre*innen

Michael Gerdes
Susanne Wichert
Frank Krieger
Sven Kronfeld
Manuel Brümmer
Katarina Koper
Meike Gras (seit Juni 2023)
Jan Laue (bis Juni 2023)
Antalia Lindenberg (bis April 2023)
Peter Anders (bis März 2023)

Verwaltungsangestellte

Nicole Bischoff
Andrea Frye
Carolin Gauding
Christiane Holst (bis August 2023)
Heike Kühn
Kerstin Wilczek
Sandra Philipp
Michelle Lemme (Elternzeit)
Susanne von Harten (seit Februar 2023)
Refika Tasasiz
Cornelia Förster-Bonomo

CORONA-PANDEMIE

Ein Virus verändert alles

Bevor wir zu den inhaltlichen Schwerpunkten des Geschäftsberichts kommen, beginnen wir mit einer Rückblende auf die Zeit der Pandemie. Ausgelöst durch die Lungenkrankheit Covid 19 hat diese Zeit unseren Blick auf die eigene gesundheitliche Unversehrtheit und die Selbstverständlichkeit unseres sozialen Miteinanders radikal verschoben. Über Asien verbreitete sich das Virus entlang der Handels- und Tourismusrouten. Im Januar 2020 wurde der erste offizielle Coronafall in Deutschland bestätigt. Bis Februar erschien es noch so, als hätte man das Virus unter Kontrolle, die Infektionszahlen in Deutschland waren noch überschaubar. Es folgten die ersten großen Ausbrüche auf Kreuzfahrtschiffen und in Skigebieten, doch dann überschlugen sich die Ereignisse. In den folgenden Wochen und Monaten sind Menschen gestorben, Millionen sind erkrankt. Weltweit kamen die Gesundheitssysteme an ihre Grenzen, einige von ihnen kollabierten. Unternehmen mussten schließen, ganze Städte wurden unter Quarantäne gestellt, das soziale Leben kam zeitweise zum Stillstand. Die damit verbundenen Probleme der (Weiter)Beschäftigung in den Betrieben, der Zusammenbruch internationaler Warenströme und Lieferketten sowie die damit einhergehende Lahmlegung von Produktionsprozessen über Monate, sogar Jahre hinweg, führen uns die Anfälligkeit und Abhängigkeit unserer Wirtschaft vor Augen.

Der Arbeitsalltag in den Betrieben veränderte sich drastisch schnell. Mit umfangreichen Hygienebestimmungen und Infektionsmaßnahmen sollte zum einen die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden, auf der anderen Seite, nach Möglichkeit, der Betriebsablauf und die Produktion aufrechterhalten bleiben. Wo es möglich war, setzten die Arbeitgeber auf Homeoffice und mobile Arbeit; wo dies nicht möglich war, gehörten Abstandsregeln, Hygieneanweisungen, Schutzkleidung und regelmäßige Corona-



Die Solidarität der IG Metaller in Bremen ist großartig und immer hilfreich. Gemeinsam sind wir innovativ und erfolgreich.

Katja Pils
Betriebsrätin
GESTRA AG





Auch während der Pandemie ist auf unser Netzwerk der IGM-GS Bremen stets Verlass gewesen dank digitaler Unterstützung. Gemeinsam mehr erreichen!

Markus Peters

Stellv.

Vertrauenskörperleitung
Airbus Airostructures

Tests zum betrieblichen Alltag unserer Kolleginnen und Kollegen. Den Betriebsräten fielen mit ihren Mitbestimmungsrechten im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine hohe Verantwortung und eine zentrale Rolle zu.

Mit den Lockdowns kam auch das Instrument der Kurzarbeit zur Anwendung. Es stellte in der Corona-Pandemie die wichtigste arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar. Bereits im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 waren deutschlandweit knapp 6 Millionen Beschäftigte, etwa 18% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, in Kurzarbeit. Im Verlauf der Pandemie erleichterte die Bundesregierung den Zugang zur Kurzarbeit: die Anspruchsvoraussetzungen wurden gelockert, die Bezugsdauer verlängert, die Sozialversicherungsbeiträge erstattet und es wurde die Möglichkeit geschaffen, auch für Leiharbeiter*innen Kurzarbeit zu beantragen. Das nahmen viele Firmen für sich in Anspruch. Rückblickend kann man sagen, das Instrument der Kurzarbeit ist ein Erfolgsmodell, denn es hat schwerwiegende und kurzfristige Einbrüche in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt abgefedert, die Liquidität der Betriebe stabilisiert, Arbeitsplätze und Einkommen gesichert, Kaufkraftverluste reduziert und schließlich ein schnelles Wiederhochfahren der Wirtschaft ermöglicht.

Die Bewältigung der Pandemie hat gezeigt, wie wichtig in einer Krise ein starker Sozialstaat ist; ebenso aktive Betriebsräte, die notwendige betriebliche Regelungen sofort mitbestimmen und eine starke IG Metall, die gegenüber der Landes- und Bundesregierung die Perspektive der Beschäftigten vertritt und politische Entscheidungen massiv beeinflusst. Ohne diese Kombination unserer Kräfte wären in der Zeit der Pandemie (mehr) Arbeitsplätze in Gefahr geraten, auch hätten unsere Kolleginnen und Kollegen noch größere finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Hier haben wir gemeinsam eine verdammt gute und wichtige Arbeit geleistet.

IG Metall Bremen – die ganze Zeit präsent und ansprechbar!

Die Corona-Pandemie hat auch für unsere Arbeit als IG Metall Bremen erhebliche Veränderungen mit sich gebracht. Kontaktbeschränkungen und Hygieneauflagen galt es auch in der Geschäftsstelle umzusetzen. Es stand für uns nie infrage, die Geschäftsstelle offen zu lassen, um für unsere Mitglieder und ehrenamtlichen Funktionäre stets erreichbar und ansprechbar zu sein. Wir teilten uns in zwei Teams auf und wechselten wöchentlich in die Präsenzpflcht. Eine Gruppe arbeitete in der Geschäftsstelle, die andere mobil von zu Hause aus.



Gerade im ersten Jahr der Pandemie war der Beratungs- und Unterstützungsbedarf bei Funktionären und Mitgliedern enorm groß. Wir schulten unsere Betriebsräte vor allem zum Thema Kurzarbeit und berieten und unterstützten sie bei der Umsetzung von Betriebsvereinbarungen. Eines wurde in dieser Zeit allen deutlich: „Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich!“ - das hat uns stets Mut gemacht.

Als IG Metall nahmen wir über die Zeit der Pandemie mehrmals im Monat an den Austauschrunden im Bremer Rathaus teil. Der Bürgermeister lud Gewerkschaftsvertreter*innen, den Arbeitgeberverband, die Arbeitnehmer-, Handels- und Handwerkskammer, die Agentur für Arbeit sowie Vertreter Bremer Unternehmen und Branchen ein, um über den aktuellen Stand unterrichtet zu werden und neue Maßnahmen zu informieren.

Unsere Kommunikation und Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern und den betrieblichen Interessenvertreter*innen, mit unseren Gremien und Ausschüssen dachten wir komplett neu und richteten uns immer wieder an der jeweils neuen Situation aus: hier waren Kreativität und ein „Out of the Box“-Denken gefragt. Dazu wurde die Geschäftsstelle technisch neu aufgestellt und erlebte in kürzester Zeit einen regelrechten „Digitalisierungsschub“. Ob Videokonferenztechnik, Videoaufnahmen, Monitorausstattung oder digitale Tools – all das haben wir genutzt, um die Kommunikation mit unseren Kolleginnen und Kollegen aufrecht zu erhalten und mit allen in Kontakt zu bleiben.

Beratungen und Sitzungen per Video waren am Anfang zwar ungewohnt, aber kein wirkliches Problem. Eine wesentlich größere Herausforderung war, Mitglieder- und Betriebsversammlungen, ganztägige Konferenzen und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in den digitalen Raum zu verlegen. Wir entwickelten dafür neue Konzepte, es brauchte technischen Support und das Erlernen im Umgang mit digitalen Plattformen; insbesondere für digitale Wahlen und Abstimmungen. Mit der Zeit wuchs unser Erfahrungswissen und der Umgang mit der Technik wurde selbstverständlich(er).



Als Geschäftsstelle Bremen haben wir auch in dieser Krisenzeit eine sehr gute Arbeit geleistet und für alles kreative Lösungen gefunden. Vor allem ist es uns gelungen, Tarifverhandlungen digital zu führen und trotz hoher Hygieneauflagen und Abstandsregeln gute und wirkungsvolle Warnstreiks hinzulegen - mit Abstandsmarkern, mit Masken, mit digitalen Warnstreikaufrufen, Videobotschaften und digitalen Übertragungsformen ins Homeoffice. Es ist uns sogar gelungen, in Notdienstvereinbarungen Regelungen für das mobile Arbeiten aufzunehmen.

Die Tarifergebnisse in den Jahren 2020 und 2021 waren aber auch in den Ergebnissen von den Einflüssen der Pandemie geprägt. Sie beinhalteten Regelungen, die wirtschaftliche Effekte für die Beschäftigten abmildern, z.B. über Aufstockungsregelungen bei Kurzarbeitergeld, Corona-Beihilfen, tarifliche Freistellungstage zur Reduzierung von Kurzarbeitsumfängen oder verbesserte Freistellungsmöglichkeiten für Eltern zur Kinderbetreuung.

Alles in allem haben wir unsere gewerkschaftliche Arbeit trotz massiv erschwelter Rahmenbedingungen aktiv gestaltet und weitergeführt. In Betrieben, in denen unsere Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder nicht „digital affin“ waren oder es an technischer Ausstattung mangelte, war es allerdings erheblich schwerer, die gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit aufrechtzuerhalten. Auch galt für fast alle Betriebe: die aktive gewerkschaftliche Betriebspolitik lebt von den direkten Kontakten zu den Mitgliedern und Beschäftigten. Es braucht die Ansprache durch unsere ehrenamtlichen Kolleg*innen in den Betrieben. Menschenleere Büros und Kontaktbeschränkungen hatten daher auch eine erhebliche Auswirkung auf die Sichtbarkeit und Erfahrbarkeit der IG Metall im Betrieb. Das hat sich zum Glück alles wieder normalisiert.

UNSER ORTSVORSTAND

IG Metall Bremen

Der Ortsvorstand der IG Metall Bremen bestand in der Wahlperiode 2020 bis 2023 aus den drei Geschäftsführenden und elf Beisitzern*innen. Die Beisitzer*innen im Ortsvorstand kamen aus folgenden Betrieben: Mercedes Benz Werk Bremen, Lear Corporation, Airbus Operations, ArcelorMittal Bremen, Ariane, Gestra, Lürssen Werft, Thermo Fisher, später noch Kuka sowie je ein*e Vertreter*in des Arbeitskreises Senioren und des Ortsjugendausschusses der IG Metall Bremen. An den monatlichen Sitzungen des Ortsvorstands sowie an der jährlichen Arbeitsklausur nahmen ebenfalls die Politischen Sekretäre*innen der Geschäftsstelle teil.

Im Verlauf der Wahlperiode gab es einige personelle Veränderungen im Ortsvorstand:

Am tragischsten war der Tod von Marcus Keunecke, unserem Vertrauenskörperleiter im Mercedes Benz Werk Bremen und Ortsvorstandsmitglied. Marcus erlag am 26.12.2021 seiner schweren Erkrankung. Sein Tod hat uns tief getroffen. Marcus hinterließ eine große Lücke im Betrieb wie auch in der Geschäftsstelle. Er war in seiner Funktion als Vertrauenskörperleiter das Gesicht der IG Metall im Betrieb. Er war zudem auch Mitglied des Betriebsrates bei Mercedes und hat den Betrieb in der Tarifkommission der Metall- und Elektroindustrie vertreten. In seiner Zeit als Vertrauenskörperleiter fiel der 24h Stunden Streik bei Mercedes in der Tarifrunde 2018, den er federführend organisierte. Marcus war tief verwurzelt in der IG Metall Bremen als Delegierter, als Mitglied des Ortsvorstands, als Revisor für die IG Metall Bremen und als Leiter des Vertrauenskörperleiter*innen-Arbeitskreises. Darüber hinaus war er Mitglied der Bezirkskonferenz Küste und des bezirklichen Vertrauensleute-Ausschusses.

Als Nachfolge für Marcus Keunecke im Ortsvorstand wurde Dennis Stratmann vorgeschlagen und auf der Delegiertenversammlung am 27.06.2022 wurde Dennis in den Ortsvorstand gewählt. Er folgte Marcus als Vertrauenskörperleiter im Mercedes Benz Werk Bremen.

In dieser Delegiertenversammlung am 27.06.2022 wurden darüber hinaus zwei weitere Mandate im Ortsvorstand neu gewählt. Zum einen wählte die Delegiertenversammlung Dominik Unrath, den Vorsitzenden der Jugendvertretung bei Airbus Operations, für die Jugend neu in den Ortsvorstand. Dominik Unrath folgte auf Ronja Gartelmann, die als ehemalige Jugend- und Auszubildendenvertreterin mit dem Wechsel in den Betriebsrat bei Airbus Operations ihr Jugendmandat niedergelegt hatte. Er wurde vom Ortsjugendausschuss für das Mandat der Jugend im Ortsvorstand vorgeschlagen. Zum anderen wurde am 27.06.2022 auch Kevin Boburka von der Lürssenwerft in den Ortsvorstand gewählt. Kevin Boburka wurden durch den Ortsvorstand vorgeschlagen, da Julia Wilde aus gesundheitlichen Gründen im Juni 2022 von ihrem Mandat zurückgetreten war.

Zu Ende 2022 erklärte Muhammet Tokmak, damals Betriebsratsvorsitzender von Arcelor Mittal Bremen, seinen Rücktritt aus dem Ortsvorstand. Der Ortsvorstand schlug daraufhin der Delegiertenversammlung Mike Böhlken, damals Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Arcelor Mittal Bremen und heute Betriebsratsvorsitzender, für das Mandat vor. Auf der Delegiertenversammlung vom 6.3.2023 wurde Mike Böhlken bestätigt.

Im Jahr 2023 kündigten sich zwei weitere Neubesetzungen im Ortsvorstand an. Holger Behrmann, Betriebsratsvorsitzender von Thermo Fisher in Bremen und seit 2018 Mitglied im Ortsvorstand, ging im März 2023 in die wohlverdiente Freistellungsphase der Altersteilzeit. Ihm folgte, vorgeschlagen durch den Ortsvorstand und bestätigt durch die Delegiertenversammlung am 26.6.2023, Oliver Kracht, der jetzige Betriebsratsvorsitzende von Thermo Fisher. Im Sommer 2023 legte Kevin Boburka sein Amt als Betriebsratsvorsitzender der Lürssen Werft nieder und schied in diesem Zusammenhang auch aus dem Ortsvorstand aus. Der Ortsvorstand schlug für dieses Mandat Marion Stühmer, die Betriebsratsvorsitzende von KUKA vor. Marion ist tief verwurzelt in der IG Metall Arbeit in Bremen Nord und KuKa ist heute über einen Haustarifvertrag bei wachsendem Organisationsgrad einer der zentralen mittelständischen Betriebe für die IG Metall im Bremer Norden. Mit der Wahl von Marion auf der Delegiertenversammlung vom 11.12.2023 in den Ortsvorstand ist der Bremer Norden weiterhin im Ortsvorstand vertreten.



Der Ortsvorstand der IG Metall Bremen zeichnet sich durch die aktive und engagierte Wahrnehmung seiner Aufgaben aus. Neben seiner beschlussfassenden Funktion zu allen Mitglieder- und Satzungsfragen, diskutiert der Ortsvorstand gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Themen, die für die Arbeit der Geschäftsstelle und in den Betrieben relevant sind. Ebenso sind die Mitgliederentwicklung, die personelle Situation und die Weiterentwicklung der Geschäftsstellenarbeit immer wiederkehrende Themen, die vom Ortsvorstand beraten und beschlossen werden. Das Revisionsteam – Katja Pilz (Gestra), Reiner Nürge (Senioren), Andreas Juhls (Ariane) und Holger Behrmann (Thermo Fischer), der im Laufe der Periode durch Oliver Kracht (ebenfalls Thermo Fisher) abgelöst wurde – trifft sich in regelmäßigen Abständen. Sie unterziehen die Kassenlage der Geschäftsstelle einer betriebswirtschaftlichen Prüfung; ihre Arbeit war stets ohne Befund. Im Jahr 2022 wurde die Geschäftsstelle von Seiten der Vorstandsverwaltung einer zweiwöchigen Revision unterzogen. Außer kleineren Anmerkungen, die behoben werden konnten, gab es keine nennenswerten Beanstandungen.

Das Jahr 2020 stellte uns mit der Coronapandemie vor ganz neue Herausforderungen in allen Bereichen der gewerkschaftlichen Arbeit. Direkt nach der konstituierenden Delegiertenversammlung im Februar befand sich ab Mitte März das ganze Land im Lockdown. Das hatte erhebliche Auswir-

kungen auf die Arbeit unserer zentralen gewerkschaftlichen Gremien wie Ortsvorstand und Delegiertenversammlung. Diese wechselten in den digitalen Raum mit allen Folgen für die Durchführung von Wahlen, Entlastungen oder anders gelagerten Abstimmungen. 2020 stand die Arbeit des Ortsvorstands folglich ganz unter dem Eindruck der Pandemie und der Krisenbewältigung in den Betrieben und der Gesellschaft, die sich aus dieser ungekannten Situation ergeben hat: Kurzarbeit und Beschäftigungssicherung, Ausweitung mobiler Arbeit, Konjunkturprogramme, Gesundheitsschutz, Präsenzregelungen in der Geschäftsstelle, aber auch die Bewältigung von Auftragsspitzen durch eine Zunahme von Auftragseingängen u.a. aus dem Gesundheitssektor, den Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung und zu Veränderungen in der Betriebsbetreuung. Ende 2020 haben wir im Ortsvorstand die Vorbereitungen für den Auftakt in das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ aufgenommen.

Im Jahr 2021 fokussierte sich die Diskussion im Ortsvorstand auf die Themen „Transformation“ und „Handlungsfähigkeit im Betrieb herstellen – Das neues Betriebsbetreuungskonzept“. Beide Themen begleiteten den Ortsvorstand inhaltlich, in der Diskussion und Umsetzung über das Jahr hinweg. Die Herausforderungen der Transformation waren Schwerpunkt der Tarifrunde, eines Aktionstages im Oktober 2021 sowie auf der Ortsvorstandsklausur im Oktober, die diesmal in Sprockhövel und in Kooperation mit der Ruhruniversität Bochum zum Schwerpunkt digitale Transformation stattfand. Die Erfahrungen aus dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ sollten sich in der Veränderung der Betriebsbetreuung und zukünftiger Arbeitsformen in der Geschäftsstelle wiederfinden. In 2021 feierte die IG Metall Geschäftsstelle Bremen ihr 75jähriges Bestehen. Angesichts der pandemischen Lage war eine Veranstaltung in Präsenz, so wie mit dem Ortsvorstand vorbesprochen, leider nicht umsetzbar. Einen Rahmen haben wir unserem Jubiläum trotzdem gegeben – mit einer ganzseitigen Veröffentlichung im Weser Kurier und einem Videoeinspieler, der auf Seminaren und im Betrieb einsetzbar war.

Das Jahr 2022 stand ganz im Zeichen der Veränderungen der Betriebsbetreuung, der Entwicklung des neuen Konzepts und der sichtbaren Umsetzung mit dem Start des BetriebsräteInformations-Tags ab Juli 2022. Im Februar 2022 brach der Ukrainekrieg aus – wieder ging es um Krisenmanagement, neben Themen wie Beschäftigungssicherung kam der Entwicklung von Positionen in Zeiten von Energieknappheit und steigender Inflation eine Bedeutung zu. Die Betriebsratswahlen spielten in der Arbeit des Ortsvorstands im ersten halben Jahr eine wichtige Rolle. Neben den Wahlen in den eigenen Betrieben ging es auch um Erfahrungen und Austausch zum Umgang mit Union-Busting-Strategien der Arbeitgeberseiten, wie u.a. bei Hansa Flex.

Die Vorbereitung des Gewerkschaftstages sowie die Einreichung eigener Anträge, die im Ortsvorstand und in der Delegiertenversammlung diskutiert wurden, prägten den Beginn des Jahres 2023. In diesem Jahr beschäftigte sich der Ortsvorstand mit den Forderungen der IG Metall Bremen zu den Bürgerschaftswahlen im Mai 2023 sowie dem Ausbildungsfonds, mit dem in Bremen erstmals in der Bundesrepublik die alte IG Metall Jugend Forderung „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“ politisch umgesetzt wurde. Viel diskutiert war der Brückenstrompreis, der für die Stahlwerke von immanenter wichtiger Bedeutung im Umbauprozess des Werkes für die Produktion grünen Stahls sowie der Wettbewerbsfähigkeit ist. In den Protesten standen die Bremer Ortsvorstandsbetriebe solidarisch an der Seite der Belegschaft der Stahlwerke in Bremen.

Über die gesamte Wahlperiode 2020 bis 2023 begleitete die Frage nach der Mitgliederentwicklung der IG Metall Bremen den Ortsvorstand. In der Coronapandemie brachen die Neuaufnahmezahlen deutlich ein. Diesen Trend konnten wir im darauffolgenden Jahr brechen. Äußerst erfolgreich war

die Mitgliederentwicklung in den Betrieben mit Erschließungsprojekten, krisenhaften Entwicklungen oder Haustarifvertragsbindungen, da wir verstärkt in diesen Betrieben die Handlungs- und Tariffähigkeit der IG Metall gemessen am Organisationsgrad nach vorne stellten. Die Ergebnisse der Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie schlugen sich jedoch nicht in einem steigenden Organisationsgrad in den meisten Stammbetrieben nieder. Entweder blieben dort die Mitgliederzahlen konstant oder waren sogar rückläufig. Der Ortsvorstand führte die Debatte fort, wie dieser Entwicklung durch gezielte Aktivitäten und strukturierter Mitgliederwerbung entgegenzuwirken wäre. 2023 entstand aus dieser Diskussion, auch auf Basis positiver Erfahrungen in einzelnen Ortsvorstandsbetrieben, die Idee einer Sommerkampagne in den Bremer Betrieben. Aktive Funktionäre sind im Sommer 2023 mit den Errungenschaften aus den Tarifrunden in die Ansprache von Kolleg*innen gegangen. Materialien und Seminarangebote zur Begleitung sind über die Geschäftsstelle entwickelt und bereitgestellt worden. In zwei Ortsvorstandsbetrieben fanden sogenannte „Blitze“, eine intensive Form der Betriebsbegehung, statt. Mit positivem Effekt – die Aufnahmezahlen der Geschäftsstelle waren über den Sommer hinweg deutlich stabiler als sonst in tarifrundenfreien Jahren.



Mein persönliches Highlight war die Wahl in den Ortsvorstand der IG Metall Bremen.

Marion Stühmer
Betriebsratsvorsitzende KuKa

Wir danken den Mitgliedern des Ortsvorstands für ihre Zeit und ihr Engagement zur Belebung und zur Unterstützung der Arbeit der IG Metall Bremen.

IG Metall Ortsvorstand in der Besetzung 2023

Dr. Ute Buggeln
Stefanie Gebhardt
Volker Stahmann

1. Bevollmächtigte
2. Bevollmächtigte
Kassierer

Oliver Kracht
Jens Brüggemann
Dennis Stratmann
Reiner Nürge
Michael Peters
Katja Pilz
Dominik Unrath
Mike Böhlken
Kevin Boburka
Holger Zwick
Marion Stühmer

Thermo Fisher Scientific GmbH
Airbus Operations Bremen
Mercedes Benz Werk Bremen
Senioren
Mercedes Benz Werk Bremen
Gestra AG
Airbus Operations Bremen
ArcelorMittal Bremen GmbH
Fr.Lürssen Werft GmbH & Co. KG (bis September 2023)
Lear Corporation GmbH
KUKA Assembly & Test GmbH (seit Dezember 2023)

UNSERE DELEGIERTEN- VERSAMMLUNGEN

IG Metall Bremen

Die Delegiertenversammlung ist unser höchstes beschlussfassendes IG Metall Gremium in der Geschäftsstelle. Sie ist unser Parlament der Arbeit, das 135 Delegierte umfasst. Die Delegierten werden in den Bremer Betrieben und in den Personengruppen der IG Metall Bremen, wie z.B. Jugend und Senioren, gewählt. Sie repräsentieren unsere IG Metall Mitglieder in unseren Betrieben und Personengruppen. In ihrer Vielfalt spiegelt die Delegiertenversammlung die Vielfalt unserer Bremer Branchen und Betriebe wieder. Von den 135 Delegierten wurden im Rahmen der Organisationswahlen 2019 109 Delegierte in den Betrieben und 26 Delegierte in den Personengruppen gewählt. Der Frauenanteil unter den Delegierten betrug 18,5 Prozent, 25 Delegierte waren weiblich.



Die Delegiertenversammlung tagt viermal im Jahr. Sie hat die Aufgabe wichtige gewerkschaftliche Inhalte, Positionen und Haltungen für die Arbeit vor Ort zu beraten und über gewerkschaftliche Anliegen und Angelegenheiten zu entscheiden. Sie nimmt die Geschäfts- und Kassenberichte entgegen und entlastet die Geschäftsführung und den Ortsvorstand. Den Delegierten kommt darüber hinaus eine wichtige Rolle bei der Wahl weiterer gewerkschaftlicher Gremien zu. So wählen die Delegierten den Ortsvorstand und die Geschäftsführung, denen die Leitung der IG Metall Geschäftsstelle obliegt. Sie wählen unsere Bremer Mitglieder in den Flächentarifkommissionen und bestätigen die betrieblichen Tarifkommissionen. Und sie wählen die Bremer Delegierten für den Gewerkschaftstag sowie unsere Delegierten für die Bezirkskonferenz Küste.

Die konstituierende Sitzung am 22.02.2020 konnten wir noch in Präsenz durchführen und damit die neue Amtsperiode von 2020 bis 2023 gemeinsam beginnen. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten wir anschließend jedoch umschwenken. Die nächsten sechs Delegiertenversammlungen fanden alle digital per Videokonferenz statt. Für alle Beteiligten war dies eine große Umstellung. Aber die Videokonferenz war die einzige Möglichkeit zu der Zeit, mit der über 100 aktive Gewerkschafter*innen in den Austausch kommen konnten. Und dieser Austausch war in diesen Zeiten wichtiger denn je. Die betrieblichen Auswirkungen der Coronapandemie, sowohl in Hinsicht auf die wirtschaftliche Situation der Unternehmen wie auch die Beschäftigungslage, stand wie auch

Fragen zu Kurzarbeit und über die politische Einflussnahme auf die Hilfsprogramme in der Pandemie im Zentrum der damaligen Delegiertenversammlungen.

Was auch immer die IG Metall Bremen in den letzten vier Jahren darüber hinaus betroffen hat, wurde in der Delegiertenversammlung diskutiert. Das waren die Tarifrunden in der Fläche Metall- und Elektroindustrie oder Stahl, die vielen Haustarifbewegungen, das neue Betriebsbetreuungsmodell mit der BetriebsräteInformationsTagung sowie der Transformationsprozess im Stahlwerk für die CO² neutrale Produktion von Stahl oder der Kampf um den Verbleib der Flügelausrüstung bei Airbus in Bremen. In 2023 wurden aus unserer Delegiertenversammlung gleich mehrere Anträge zum Gewerkschaftstag beschlossen. Das zeigt das hohe Interesse an der politischen Arbeit seitens unserer Ehrenamtlichen und den Willen sich aktiv auf der Bundesebene einzubringen.

Ob Jürgen Kerner (damals noch als Hauptkassierer der IG Metall), Hans Jürgen Urban als Schirmherr zu den Bremer „IG Metall vom Betrieb aus denken“- Projekten oder Daniel Friedrich als Bezirksleiter; sie alle waren Gäste waren in den Delegiertenversammlungen der letzten Jahre. Stets waren dies besondere Delegiertenversammlungen. Im Rückblick auf die letzten Jahre war sicherlich eines der Highlights die Vorstellung der betrieblichen Ergebnisse aus dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“. Die beteiligten Kolleginnen und Kollegen haben an Stellwänden interaktiv ihre Arbeit präsentiert und mit den Delegierten diskutiert.

Wir danken den Mitgliedern der Delegiertenversammlung für ihre Zeit und ihr Engagement zur Belebung und zur Unterstützung der Arbeit der IG Metall Bremen.



Danke für die tollen 4 Jahre.

Andreas Krull
Vertrauensmann
Mercedes Benz



UNSERE NEUJAHRSEMPFÄNGE

Eine wiederaufgenommene Institution

Anfang Januar laden wir traditionell zum Neujahrsempfang ein. Stetig wuchs in den Jahren vor der Pandemie der Kreis der Gäste aus Betrieben, befreundeten Organisationen und Politik und Gesellschaft. So hatten wir auch in den Jahren 2021 und 2022 einen Neujahrsempfang geplant, dann aber auf Grund der Auflagen für Präsenzveranstaltungen in der Pandemiezeit und der damit verbundenen Unwägbarkeiten von der Durchführung Abstand genommen.

2023 war es dann wieder soweit: wir haben ihn wieder aufgenommen. Mit großem Hallo, Sekt und Selters, angenehmer Begleitmusik und gutem Essen starteten wir mit dem Neujahrsempfang ins neue Jahr. Die jeweiligen Gastredner werden von uns sorgfältig ausgewählt; schließlich sollen die Themen zu den aktuellen Ereignissen passen und die Gäste zum Nachdenken und Diskutieren anregen. Auf dem ersten Neujahrsempfang nach der Pandemie, im Januar 2023, sprach Jörg Hofmann, unser damaliger erster Vorsitzender, zu den Herausforderungen der Transformation und im Jahr 2024 Dr. Daniel Hay, wissenschaftlicher Direktor des Institutes für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, zu Arbeit als Hort sozialen Friedens und in diesem Zusammenhang von der Bedeutung von Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.



NEBENSTELLE BREMEN NORD

IG Metall Bremen

Die Nebenstellenarbeit in Bremen Nord wurde in den letzten vier Jahren durch eine zweiköpfige ehrenamtliche Leitung organisiert und durchgeführt. Man traf sich regelmäßig (in der Coronapandemie auch digital), um über Aktuelles aus den Betrieben zu diskutieren. An den Sitzungen nahmen betriebliche Interessenvertreter*innen sowie Vertreter*innen des Senioren-Arbeitskreises Bremen Nord teil. Die aktive Arbeit in den Bremennorder Strukturen zeigt nach wie vor, mit wie viel Herzblut unsere Kollegen*innen die Gewerkschaftsarbeit in der Region betreiben.

Nun hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten die Betriebsstruktur verändert. Heute existieren nur noch wenige traditionsreiche Betriebe in Bremen Nord. Damit einher ging auch eine Veränderung der ehrenamtlichen, überbetrieblichen Arbeit in Bremen Nord. Bereits heute entspricht die Nebenstelle in ihrer Arbeit in weiten Teilen einem Arbeitskreis. Unter Einbindung der ehrenamtlichen Funktionär*innen in Bremen Nord wird die Nebenstelle ab 2024 vollständig in einen Arbeitskreis überführt. Dabei bleiben die bisherigen Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit erhalten. Die entsprechende Änderung des Ortsstatuts wurde auf der Delegiertenversammlung im September 2023 beschlossen.



WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Vielfältige Industrie

Die IG Metall Bremen besitzt im Vergleich zu anderen Geschäftsstellen der Bundesrepublik ein unverkennbares Merkmal: Mit der Automobilindustrie, der dazugehörigen Kontraktlogistik, dem Luft- und Raumfahrtstandort, der Stahl- und Metallindustrie, dem Schiffbau ebenso der IT-Branche, der Holz- und Kunststoffindustrie und dem Textilbereich umfasst unser Organisationsbereich nicht nur alle von der IG Metall organisierten Branchen, sondern bildet zugleich den fünft größten und wahrscheinlich den vielfältigsten industriellen Ballungsraum Deutschlands ab. Auf der Grundlage dieser wirtschaftlichen Vielfalt hat sich der Trend einer stabilen oder gar wachsenden Beschäftigungssituation trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie, geopolitischer Krisen sowie industriepolitischer Herausforderungen vorsichtig fortgesetzt.

Die Coronapandemie hat auf dem Arbeitsmarkt in den Jahren 2020 und 2021 deutliche Spuren hinterlassen. Die Zahl der Beschäftigten in Kurzarbeit befand sich zwischenzeitlich auf einem Rekordniveau. So war im Land Bremen insgesamt jeder fünfte Arbeitnehmende in Kurzarbeit. Die wirtschaftliche Gesamtleistung ging entsprechend zurück. Nach der Pandemie ist in 2022 Bremens Wirtschaft stark gewachsen. Das Plus von 5,1 Prozent war bundesweit Spitze. Allerdings lag die Abprungbasis auf einem niedrigeren Niveau als sonst im Westen Deutschlands. Die meisten Bremer Betriebe bewegen sich heute auf wirtschaftlich gutem Niveau und befinden sich wirtschaftlich in einer soliden Situation.



Wie auch anderswo werden in der Region Bremen und im Organisationsbereich der Geschäftsstelle Bremen Arbeitskräfte gesucht. Allerdings verläuft der Beschäftigungsaufbau in Bremen langsamer als in anderen Regionen Deutschlands und ist in den Stammbetrieben insbesondere bei den höher qualifizierten Beschäftigtengruppen zu verorten. Gleichzeitig hat sich durch Auslagerung bzw. Fremdvergabe sowie den Einsatz von Zeitarbeit die Beschäftigtenstruktur in den größeren Betrieben der Geschäftsstelle über die Jahre gewandelt. Überproportionaler Beschäftigungsaufbau zumeist in neuangesiedelten, oftmals nicht tarifgebundenen Betrieben, die in Folge von Auslagerungen Fertigungs-, Logistik- oder andere Dienstleistungsprozesse größerer Betriebe des Automobilbaus, der Luftfahrt oder Stahlherstellung übernommen haben.

Mit der IGM sichern wir unsere Arbeitsplätze – Zukunftsorientiertes Denken!

Valdet Gashi
Betriebsrat Siemens AG
Niederlassung Bremen

Die IG Metall Bremen konnte den Beschäftigungsaufbau in höhere Mitgliederzahlen bei den Betriebsangehörigen umsetzen. Zwar gab es zwischenzeitlich einen Corona-Knick in der Mitgliedschaft, jedoch ist die Zahl unserer betriebsangehörigen Mitglieder Ende 2023 auf einem Höchststand. Das heißt unsere Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben als zentraler Ort unserer Auseinandersetzungen, ist weiterhin gegeben. Die Neuaufnahmen gehen dabei vielfach auf die Erschließung von Werkvertragsunternehmen in der Peripherie der

Bremer Betriebe der Metall- und Stahlindustrie sowie auf die Ansprache von Ferienbeschäftigten bei Mercedes Benz zurück. Aber auch dort, wo wir in den Betrieben auf der sogenannten „grünen Wiese“ erstmalig Betriebsratsgründungen unterstützten, Tarifverträge verhandelten oder betriebliche Konflikte führten, sind viele Kolleginnen und Kollegen in die IG Metall eingetreten.

Die aktuelle, wie auch die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung ist von mehreren Einflüssen geprägt. Aufgrund der internationalen Verflechtungen besitzen bereits bestehende wie auch noch nicht vorhersehbare geopolitische Krisen direkten Einfluss auf unsere Wirtschaft und damit auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Lieferketten haben sich in den letzten Jahren wiederholt als instabil und anfällig erwiesen und die hohe Abhängigkeit ganzer Wirtschaftszweige von weltumspannenden Lieferstrukturen aufgezeigt. Dies führt in Teilen der Wirtschaft zu einem Umdenken und zu einer Rückverlagerung von Produktionsprozessen nach Europa und auch nach Deutschland. Hohe Energiekosten als Folge des Ukrainekrieges bremsen die Binnennachfrage und stellt energieintensive Betriebe, wie die Stahlindustrie, vor enorme wirtschaftliche Probleme, ggf. sogar die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Produkte in Frage. Dadurch geraten die Investitionsentscheidungen für deutsche Standorte unter Druck, da es lukrativer erscheint, Investitionen in anderen Ländern, z.B. in den USA aufgrund des amerikanischen Subventionsprogramms „inflation reduction act“ oder auch in China, zu tätigen.

Einer solch existenzbedrohenden Entwicklung müssen wir entschieden entgegentreten. Zum einen brauchen wir als Übergang vergleichbare Energiepreise, um die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte wieder herzustellen. Hier werden wir den Druck auf die Bundesregierung beibehalten. Zum anderen kann es aber nicht sein, dass vor dem Hintergrund milliardenhoher Fördergelder zur Umsetzung der Transformation und weiterer politischer Unterstützungsleistungen die Unternehmen sich bis zuletzt nicht zu ihren deutschen Standorten und den tausenden von Arbeitsplätzen bekennen. Denn betroffen von Verlagerungsentscheidungen sind gleichfalls immer auch unzählige Unternehmen, die von der Auftragsvergabe des OEM's abhängig sind.

Es ist daher ein Umdenken nötig und deutlich herauszustellen, dass gerade in Bezug auf die Gestaltung der Transformation, zukünftig ökologische und soziale Fragen eine weitaus größere Rolle im Absatz der Produkte haben werden. Daher spielen die Umsetzung von Qualifizierungsperspektiven, die Einbeziehung der Beschäftigten in Gestaltungs- und Optimierungsprozessen, die Frage nach Co²freier Produktion und guter Arbeit, der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten sowie der Bewältigung des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Arbeits- und Fachkräftemangel eine zentrale Rolle. Aus dieser Perspektive ist das deutsche Mitbestimmungsmodell ein eindeutiger Standortvorteil. Dieses Potential hoch innovativer Unternehmensentwicklungen sollte nicht unterschätzt werden.

Gleiches gilt für alle anderen Betriebe und Branchen. Will man die Chancen der Transformation heben, dann braucht es qualifizierte Beschäftigte, gute Arbeitsbedingungen, eine klimaneutrale Produktion und innovative Mitbestimmungsprozesse. Besorgniserregend sind hingegen die innenpolitischen Konflikte bezogen auf die Schuldenbremse und die Haushaltskürzungen. Die Transformation der Wirtschaft braucht finanzielle Förderung und kein Sparpaket. Eine grundlegende Reform der Schuldenbremse sowie ein Sondervermögen in Höhe von 500 bis 600 Mrd. Euro für die kommenden 10 Jahre wäre für die Zukunftsfähigkeit des Industriestandortes in Zeiten der Transformation die richtige Entscheidung. Diese Auseinandersetzung wird weiterhin mit Vehemenz zu führen sein.

► **Statistiken zum Thema**
im Anhang

MITGLIEDER- UND FINANZENTWICKLUNG

Zahlen, Fakten und Entwicklung

Die Coronapandemie hat ebenfalls in der Mitgliederentwicklung der Geschäftsstelle ihre Spuren hinterlassen. Die IG Metall ist eine Mitgliederorganisation. Unsere Arbeit basiert auf dem persönlichen Kontakt und dem Austausch mit den Beschäftigten vor Ort, der Kommunikation und dem „Miteinander“. Die IG Metall lebt vom kollegialen Umgang und dem Gespräch. Die persönliche Ansprache im Betrieb durch die Vertrauensleute im Bereich oder die zuständigen Betriebsräte ist der ausschlaggebende Moment für Beschäftigte in die IG Metall einzutreten. Eine persönliche Überzeugung ist über Distanz und allein in der digitalen Welt nur schwer zu vermitteln.

Die Schließung der Betriebe zu Beginn der Pandemie, das Verbot größerer Menschenansammlungen, die Abstandsregelungen sowie die Vielzahl an Beschäftigten im Homeoffice und damit außerhalb der Betriebsgelände waren eine kaum zu kompensierende Herausforderung für die Mitgliederarbeit. Entsprechend schwer fiel die Überzeugungsarbeit, was sich wiederum in der Mitgliederentwicklung während der Pandemie und den nachfolgenden Monaten zeigte.



Trotzdem ist die Mitgliederentwicklung unter den sogenannten „1%-Zählern“ äußerst positiv und dies unter den geschilderten Rahmenbedingungen der Pandemie. Die 1%-Zähler stellen die betriebsangehörigen Mitglieder der Geschäftsstelle dar – also ohne Rentner, Studierende (Ferienjobber), Arbeitslose oder sonstige nicht-betriebliche Mitglieder wie z.B. Elternzeit, Bundeswehr, etc.. Stellten sie im Jahr 2020 noch ca. 20.500 Mitglieder, so sind es Ende 2023 ca. 21.000 Mitglieder. Wir haben in den Betrieben also nicht nur alle Abgänge, im Wesentlichen durch Eintritt in die Rente kompensiert, sondern wir sind stärker geworden.

Eine weitere Besonderheit in der Mitgliederarbeit der Geschäftsstelle Bremen bestand auch in den letzten vier Jahren wieder in den Ferienjobbern bei Mercedes im Bremer Werk. Waren sie es, die in den Jahren bis 2020 die Mitgliederzahl in Bremen stetig nach oben trieben, so ist der Mitgliederrückgang unter den Studierenden jetzt eine weitere Ursache für die insgesamt schwierige Mitgliederentwicklung. Es liegt nicht an den Ferienjobbern selbst oder an der Bindungskraft der IG Metall Bremen unter ihnen. Nach wie vor bleiben ca. 70% der Ferienjobber nach ihrer Zeit bei Mercedes als Studierende in der IG Metall. Die Coronapandemie wie auch nachfolgende Störungen in den Lieferketten führten jedoch zu einer reduzierten Produktion bei Mercedes in Bremen, womit schlicht weniger Ferienjobber als in den Jahren zuvor eingestellt worden sind. Sinnbildlich dafür ist die dreiwöchige Blockpause des Werkes in den Sommerferien 2023. Die absolute Anzahl der studierenden Mitglieder – den Ferienjobbern bei Mercedes – ist damit von ca. 6500 Mitgliedern im Jahr 2020 auf ca. 4000 Mitglieder im Jahr 2023 gesunken.

Die Finanzkraft der Ortskasse folgt dem Erfolg in den Betrieben. Die Beiträge sind durch den Mitgliederzuwachs, vor allem aber durch die erfolgreichen Tarifrunden und die daraus entstehenden Betragsanpassungen, gestiegen. Die Ortskasse ist in den letzten Jahren überproportional zur Betragsentwicklung gewachsen.

Das hat zwei Ursachen: Zum einen haben wir in den Jahren der Pandemie weniger Veranstaltungen durchgeführt. Die Delegiertenversammlungen beispielsweise waren digital und betriebliche Aktionen und Veranstaltungen haben selten stattgefunden. Dadurch haben wir weniger ausgegeben. Der zweite Grund liegt in der Personalsituation der Geschäftsstelle Bremen. Wir waren in den letzten vier Jahren zu keinem Zeitpunkt voll besetzt. Sowohl im administrativen Bereich als auch bei den politischen Sekretären liefen praktisch die gesamte Zeit über Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren.

Trotz dieser positiven Entwicklung haben wir die für die Geschäftsstelle angestrebte Finanzreserve von zwei Jahresausgaben noch nicht erreicht. Diese wird aber als Rücklage für Krisen und zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in den Betrieben benötigt.

Finanziell liegen in der nächsten Zeit große Herausforderungen vor uns. Auch die IG Metall Bremen spürt als Geschäftsstelle die Inflation deutlich. Neben den allgegenwärtigen Preissteigerungen, wie bspw. für Energie, gilt dies insbesondere bei (Groß-)Veranstaltungen. Für Veranstaltungsräume, Catering und Übernachtungen, vor allem aber für Veranstaltungstechnik und Reisebusse, sind die Preise erheblich gestiegen.

Für die Zukunft werden wir sehr mit den Beitragseinnahmen und der Ortskasse haushalten müssen. Es bleibt dabei: Finanzkraft ist Kampfkraft!

► **Statistiken zum Thema**
im Anhang



Meine persönlichen Highlights sind insbesondere die Mitgliedererwerbungen von anfänglich 6 auf nun 100 Mitglieder. Die starke Unterstützung durch die Kollegen im Betrieb erlaubte dem Betriebsrat ein entsprechend selbstbewusstes Auftreten gegenüber Führungskräften, Geschäftsführung, Konzernleitung und Stiftungsrat. Das übertrug sich auch auf die Kollegen. Die Zeiten von ängstlicher Vorsicht sind endgültig vorbei. Für „Anbiedertum“ und „Jawollsgerei“ ist bei Zeppelin in Achim und Bremen nun kein Raum mehr. Ein Betrieb der aufrecht gehenden Arbeitnehmer! Für die Zukunft wünsche ich mir, dass dieses „Feuer“ des Stolzes auf den ganzen Konzern übergreift.

Volker Wegener
Betriebsratsvorsitzender
Zeppelin Power Systems
Achim

UNSER RECHTSSCHUTZ

Im Rechtsschutz über 5,5 Mio. Euro für unsere Mitglieder erstritten!

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz in der IG Metall Geschäftsstelle Bremen ist - wie auch im vergangenen Berichtszeitraum - weiterhin von steigenden Fallzahlen geprägt. In Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz haben wir allein in den Jahren 2019 bis 2023 ca. 5,5 (Millionen) Euro für unsere Mitglieder gerichtlich erstritten, unter anderem aus eingeklagten Entgeltforderungen, Abfindungen, Renten von den Berufsgenossenschaften und der Deutschen Rentenversicherung sowie Krankengeld und Kosten für Reha-Maßnahmen.



In dieser Summe sind die durch vorgerichtliche Geltendmachung der IGM-Geschäftsstelle erzielten Zahlungen noch nicht berücksichtigt. Hier wurden nochmals geschätzte 2,5 Millionen Euro erstritten. Anhand dieser Zahlen zeigt sich ein weiterhin kontinuierlich steigender Bedarf an der Gewährung von Rechtsschutz. Es ist der Beleg dafür, wie erfolgreich der gewerkschaftliche Rechtsschutz und wie außerordentlich hoch die Bedeutung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes für die Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung sowie für die Unterstützung der Arbeit unserer Betriebsräte ist.

Steigerung der Fallzahlen auf hohem Niveau

Über alle Verfahrensarten, Rechtsgebiete und Instanzen waren in der Geschäftsstelle in den Jahren 2020 bis 2023 Bremen insgesamt 3150 Verfahren zu bearbeiten. Dies stellt im Vergleich zum Zeitraum 2016 bis 2019 mit 2500 Fällen wiederum eine Steigerung von knapp 20 Prozent dar. Nicht berücksichtigt sind in diesen Zahlen die telefonischen, persönlichen und per E-Mail durchgeführten Beratungen, die mindestens in der gleichen Größenordnung anfallen, wie die angelegten Rechtsschutzverfahren. Aufgrund des konstant sehr hohen Beratungsaufkommens ist die Geschäftsstelle dazu übergegangen, neben den festen Rechtsschutztagen am Dienstag und Donnerstag, auch an allen anderen Tagen der Woche Beratungen nach Bedarf anzubieten. Das Fallaufkommen bleibt damit auf konstant hohem und steigendem Niveau.

In der Beratung haben im gewerkschaftlichen Rechtsschutz die Maßnahmen und betrieblichen Auswirkungen der Coronapandemie in den Jahren ab 2020 einen großen Anteil gehabt. Es entstand ein erheblicher Beratungsbedarf hinsichtlich Kurzarbeitsregelungen in Folge der durch die Corona bedingten Lockdowns, Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld oder auch Prüfung von Entgeltabrechnungen in diesem Zusammenhang und Geltendmachung etwaiger Ansprüche. Thematisch stellten sich durch die angewendeten Regelungen des Infektionsschutzgesetzes und den damit einhergehenden Bestimmungen wie z.B. Testpflichten, Auslandsreisen und Infektionen, Quarantäne und Urlaub, Pflicht zum Homeoffice usw. plötzlich völlig neue Beratungsanliegen im Rechtsschutz. Auch die Durchführung der Beratung im Rechtsschutz musste in Folge der Regelungen des Infektionsschutzgesetzes in der Pandemie umgestellt werden. So erfolgte die Beratung im wesentlichen telefonisch.

Jenseits der speziellen Beratungsbedarfe, die sich in Folge der pandemischen Situation ergaben, zeigt sich inhaltlich in den Beratungen, dass die Mitglieder vermehrt bei Abmahnungen oder wegen verweigerter Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, trotz des Vorliegens einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die Hilfe der IG Metall in Anspruch nahmen, um ihre Rechte durchzusetzen. Ein beträchtliches Thema waren in den letzten beiden Jahren vermehrt Eingruppierungen sowie Anrechnungsmöglichkeiten von Tariferhöhungen auf Entgeltbestandteile. In der Beratung von studierenden Mitgliedern ging es vorrangig um Aspekte, die mit einer kurzzeitigen Beschäftigung einhergehen wie z.B. die Frage nach der Sozialversicherungspflicht und der korrekten Berechnung von Urlaubsansprüchen. Insgesamt wurde quer durch das Arbeits- und Sozialrecht Hilfe gewährt.

Wahlvorstandsschulungen für die Betriebsrats- und Schwerbehindertenvertretungswahlen 2022

Die IG Metall Bremen führte vor dem Hintergrund der Betriebsratswahlen im Zeitraum von September 2021 bis in den März 2022 verschiedene Wahlvorstandsschulungen für Kollegen*innen aus Groß- und Kleinbetrieben durch. Ab Frühjahr schlossen sich die Schulungen der Wahlvorstände für die im November 2022 durchgeführten Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen an. Auch im Jahr 2023 wurden noch diverse Wahlvorstandsschulungen für kurzfristige Neuwahlen oder Erstwahlen durchgeführt. Unsere Schulungsangebote werden und wurden von den betrieblichen Kollegen*innen sehr gut angenommen und haben zu einer engen Bindung der Gremien an die IG Metall Bremen geführt.

► **Statistiken zum Thema**
im Anhang

BETRIEBSRATSWAHLEN

2022

Stark in den Betrieben



Mein Highlight ist die Einführung der Betriebsratsinformationstagung – einfach genial!

Andreas Juhls
Betriebsratsvorsitzender
Ariane Group

Im Zuge der Betriebsratswahl 2022 ging die Zahl der Gremien erneut leicht zurück. Wurden 2018 noch in 86 Betrieben Betriebsräte gewählt, waren es in 2022 noch 84 Betriebe. In der Folge werden heute nur noch 39.108 Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten; 2018 waren es noch 39.907 Beschäftigte. Gesunken ist auch die Anzahl der gewählten Betriebsratsmitglieder: sie sank von 691 in 2018 auf 662 im Jahr 2022. Der Wunsch nach mehr Mitbestimmung zeigt sich aber daran, dass in 21 Betrieben erstmals Betriebsräte gewählt wurden.

Die Betriebsratswahl 2022 war durch die Corona-Pandemie geprägt. Viele Beschäftigte, insbesondere in den Angestelltenbetrieben und -bereichen, haben zum Zeitpunkt der Wahlen noch mobil von zu Hause gearbeitet. Die Zahl der Briefwähler war deswegen deutlich höher als zuletzt. Leider ist trotzdem die Wahlbeteiligung im Vergleich zu 2018 gesunken und lag 2022 bei 57% der Beschäftigten. Trotzdem lässt sich feststellen, dass unsere Betriebsräte im Durchschnitt aller Betriebe von Mehr als der Hälfte der Beschäftigten gewählt wurden. Es gibt also ein deutliches Interesse an diesem wichtigen demokratischen Element in der Wirtschaft.

Die IG Metall bleibt in den Gremien stabil

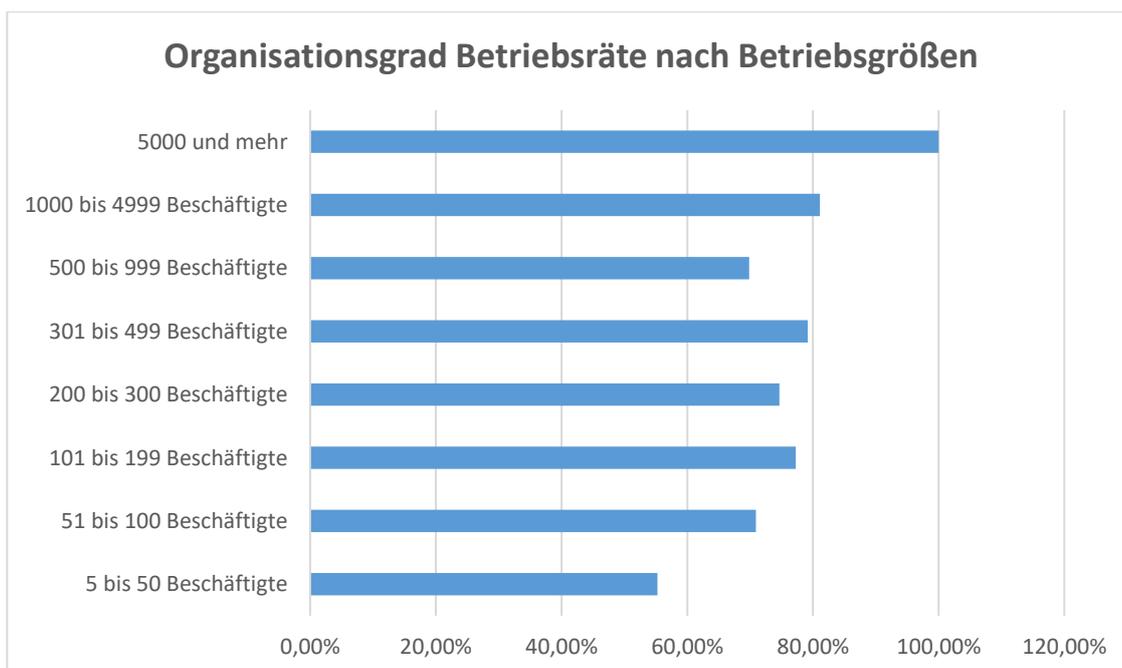
Ein Erfolg ist, dass unsere IG Metall Kandidat*innen ihren Anteil nach zwei Steigerungen in 2014 und 2018 in 2022 verteidigen konnten. Die IG Metall stellt 2022 76,59% der Betriebsratsmitglieder. Demgegenüber sank die Anzahl der anderweitig organisierten Betriebsratsmitglieder; die AUB büßte ihre 4 Mandate ein und hat keine Mandate mehr inne; die CGM konnte, wie schon 2018 wieder vier Mandate erringen und erreichte in 2022 mit 0,6% einen ähnlichen Anteil wie 2014. Besonders erfreulich ist, dass der Anteil der nichtorganisierten Betriebsratsmitglieder weiterhin recht gering ist. So sind 2022 nur knapp ein Fünftel (22,81%), oder in absoluten Zahlen nur 151 der Betriebsratsmitglieder nicht organisiert. An diesen Ergebnissen ist die gute Arbeit unserer IG Metall Betriebsräte abzulesen; es zeigt sich aber auch, dass es uns besser gelungen ist, gerade bei den gewählten Ingenieuren und technischen Angestellten, mehr Kolleg*innen zu überzeugen, dass Betriebsratsarbeit und IG Metall zusammengehören.



Mehr Frauen in den Betriebsräten als unter den Beschäftigten und keine organisierten Rechten

Der Anteil der weiblichen Betriebsräte ist leicht gesunken und folgt damit der betrieblichen Entwicklung des Frauenanteils unter den Wahlberechtigten. Heute sind ein Viertel der Betriebsratsmitglieder weiblich. Der Anteil der Frauen an den wahlberechtigten Beschäftigten ist von 15,4% in 2018 auf 14,2% in 2022 gesunken. In Bezug auf alle Wahlberechtigten ist die Leitung der Gremien überproportional mit Kolleginnen besetzt. Rund 15 % der Vorsitzenden sind weiblich und bei den stellvertretenden Vorsitzenden sind es sogar rund 24 %.

Auch in den Wahlen 2022 ist es wieder in den Betrieben gelungen, dass rechtsradikale Gruppen und AfD-nahe Organisationen hier vor Ort keine Rolle gespielt haben. Neben dem „Zentrum Automobil“, das bei den Mercedes-Betrieben im Süden bereits seit 2014 in Betriebsräten sitzt und auch in anderen Mercedeswerken versucht hat, Fuß zu fassen, haben auch andere rechte Gruppierungen mit z.T. sehr aufwändiger Medienpräsenz im Internet für die Platzierung von rechten Listen bei der Betriebsratswahl 2022 geworben. Diese Strategie ist in Bremen erneut nicht aufgegangen.



BETRIEBSRÄTEKONFERENZ 2022

Auftakt nach der Wahl

„Chancen und Anforderungen für die Mitbestimmung im Wandel zu einer sozial-ökologischen Wirtschaftsweise“ war das Motto der Betriebsrätekonferenz der IG Metall Bremen am 15.06.2022. Etwa 85 frisch (wieder)gewählte Betriebsräte sind der Einladung in das Steigenberger Hotel gefolgt und beschäftigten sich einen Tag lang mit neuen Herausforderungen der Interessenvertretungsarbeit durch Digitalisierung, Klimawandel und die Notwendigkeit der Decarbonisierung sowie den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Für die Veranstaltung wurden drei prominente Gäste eingeladen. Nachdem Ute Buggeln die Konferenz eröffnete und den Betriebsräten noch einmal das neue Betriebsbetreuungs-konzept der IG Metall Geschäftsstelle vorstellte, berichteten Kolleg*innen von ArcelorMittal Bremen aus aktuellem Anlass vom Abschluss in der Stahltarifrunde. Diesen Abschluss wusste der erste Gastredner, Prof. Dr. Rudolf Hickel vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen auch gleich positiv einzuordnen. Er kritisierte in diesem Zusammenhang die, in der Tarifrunde Stahl von den Arbeitgebern gerne angesprochene, Lohnpreisspirale als falsch. Im Hauptteil seiner Rede sprach Rudi über die Herausforderungen des sozial ökologischen Umbaus der Wirtschaft und die Rolle der Betriebsräte und Gewerkschaften bei diesem Umbau.



Als zweiter Redner war Dr. Hannes Grobe vom Alfred-Wegener-Institut eingeladen, der uns noch einmal anschaulich die Auswirkungen des Klimawandels und die notwendigen Maßnahmen zum Klimaschutz präsentierte.

Zu guter Letzt hat es sich unser Bürgermeister, Dr. Andreas Bovenschulte, nicht nehmen lassen noch ein paar Grußworte an unsere Betriebsräte zu richten und mit uns über die Bedeutung der Mitbestimmung für die Bremer Wirtschaft von Morgen zu diskutieren.



VERTRAUENSLEUTE- WAHLEN 2020

Wir machen Gewerkschaft

Die Vertrauensleute sind das Rückgrat der IG Metall! Dort, wo wir Vertrauensleute haben, sind unsere Mitglieder besser informiert, unterstützt, mobilisiert und in die Gestaltung der Geschehnisse im Betrieb besser eingebunden. Vertrauensleute sind nah an ihren Kollegen*innen dran; sie sind kompetent und Gewerkschafter*innen aus Überzeugung.

Die IG Metall Bremen unterstützt den Aufbau und die Arbeit von Vertrauensleuten aktiv und mit voller Überzeugung.

Bei den Wahlen 2022 sind in 21 Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt worden. Stabil blieb der Anteil der erstmals gewählten Vertrauensleute mit 42,57%. Knapp 60% der Vertrauensleute haben wieder kandidiert und sind auch wiedergewählt worden. Dies spricht für einen ausgeglichen Mix von nötiger Erneuerung und Kontinuität. Die Erfahrung von gewerkschaftlichen Kämpfen ist nicht nur in Tarifiergebnissen oder betrieblichen Konflikten abzulesen. Gerade die persönliche Erfahrung von gelebter Solidarität spiegelt sich in dieser ehrenamtlichen Kontinuität wider.

Keine großen Änderungen gab es bei der Anzahl der Mitglieder in den Vertrauenskörperleitungen. Waren es 2016 145, so sank die Zahl in 2020 leicht auf 132 Kolleg*innen. Innerhalb der Vertrauenskörperleitungen hat sich der Frauenanteil von 19,31% auf 18,18% leicht verringert.



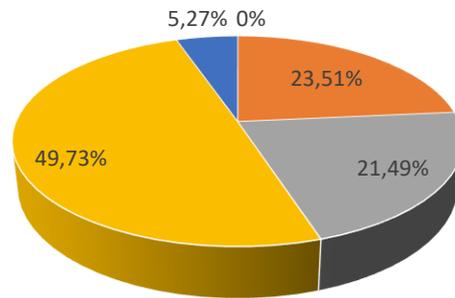
Der ADAS-Vertrauenskörper:

- vertritt seine Mitglieder in einem tariflosen Betrieb
- hat das Fernziel, wieder in die Tarifbindung zurück zu kommen
- beteiligt sich solidarisch an den Tarifauseinandersetzungen
- beteiligt sich an verschiedenen Arbeitskreisen der IG Metall Bremen

Klaus-Dieter Hilbrecht
Vertrauenskörperleitung
Airbus DS
Airborne Solutions

Vertrauensleutewahlen 2020

Gewählte Vertrauensleute nach Altersgruppen



■ unter 18 Jahre ■ 18 bis 35 Jahre ■ 36 bis 45 Jahre ■ 46 bis 59 Jahre ■ 60 Jahre und älter

Der Anteil der Altersgruppe von 46 bis 59 Jahre stellte mit 49,73% die Hälfte der Vertrauensleute dar und zeigt damit kaum eine Veränderung zu 2016. Der Anteil der Vertrauensleute zwischen 18 bis 35 Jahre blieb mit 23,51% gleich und somit eine gute Basis für einen anstehenden Generationenwechsel.

Insgesamt gibt es 740 Kolleginnen und Kollegen, die sich als Vertrauensleute engagieren und somit gemeinsam mit den IG Metall Betriebsräten, Jugendvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen das Gesicht der IG Metall Bremen in den Betrieben sind.



VERTRAUENSLEUTEARBEITSKREIS

Zentraler Ort zum Austausch ist der Vertrauensleute-Arbeitskreis. Einmal im Monat treffen sich zwischen 20 und 30 aktive Kollegen*innen in der Geschäftsstelle, tauschen sich über die Arbeit im Betrieb aus, diskutieren gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Themen und bereiten (über)betriebliche Aktionen und Schwerpunktthemen vor. Der Vertrauensleute-Arbeitskreis ist der zentrale Ort der Vorbereitungen und Planungen für unsere großen Tarifrunden, wie z.B. in der Metall- und Elektroindustrie.

Es macht einfach Mut, zu hören und zu spüren, dass man nicht alleine ist. Es macht neugierig, zu erfahren, was in anderen Betrieben los ist und wie dort die Vertrauensleutearbeit läuft. Es ist wichtig, die eigenen Erfahrungen mit anderen zu diskutieren und aktiv Einfluss auf die Politik der IG Metall Bremen zu nehmen. Und es ist beruhigend zu wissen, dass wenn es in einem unserer Betriebe richtig „brennt“, Delegationen aus anderen Betrieben zu jeder Tages- und Nachtzeit bereit sind, die betroffenen Kollegen*innen zu unterstützen.

Daher freut es uns sehr, dass der Kreis der Vertrauensleute in der IG Metall Bremen so stabil ist. Dies bezieht sich sowohl auf die Anzahl der Betriebe, in denen Vertrauensleutearbeit aktiv betrieben wird, wie auch auf die Anzahl neu gewonnener Kollegen*innen, die erstmals für eine aktive Vertrauensleutearbeit begeistert werden konnten. Diesen Weg gehen wir weiter: gemeinsam, solidarisch, mit viel Spaß und Selbstbewusstsein.



Die Zusammenarbeit unter den einzelnen Betrieben und auch mit der GS Bremen hat sich sehr angenehm gestaltet. Dies zeigt sich auch in den starken Soli-Besuchen innerhalb der GS Bremen.

Florian Herrenkind
Vertrauenskörperleitung
Mercedes Benz Werk Bremen



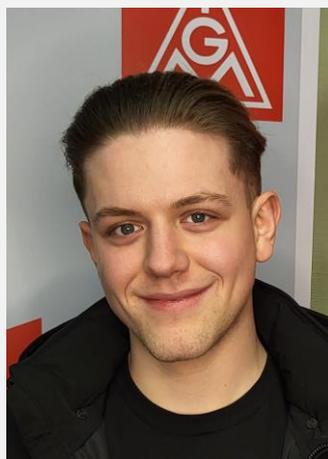
JUGENDARBEIT IN DER GESCHÄFTSSTELLE

Ausbildung besser & mehr!

Viele junge Menschen in der IG Metall Bremen setzten sich in den vergangenen Jahren für mehr Ausbildungsplätze und eine gute Ausbildungsqualität ein. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde, doch wird dieser (betriebs-) politisch nicht zwingend in ein erhöhtes Angebot an Ausbildungsplätzen oder gar in eine lukrative und qualitativ hochwertige Ausbildung umgemünzt. Vielmehr ist in den letzten Jahren ein Rückgang an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen (in Bremen sind seit 2008 circa 1200 Ausbildungsplätze verloren gegangen). Mittlerweile bildet deutschlandweit nur noch jeder 5. Betrieb aus. Neben einem Rückgang abgeschlossener Ausbildungsverträge wächst zugleich die Zahl an unversorgten Bewerber/innen und jungen Menschen, deren Bemühungen weder in Ausbildung noch in Studium führen.



Die Betriebe klagen über unbesetzte Stellen, sind aber oftmals nicht bereit, zu fördern. Menschen mit Haupt-, Realschulabschluss oder mit Beeinträchtigungen haben es in den meisten Betrieben schwerer einen Ausbildungsplatz zu finden als Abiturient/innen. Die IG Metall Jugend macht sich für Chancengleichheit stark: Betriebliche Förderangebote müssen ausgebaut und Auszubildende gefördert statt abgelehnt werden. Neben dem Ziel, mehr Jugendliche in Ausbildung zu bringen, setzt sich die IG Metall Jugend für die Steigerung der Qualität und des Ansehens der dualen Berufsausbildung ein. Nicht zuletzt spielt an dieser Stelle die Qualität an den Berufsschulen eine wichtige Rolle. Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Herausforderungen startete die IG Metall Jugend Bremen in den vergangenen Jahren zahlreiche Aktionen und Kampagnen und platzierte ihre gewerkschaftlichen Forderungen im Rahmen von Jugendreden bei Tarifrunden oder bei der 1.Mai Kundgebung. Zuletzt verabschiedete die Bezirkskonferenz Küste in Bremen auf Initiative der IG Metall Jugend im Bezirk die Resolution „SOS Ausbildung“. Mehr denn je braucht es eine starke und laute Jugend, die sich für eine gute, chancengleiche und sichere Zukunft einsetzt.



Die Jugend hat sich für die unbefristete Übernahme stark gemacht – Jugend = Zukunft!

Dominik Unrath
Ortsvorstandsmandat Jugend
Airbus Operations

Neben all den politischen und betrieblichen Inhalten, mit denen sich Auszubildende, Studierende oder junge Facharbeiter*innen als IG Metall Jugend Bremen beschäftigten, kam auch der Spaß nie zu kurz. Ob am Cocktailstand bei der 1.Mai Kundgebung, im Rah-

men der gemeinsamen Ortsjugendausschuss-Klausuren, der allmonatlichen Ortsjugendausschuss-Treffen, bei Empfängen für Jugendvertreter*innen oder gemeinsamen Weihnachtsmarktbesuchen.

Ausbildungsfonds

Der Ausbildungsfonds ist ein Instrument, um das Angebot an Ausbildungsplätzen zu steigern. Eine lang geforderte Maßnahme der IG Metall Jugend wird endlich zur Realität: Als Vorreiter verabschiedete die Bremische Bürgerschaft als erstes Landesparlament im März 2023 das Gesetz zum Ausbildungsfonds. Betriebe sollen zukünftig in einen Fonds einzahlen, aus dem Betriebe, die ausbilden, gefördert werden. Der Ortsjugendausschuss begleitete die Thematik und machte sich mit Aktionen für die Umsetzung stark. Am Tag der Verabschiedung der Gesetzesinitiative organisierte der Ortsjugendausschuss vor der Bürgerschaft eine interaktive Wandaktion mit wichtigen Fakten und Forderungen rund um den Fonds. Außerdem war eine kleine Delegation live bei der Abstimmung zum Gesetz dabei. Als IG Metall Jugend Bremen bleiben wir dran und schauen, dass der Ausbildungsfonds in der aktuellen Legislaturperiode der Bürgerschaft umgesetzt wird.



Qualität an der Berufsschule

Die Corona-Pandemie hat auch einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildung und die Berufsschule genommen. Bremer Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen suchten daher im Mai 2021 ein digitales Gespräch mit dem Bremer Bürgermeister Andreas Bovenschulte. Hier forderten sie vor allen Dingen Qualifizierungen zum Thema Digitalisierung für Lehrkräfte an Berufsschulen, den Einsatz von Hilfs- und Förderkräften zur Unterstützung des Unterrichts, eine Modernisierung des Berufsschulunterrichts und mehr Mitbestimmungsrechte von Auszubildenden und Dual Studierenden an der Berufsschule. Zur Qualität an der Berufsschule tauschten sich junge IG Metall*innen auch mit dem Schulleiter des Technischen Bildungszentrums Mitte (TBZ) aus. Das Thema bleibt auf der Agenda, als IG Metall Jugend lassen wir nicht locker, damit die Politik schlussendlich die Forderung junger Menschen umsetzt. Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sind hier gemeinsam im Schulterschluss mit der Geschäftsstelle und ihren Betriebsräten ebenfalls im Betrieb aktiv.

Tarifrunden

Trotz der Herausforderungen, die Corona mit sich brachte, ließ es sich die IG Metall Jugend Bremen nicht nehmen, ordentlich Stimmung in den Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie zu verbreiten. Denn: ohne Jugend gibt es keine Zukunft! In der Tarifrunde 2021 waren Auszubildende und Dual-Studierende bei der Warnstreik-Aktion auf dem Gelände von Airbus stark vertreten. Die Forderung: Sicherung der Übernahme, eine Steigerung der Ausbildungsvergütung und die Aufnahme von Dual Studierenden in den Tarifvertrag.



Die nächste Tarifrunde folgte im Herbst 2022. Die erste Verhandlung fand in Bremen statt und wurde lautstark von Bremer Azubis begleitet. Dominik Unrath von der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Airbus in Bremen und Emre Ibis von der Jugendvertretung des Mercedes Werkes in Bremen hielten stellvertretend für die IG Metall Jugend Küste ihre Reden vor großem Publikum. Sie machten deutlich, dass von einer hohen Inflationsrate und stetig wachsenden Mietpreisen besonders die unteren Entgeltgruppen betroffen sind, zu denen die Auszubildenden und Dual Studierenden zählen. Auszubildende und Dual-Studierende sind in besonderer Weise auf regelmäßige Entgelterhöhungen angewiesen; fordern genug Geld zum Leben und sichere Perspektiven. Unsere Bereitschaft zum Streik machten sie lautstark deutlich. Dank des starken Einsatzes gewerkschaftlich organisierter Auszubildender ist es gelungen, erstmals in der Metall- und Elektroindustrie im Bezirk einen Manteltarifvertrag Ausbildung durchzusetzen.

JAV Wahlen 2022

Im Herbst 2022 durften jugendliche Beschäftigte ihre Interessenvertretung wählen. Aus 24 von uns betreuten Betrieben hatten rund 1.400 jugendliche Beschäftigte die Möglichkeit, für ihre Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter abzustimmen. Viele der rund 70 gewählten Jugendvertreterinnen und -vertreter starteten mit der Wahl in ihre erste Amtszeit. Die Mehrheit der Betriebe stellt ein 1er oder 3er Gremium.

Kampagnen und Aktionen

An dem bundesweiten Aktionstag zur Transformation am 29.10.2021 beteiligten sich zahlreiche Azubis und Dual-Studierende in Bremen. Unter dem Motto „Wer fordert, muss auch fördern“ machten sie sich stark für eine Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative. Jugend braucht klare Perspektiven und wünscht sich eine Regierung, die den Wandel in der Industrie aktiv mit den Beschäftigten angeht und die Sicherung von Arbeitsplätzen in den Vordergrund stellt. Auch in Zukunft haben junge Menschen ein Recht auf gute und faire Arbeitsbedingungen. In Bremen waren an allen drei Standorten, bei Airbus, ArcelorMittal und Mercedes, junge Gewerkschafter*innen vor dem Tor.

An den Gewerkschaftsveranstaltungen zum 1.Mai beteiligt sich als IG Metall Jugend Bremen aktiv. Die Jugendreden während der Kundgebung auf dem Domshof hielten zum Beispiel Inessa Braun, damals Jugendvertreterin bei Mercedes Benz in Bremen und Dominik Unrath, Jugendvertreter bei Airbus Operations in Bremen. Besonders die 1.Mai-Kundgebung dient als gute Möglichkeit gewerkschaftliche Jugendthemen öffentlich wirksam zu präsentieren. Der IG Metall Jugend Cocktailstand bietet Interessierten weitergehende Informationen zur Jugendarbeit der IG Metall in Bremen und fand in den letzten Jahren viel Anklang.



Mitte Januar 2020 startete bundesweit die Kampagne „ORGANICE“ der IG Metall Jugend. Im Rahmen der Kampagne befassten sich Jugendliche kontinuierlich mit dringenden Entwicklungen wie dem Klimawandel oder der Transformation der Industrie. Im Jahr 2020 lag der bundesweite Schwerpunkt von ORGANICE beim Thema Lernen. Die Bremer Bemühungen zur Verbesserung der Qualität an den Berufsschulen konnten in die Kampagne integriert werden und boten die Möglichkeit, sie in einen größeren Kontext zu setzen. Im darauffolgenden Jahr 2021 stand der neue Schwerpunkt der Kampagne unter dem Motto "Ausbildung – besser und mehr!". Die Sicherung von Ausbildungsqualität und Ausbildungsplätzen stand nun im Vordergrund. Die Tarifrunden wurden in die Kampagne eingebettet und genutzt, um den Jugendforderungen mehr Nachdruck zu verleihen. Der Ortsjugendausschuss und die Jugendvertretungen befassten sich kontinuierlich mit dem Thema der Steigerung der Ausbildungsqualität.



Festivals

Nachdem viele traditionelle Jugendveranstaltungen während der Corona-Pandemie ausfallen mussten, konnte 2022 endlich wieder das Strandwärts-Festival der IG Metall Jugend Küste stattfinden. Als Küstenjugend zeigten wir uns streikbereit für die anstehende die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2022. Neben zahlreichen Workshops gab es gute Musik, gute Stimmung und jede Menge Zeit zum Austauschen und Vernetzen. Ein Highlight war sicherlich der Karaoke- Wettbewerb am ersten Abend. Inhaltlich standen neben der Tarifrunde ein breites Spektrum an Themen wie Umweltpolitik, Branchen der IG Metall, Krieg und Zwangsarbeit sowie Kommunikation und Gesprächsführung auf der Agenda des Festivals und der Bremer Teilnehmer*innen.



Im Sommer 2023 fand dann das bundesweite R!SE- Festival statt. Erstmals nach Corona kam die IG Metall Jugend deutschlandweit zusammen: Im Elbuenpark in Magdeburg feierten und debatierten Teilnehmer*innen aus dem Bremer Ortsjugendausschuss gemeinsam mit 1.500 weiteren jugendlichen IG Metallerinnen und Metallern. Der Veranstaltungsort war bewusst gewählt: vor dem Hintergrund des anstehenden Bundesparteitags der AfD setzte die IG Metall Jugend ein klares Zeichen gegen Rechts. Darüber hinaus standen weitere Jugendthemen auf dem Programm: Zukunft der Ausbildung, Transformation, Klimawandel, unsere Gesellschaft. Neben den Inhalten blieb genug Zeit um sich mit den anderen aktiven Metallerinnen und Metallern zu vernetzen, zu feiern und einfach ausgelassen Spaß zu haben.

Jugend gegen Rechts

Alljährlich richtet die Jugend- und Auszubildendenvertretung von Mercedes im Frühsommer einen Diversity Cup aus. Im Rahmen der Respekt!-Initiative wird für Vielfalt, Toleranz und Inklusion miteinander- und gegeneinander gekickt. Abgerundet wird das Turnier durch weitere Sport- und Vergnügungsangebote sowie zahlreiche Verzehrmöglichkeiten. Aus Sicht der Jugendvertretung sind es besonders der Austausch untereinander und der positive Spirit der Teilnehmenden, die das Turnier zu etwas Besonderem machen.

Im April 2022 besuchte der Bremer Ortsjugendausschuss gemeinsam den „Rock gegen Rechts“ in Oldenburg. Dieser wird alljährlich durch den DGB in Oldenburg organisiert. Die IG Metall Jugend Bremen zeigte gemeinsam mit den anderen Vereinen und Organisationen klare Kante gegen Rechts.





Jugendkonferenz

Vor dem Gewerkschaftstag im Herbst 2023 fand im Frühjahr die Jugendkonferenz statt. Der Bremer Ortsjugendausschuss war mit drei Mitgliedern vertreten und zeigte viel Durchhaltevermögen in der Debatte und Abstimmung von über 200 Anträgen. Aus Bremen sind drei Anträge eingeflossen in die Debatte und Positionierung der IG Metall Jugend bundesweit.

Studierendenarbeit

Im Studierendenprojekt lag der Schwerpunkt unter anderem auf dem Thema Studienfinanzierung und Bafög. Im Rahmen eines Workshops formulierten gewerkschaftlich aktive Studierende Fragen an die Bafög- und Sozialberatung und erarbeiteten gewerkschaftliche Standpunkte. Außerdem unterstützen IG Metall Studierende gemeinsame Aktionen mit dem Asta, z.B. eine Protestaktion zum Zwangsumzug eines Studiengangs, der erhebliche Einbußen in der Studienqualität mit sich gebracht hätte. Die aktiven Studierenden der IG Metall Bremen bringen sich aktiv in den Ortsjugendausschuss ein, setzen in diesem Rahmen politischen Standpunkte, diskutieren und vernetzen sich. Bei der Impulskonferenz für Dual Studierende, die durch das Ressort Junge IG Metall im Vorstand organisiert wurde, beteiligte sich die Geschäftsstelle mit einem Workshop zum wissenschaftlichen Schreiben.

NEUGESTALTUNG DER BETRIEBSBETREUUNG

Das neue Betriebsbetreuungsmodell

Wir haben 2022 unsere Betriebsbetreuung neu aufgestellt. Ziel ist es, uns mit unseren Betriebsratsgremien regelmäßig abzustimmen, die Gremien untereinander eng zu vernetzen und darüber unsere Arbeit in den Betrieben auf die Stärkung und Weiterentwicklung aktiver gewerkschaftlicher Betriebspolitik zu konzentrieren. Vom Auslöser dieses Vorhabens bis zur Umsetzung des neuen Betriebsbetreuungsmodells sind Jahre vergangen. Ein Großteil der Zeit hat der Entwicklungsprozess in Anspruch genommen; den wir mit unseren politischen Sekretärinnen und Sekretären immer wieder diskutiert und konkretisiert haben. Die verschiedenen Ergebnisstände wurden mit dem Ortsvorstand abgestimmt. Am Ende stimmte die Delegiertenversammlung diesem neuen Konzept zu.



Die einzelnen Etappen dieses Entwicklungsprozesses lassen sich in drei Phase unterteilen:

2016 bis 2018 beriefen wir in einer Klausur den erweiterten Ortsvorstand ein und diskutierten mit unseren Betriebsratsspitzen und Vertrauenskörperleitungen ein zentrales Strukturproblem in unserer Mitgliederentwicklung. Obwohl wir damals bereits sechs Jahre in Folge Mitgliederzuwächse, vor allem in der Zulieferindustrie und der Kontraktlogistik sowie bei den Ferienjobbern, zu verzeichnen hatten, gab es in unseren Stammbetrieben keinen substanziellen Aufbau im Bereich der 1-Prozent-Mitglieder. Dies birgt die Gefahr, in den Betrieben an Organisationsgrad und im Zuge des demografischen Wandels auch an Kampfkraft einzubüßen. Einer solchen Perspektive muss mit einer aktiven Mitgliederwerbung entgegengetreten werden.

2018 bis 2019 wurde mit den 24-Stunden-Streiks in der Metall- und Elektroindustrie die Frage der Kampfkraft und Handlungsfähigkeit unserer Betriebe erneut aufgeworfen. Zudem wurde mit den Streiks deutlich: die Hauptlast der Arbeit verteilt sich innerhalb der Betriebsrats- und der Vertrauensleutearbeit nur auf wenig Schultern. Das lenkte den Blick zum einen auf die interne Arbeitsorganisation der Betriebsratsgremien und der eigenen Nachwuchsförderung, zum anderen auf die kritische Prüfung der eigenen Handlungsfähigkeit, die wiederum eng mit der Mitgliederstärke im Betrieb zusammenhängt.

Beide Erkenntnisse führten in der Geschäftsstelle zu folgenden Fragestellungen:

- 1) Vor welchen Themen und Herausforderungen steht die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute in den nächsten Jahren?
- 2) Entwickeln sich daraus neue Anforderungen an die Arbeit der Betriebsbetreuung?
- 3) Welche neuen Anforderungen stellen sich an die Arbeit(sorganisation) der Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit?
- 4) Wie sind die Betriebe - auch mit Blick auf den demografischen Wandel - gewerkschaftspolitisch aufgestellt? Braucht es neue Unterstützungsformen?
- 5) Was bedeutet das für den Kompetenzaufbau und den Personaleinsatz in der Geschäftsstelle?

Parallel zu dieser internen Debatte initiierte der IG Metall Vorstand 2019 bis 2021 das Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken". Ausgebildet wurden auch in unseren Betrieben ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen zu Promotoren und Promotorinnen; sie lernten in mehreren Modulen, betriebliche Projekte zu entwickeln, zu planen und umzusetzen. Das Projekt verstand sich als Ansatz zur Stärkung der Arbeit im Betrieb und entsprechend zur Stärkung der Handlungsfähigkeit. Die Ergebnisse und Erfahrungen aus den verschiedenen Projekten flossen in unsere weitere Arbeit an einem neuen Betriebsbetreuungsmodell ein.



Zusammen mit der IG Metall den Arbeitsalltag demokratisieren, ist unglaublich wichtig!

Stefan Deppe

Vertrauenskörperleitung
Airbus Defence and Space

ansatz zur Stärkung der Arbeit im Betrieb und entsprechend zur Stärkung der Handlungsfähigkeit. Die Ergebnisse und Erfahrungen aus den verschiedenen Projekten flossen in unsere weitere Arbeit an einem neuen Betriebsbetreuungsmodell ein.

Unser erstes Ergebnis war die Entwicklung von Prüfsteinen für eine aktive und strukturierte Betriebsbetreuung. Sie umfassen strategische und organisatorische Aufgaben der politischen Sekretärinnen und Sekretäre zur Unterstützung und Aktivierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretungsarbeit in den Betrieben. Die Prüfsteine diskutierten wir in einer Klausur mit dem Ortsvorstand. Uns war es sehr wichtig, die Prüfsteine in jedem Punkt aus dem Blick der Betriebe bewerten und abgleichen zu lassen. Am Ende erteilte uns der Ortsvorstand einstimmig den Auftrag, auf der Grundlage der Prüfsteine ein neues Betriebsbetreuungskonzept zu entwickeln.

2020 erarbeiteten wir mit unseren politischen Sekretärinnen und Sekretären und in Abstimmung mit unseren Verwaltungskolleginnen einen Konzeptvorschlag. Dieses Konzept sollte sowohl den Anforderungen der Betriebsratsgremien gerecht werden wie auch mit der personellen Besetzung der Geschäftsstelle zu leisten sein. Der Ortsvorstand stimmte diesem Konzeptvorschlag zu; auch die Delegiertenversammlung stimmte 2021 für die Umsetzung. 2022 begannen wir damit.

BETRIEBSRATSINFORMATIONSTAGUNG (BIT)

Vernetzungsplattform für Betriebsrät*innen

Herzstück des neuen Konzeptes ist die monatlich stattfindende BetriebsratsInformationsTagung. Die Tagung ist auf die Themenvielfalt der Betriebsratsarbeit ausgerichtet und zielt auf den gemeinsamen Austausch, die Vernetzung und die gegenseitige Hilfestellung der Betriebsratsgremien untereinander. Der Erfolg des Tagungskonzeptes lässt sich auch an den Teilnehmer*innenzahlen erkennen: so nehmen im Durchschnitt 80 bis 100 Betriebsräte aus 50 bis 60 Betrieben teil - jeden Monat... .



Jede einzelne Veranstaltung wird mit viel Herzblut und Zeit vorbereitet. Jede hat einen inhaltlichen Schwerpunkt, der i.d.R. durch Fachreferenten aufbereitet wird. Der inhaltliche Schwerpunkt bildet zusammen mit der „Talktime“ das Herz der Veranstaltung. Denn es geht nicht nur darum, einen fachlichen Input zu einem spezifischen Thema der Betriebsratspraxis zu erhalten, sondern durch Praxisbeispiele und Diskussionen eine tiefergehende Vernetzung und den Wissenstransfer der Teilnehmenden untereinander zu ermöglichen. Darüber hinaus bereiten wir aktuelle Informationen aus der Geschäftsstelle und der IG Metall auf, berichten über aktuelle Rechtsprechungen oder zu zentralen Themen der Rechtsberatung sowie über Bildungsangebote, die unsere inhaltlichen Schwerpunkte vertiefen. Die Themenschwerpunkte bestimmen die Betriebsräte; wir legen Wert auf verständliche Darstellungen und praxisnahe Aufbereitung der Themen, ebenso setzen wir auf Arbeitsgruppen und Workshops anstatt auf Frontalvorträge.

Damit wird die BetriebsratsInformationsTagung zu einem Ort der Solidarität und der Kraft. Betriebsräte kommen mit gezielten betrieblichen Fragen zur Tagung und tauschen sich mit anderen Betriebsräten aus, bündeln ihr Wissen, fragen konkrete Hilfestellungen an und erhalten neue Handlungsideen und Handlungsimpulse aus der Praxis. Dies entfacht eine Dynamik, die uns in den Betrieben wie in der Region stärker macht.

Zwei Besonderheiten sind mit der BetriebsratsInformationsTagung verbunden: die Tagungskosten werden von der IG Metall Geschäftsstelle getragen; die Arbeitgeber stellen die Betriebsräte lediglich nach §37,6 BetrVG frei und übernehmen die Fahrtkosten. Damit ist gewährleistet, dass auch Betriebsräte aus kleineren und mittleren Betrieben regelmäßig teilnehmen können. Zweitens: mit der Einführung der BetriebsratsInformationsTagung verändert sich der Weg des Kontakts zu uns in

die Geschäftsstelle. Denn von den teilnehmenden Betriebsratsmitgliedern erwarten wir eine aktive Teilnahme an den Tagungen unter Einbringen von Themen ihrer Gremien und unter späterer Berichterstattung in ihren Gremien. Betriebe, die nicht oder nicht kontinuierlich teilnehmen, werden zwar weiterhin durch die Geschäftsstelle mit Rat und Tat unterstützt, auch werden wir an den Betriebsversammlungen weiterhin teilnehmen, allerdings haben diese Betriebe keinen Anspruch mehr auf einen persönlichen Ansprechpartner unter den politischen Sekretären und Sekretärinnen. Bei Anfragen und Beratungsbedarf bitten wir darum, zuerst mit unseren Verwaltungskolleginnen Kontakt aufzunehmen; wir werden uns dann umgehend zurückmelden.

IG METALL VOM BETRIEB AUS DENKEN

Auf neuen Pfaden

Ein Veränderungsruck soll durch die Organisation gehen

Die IG Metall von innen heraus verändern, näher an die Mitglieder rücken, die Handlungsfähigkeit steigern, Mitglieder gewinnen und neue Arbeitsformen erproben; das alles verbirgt sich hinter dem Projekt „die IG Metall vom Betrieb aus denken“.

In Bremen stand die Erhöhung der Handlungsfähigkeit von Interessenvertretung und Gewerkschaft im Betrieb im Zentrum der Zielstellungen für die Projektumsetzung. Gewerkschaftliche Arbeitsstrukturen sollten nachhaltig aktiviert, die Betriebsbetreuung effektiviert und projektbezogene Arbeit im Betrieb ausprobiert werden. Darüber hinaus war das Ziel, durch die Arbeit mit gewerkschaftlichen Projekten aus dem jeweiligen betrieblichen Kontext die Ehrenamtlichen für eine offensive betriebliche Gewerkschaftsarbeit gewinnen zu können.



In das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ starteten in Bremen sechs Betriebe mit zehn konkreten Projekten, die über einen Zeitraum von insgesamt 18 Monaten erarbeitet, umgesetzt und evaluiert wurden:

- ▶ **Airbus**
 - Stärkung der VL-Arbeit,
 - Gewinnung eines neuen VL im Mitgliederschwachen Bereich (ECOMAT)
- ▶ **Ariane**
 - Steigerung des Organisationsgrades für ein Plus an gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit im Betrieb
- ▶ **Faun**
 - Aufbau und Restrukturierung des Vertrauenskörpers, seiner Aktiven und seiner Mitglieder
- ▶ **Mercedes Benz Werk Bremen**
 - Vertrauensleutearbeit im Betrieb verbessern – mit 4 konkreten Einzelprojekten
 - Stärkung der Kompetenzen der VL (Bildungsprojekt)
 - Sichtbarkeit der VL im Betrieb
 - ATZ und Übergang Rente (Anspracheprojekt)
 - Arbeitsstrukturen der VL im Bereich
- ▶ **Saacke**
 - Bildung eines Vertrauenskörpers zur Unterstützung der Interessenvertretungsarbeit im Betrieb
- ▶ **Schnellecke**
 - Organisation und Durchführung von VL Wahlen im Betrieb für eine bessere Mitgliederansprache und Betreuung

Während der Projektlaufzeit sind unsere Promotoren auf regionalen und zentralen Veranstaltungen wie dem Routenworkshop auf bezirklicher Ebene 2021 oder dem Kongress in Leipzig 2022 eingeladen gewesen. Der Routenworkshop im Bezirk Küste fand am 17. November 2021 statt. Im Zentrum stand der geschäftsstellenübergreifende Erfahrungsaustausch der Kolleg*innen zu ihren betrieblichen Projekten. Darüber hinaus wurden auf dem Routenworkshop entlang der bisherigen Erfahrungen der Ehrenamtlichen Veränderungsvorschläge für die Arbeits- und Organisationsstrukturen in der IG Metall diskutiert. Die Vorschläge aus den Routenworkshops der Bezirke wurden seitens des Vorstands in einem Werkstattpapier aufbereitet und auf dem Kongress in Leipzig im Mai 2022 zur Diskussion gestellt.

Auf zentraler Ebene haben Themenwerkstätten, u.a. zur Bildungsarbeit, stattgefunden, an denen ein Kollege aus Bremen, der im Mercedes Werk ein Bildungsprojekt für VL entwickelt und umgesetzt hat, im Winter 2022 eingeladen war.

Die im Projekt gewonnenen Erfahrungen flossen auf der Bremer Ebene parallel in die Arbeit der Geschäftsstelle ein und fanden Eingang in die Konzepte zur Veränderung der Betriebsbetreuung, den Aufbau der BetriebsratsInformationsTagung sowie in der Ausweitung projektbezogener Arbeitsformen für die Umsetzung von gewerkschaftlichen Arbeitsvorhaben in Betrieben.



BRANCHENBERICHTE

Stark in den Branchen

AUTOMOBILINDUSTRIE

Für Bremen ist die die Automobilindustrie eine zentrale Wirtschaftsbranche und stellt mit rund 18.000 Beschäftigten den größten privaten Beschäftigungssektor in der Bremer Region dar. Das Bremer Mercedes Benz Werk ist ein reines Produktionswerk, dessen direkt angetaktete Zulieferer und Dienstleister im Bremer Süden bzw. im südlichen Umland von Bremen angesiedelt sind. Entsprechend atmet der Bremer Süden mit dem Rhythmus des Bremer Werkes.



Das Bremer Werk mit seinem Produktmix ist im Konzern und am globalen Markt gut aufgestellt . Es ist das weltweite Leadwerk für die C-Klasse Produktion und wird Produktionsstandort für die neue Elektrofahrzeuggeneration M:BEAM. Die Geschäftsjahre vor der Coronapandemie waren von Produktionsrekorden im Bremer Werk mit rund 420 Tausend produzierten Fahrzeugen in einem Jahr geprägt. Dies hat zu einem Aufbau von Beschäftigung in den vergangenen Jahren im Werk wie auch bei den Zulieferern und Dienstleistern geführt, der im Wesentlichen durch die Einstellung von Zeitarbeitsbeschäftigten geprägt gewesen ist. Ein Anknüpfen an solche Produktionsrekorde, die das Werk an die Grenzen des Darstellbaren für Mensch und Technik gebracht haben, ist nach der Pandemie für die kommenden Jahre nicht zu erwarten.

Die letzten vier Jahre waren für die regionale Automobilindustrie, bedingt durch wiederholte Störungen in den Zulieferketten, eine schwierige Zeit bezogen auf Beschäftigung und Produktionsentwicklung. War es zunächst die Coronapandemie, die die international hochvernetzten Lieferketten in der Automobilindustrie erheblich beeinträchtigt hat, so sind es heute die geopolitischen Krisen

mit dem Krieg in der Ukraine und dem Konflikt im Nahen Osten, deren Auswirkungen in Gänze noch nicht abzuschätzen sind. Unter den nachhaltigen, mehrere Jahre andauernden, Lieferproblematiken findet jedoch stellenweise ein Umdenken statt. So entstehen aktuell in der Bundesrepublik Produktionsstätten für Batteriefertigungen, u.a. in Schleswig-Holstein, sowie für die Produktion von Halbleitern z.B. durch Intel in Leipzig. Auf Grund der bestehenden Kritiken an den Fertigungsbedingungen in Produktionsbetrieben in Osteuropa und Südostasien, den Umweltauswirkungen sowie den CO² Abdrücken globaler Lieferketten sind die Unternehmen der Automobilindustrie anhand des Lieferkettengesetzes seit Beginn dieses Jahres stärker in die Verantwortung für ihr globales unternehmerisches Handeln genommen. Dies gilt entlang der gesamten Lieferkette.

Die Beeinträchtigung der Lieferketten hat in den letzten vier Jahren wiederholt zu einer Reduzierung von Produktionsvolumen und Produktionsausfällen mit Schichtabsagen und Kurzarbeit in erheblichem Umfang geführt. Allein während der Coronapandemie ist das Produktionsvolumen um 30 Prozent eingebrochen. Durch die enge Antakung betraf dies die Zulieferer und Dienstleister in der Region ebenfalls. IG Metall und Betriebsräte haben in der Pandemie in Zusammenarbeit mit der Bremer Agentur für Arbeit gute Regelungen zur Kurzarbeit geschaffen. Einkommen und Beschäftigung konnten gesichert werden. Arbeitsplätze sind in der Automobilindustrie in Bremen und umzu nicht verloren gegangen.



Wir stehen gemeinsam für eine soziale Transformation in eine gute Zukunft!

Ralf Wilke und Ralf Harms
Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter
Mercedes Benz Werk Bremen



Trotz Kurzarbeit, Produktionsausfällen und Zulieferschwierigkeiten haben die Automobilhersteller, und dazu zählt auch Mercedes Benz, teils erhebliche Gewinnsteigerungen gegenüber den Vorjahren durch veränderte Produktion- und Markenstrategien erzielen können. Dies führte zu gesellschaftlicher Kritik an den Konzernführungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld für Ausfallzeiten der Produktion trotz guter Gewinnsituation. Für die Zulieferindustrie sowie die Dienstleister gilt dies jedoch nicht. Die Produktionseinbrüche der letzten Jahre haben die Zulieferer und Dienstleister finanziell erheblich unter Druck gebracht und gefährden ihre Innovations- und Widerstandsfähigkeit in den laufenden Transformationsprozessen der Automobilindustrie.

Die deutsche Automobilindustrie inklusive ihrer Zulieferer steht regional und global vor erheblichen Herausforderungen. Im internationalen Wettbewerb stehen die alt eingesessenen Hersteller, wie Mercedes Benz, erheblich unter Druck. Die „doppelte“ Transformation des Produktes Automobil mit klimafreundlichen Antrieben und zum Automobil als „software-defined-vehicle“ mit einer neuen Rolle im intermodularen Verkehrssystem der Zukunft ist der zentrale Entwicklungstrend der Automobilindustrie. Neue Produzenten nutzen die digitalen und technischen Neuerungen, um mit innovativen, elektrisch angetriebenen Fahrzeugen auf dem internationalen und europäischen Markt Fuß zu fassen, was die internationale Wettbewerbssituation etablierter Hersteller verschärft. Die Automobilhersteller reagieren darauf mit neuen elektrischen Produktplattformen, etwa M:Beam bei Mercedes, sowie Anpassungen in den laufenden Produkten, in dem die klassischen Antriebsstränge um alternative elektrische Antriebe ergänzt werden. In der Einbeziehung der Beschäftigten bei der Anpassung und Veränderung von neuen Produktionsprozessen, der Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten auf neue Prozesse und Arbeitsinhalte sowie einer innovativ gelebten Mitbestimmung liegen die Chancen und Herausforderungen für eine erfolgreiche und soziale Transformation der Automobilindustrie.



Der politisch angestrebte Hochlauf der Elektromobilität ist gescheitert. Immer noch gibt es erhebliche Zweifel z. B. zu Reichweiten und Wiederverkaufswert bei den Kunden. Auch der Ausbau der Ladeinfrastruktur kommt nur schleppend voran. Vor allem aber sind die Fahrzeuge der Deutschen Hersteller nur im Premiumsegment vertreten und damit zu hochpreisig. Parallel dazu sacken die Absatzzahlen insgesamt ab und bringen Hersteller und vor allem die Zulieferer in Bedrängnis. Der Umbauebedarf der Werke für die Elektromobilität und einen rentablen Betrieb in der Folge beinhaltet die Notwendigkeit hoher Investitionen. Als IG Metall sehen wir die Elektromobilität als einen wesentlichen Teil neuer Mobilitätskonzepte. Daher sehen wir die Notwendigkeit eines klaren Bekenntnisses der Industrie wie auch der Politik zur Elektromobilität. Die Politik ist dabei in der Verantwortung, diesen Wandel durch energiepolitische wie auch industriepolitische Maßnahmen zu begleiten. Die Rahmenbedingungen für den Ausbau der Ladeinfrastruktur oder einem breiten Förderprogramm für Ladepunkte in Bestandsgebäuden und Ladehubs sind vorrangig in städtischen Gebieten zu fördern.

MERCEDES BENZ

Werk Bremen

In den letzten vier Jahren haben wir in Bremen am Mercedes Benz Standort Veränderungen und Herausforderungen erfolgreich gemeistert.

Uns ist es erfolgreich als Interessenvertretung am Standort gelungen, die Auswirkungen der Coronapandemie für die Beschäftigten abzufedern. Nachhaltig betroffen war das Werk durch Engpässe in den Lieferketten, erst bei Halbleitersätzen und dann im Aufbau einer sauberen Versorgung mit Batterien für die neue Fahrzeuggeneration. Wir konnten, gute Vereinbarungen zur Kurzarbeit mit Aufstockung des Kurzarbeitergeldes oder zur Belastung des Arbeitszeitkontos bei Entfallschichten sowie zusätzliche Erholpausen in der Produktion beim Tragen der Masken während der Hochphase der Pandemie vereinbaren.



Die Veränderungen der Automobilbranche und der Wandlungsdruck sind auch am Standort zu spüren. In den Verhandlungen um die Platzierung der neuen Generation der Elektrofahrzeuge ist die Vergabe des M:Beam an den Bremer Standort erfolgt. In diesem Zuge konnten Angriffe des Arbeitgebers auf bestehende Regelungen aus Tarifverträgen sowie Betriebsvereinbarungen abgewehrt werden. Stattdessen haben wir am Standort geschafft, ein Mehr an Ausbildung sowie die Übernahme von Zeitarbeitnehmer*innen in die Stammmannschaft zu vereinbaren.

Innerhalb der Vertrauenskörperleitung hat sich das Leitungsteam komplett neu aufstellen müssen, da mit der schweren Erkrankung und dem Tod von Marcus Keunecke ein wichtiger Teamplayer innerhalb des Leitungsteams von einem Tag auf den nächsten nicht mehr im Spiel war. Heute liegt die Leitung des Vertrauenskörpers bei Dennis Stratmann, der seit 2023 zudem Gesamtvertrauenskörperleiter der Mercedes Benz Group Deutschland ist.

Die letzte Betriebsratswahl im Jahr 2022 konnte wieder als Personenwahl durchgeführt werden. Für uns als IG Metall ein wichtiges politisches Signal in den Betrieb und die Belegschaft hinein. Im Betriebsrat macht sich bis in die Spitze hinein der Generationenwechsel bemerkbar. Langjährige Kolleg*innen gehen in den wohlverdienten Ruhestand. Dazu gehörte im Frühjahr 2023 auch die langjährige stellvertretende BR Vorsitzende Elke Tönjes-Werner. Serkan Gök folgt Elke als stellvertretender BR-Vorsitzender.

„RESPEKT“ – KEIN PLATZ FÜR RASSISMUS

Aktion im Mercedes Benz Werk Bremen

Im Jahre 2022 haben wir als IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte gemeinsam mit dem Arbeitgeber im Bremer Werk deutlich sichtbar ein Zeichen für Respekt gesetzt. An allen Werkstoren haben wir auf dem Werksgelände die kleinen weißen Respektschilder aufgestellt. Dazu gab es von der Arbeitgeberseite im Social Intranet einen Beitrag, in dem stark für einen fairen und respektvollen Umgang untereinander geworben wird:

„Lasst uns gemeinsam Toleranz, Wertschätzung, Solidarität und Respekt leben!“



Nicht nur innerhalb des Werkes gilt dieser Satz. Deshalb haben wir, Interessensvertretung und Arbeitgeber, im November 2023 auch außerhalb der Werkstore direkt an der Herman-Köner-Straße, Höhe Tor7, ein großes in Bronze gegossenes Respekt-Schild aufgestellt. Auf der Betriebsversammlung Ende November 2023 wurde dies entsprechend mit einem Beitrag begleitet und wertgeschätzt.

Das Thema begleitet uns täglich. Daher gilt, lasst uns gemeinsam für einen solidarischen, fairen und respektvollen Umgang eintreten. Denn eins ist klar, ganz gleich ob in der Gesellschaft oder in der Belegschaft; eines gilt überall, es gibt keinen Platz für Rassismus!

Es ist wichtig, als Interessenvertretung gemeinsam mit dem Arbeitgeber für Respekt einzutreten. Und so ein deutliches und vor allem auch einheitliches Signal in die Belegschaft wie auch die Öffentlichkeit zu geben.



AUTOMOBILZULIEFERER, DIENSTLEISTER UND KONTRAKTLOGISTIKER

Die Zulieferindustrie sowie die Kontraktlogistik sind rund um die Automobil-, Flugzeug- oder Stahlproduktion etablierte Branchen in Bremen, die eine Vielzahl unterschiedlichster Gewerbezweige auf sich vereinen und die Arbeitsstätten von rund 6000 Beschäftigten darstellen.

Durch den anhaltenden Trend zu Auslagerung bzw. Fremdvergaben von Fertigungs- wie auch Logistikprozessen hat in den letzten Jahren die Anzahl von Zuliefer- und Logistikbetrieben, insbesondere im Bereich der Automobilproduktion, in Bremen und dem Umland weiter zugenommen. Dies folgt aus der Strategie von Großunternehmen durch die Ausgliederung dieser Bereiche Dienstleistungen und Fertigungsprozesse flexibler und billiger zu gestalten, da die dort tätigen Kolleg*innen nicht mehr dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie unterliegen. So sind mit weiteren Auslagerungsschritten Produktionsstätten neuer Zulieferbetriebe im Bereich der Front-End-Modulmontage oder der Rohbauteilfertigung in den letzten Jahren in den Gewerbegebieten im Bremer Süden und im südlichen Umland aufgebaut worden. Insbesondere hat sich die Kontraktlogistik in den letzten 10 Jahren von einer Nischenbranche zu einer festen Größe in der Arbeit der IG Metall Bremen entwickelt. Rund 3000 Beschäftigte arbeiten heute in IG Metall organisierten Kontraktlogistikunternehmen.



Automobilzulieferer wie auch Kontraktlogistiker unterliegen einem scharfen Preis- und Flexibilisierungsdruck. Hinzu kommt die Notwendigkeit, Veränderungen der Automobilindustrie bei Digitalisierungsprozessen oder über die Anpassung des Produktportfolios für die Elektromobilität mit alternativen Produkten nachzuvollziehen. Während vor allem die Automobilzulieferer durch die Veränderung der Antriebstechnologie unter Druck stehen, die bis dato für den Verbrenner produziert haben, ist allen Zulieferern der Druck durch Androhung der Auftragsvergabe an andere Werke oder ins Ausland unter Druck gemein. Die meisten Bremer Zulieferer, wie z.B. die Lear Corporation, die



Nur mit der IG Metall sind faire Entgelte durchsetzbar, dafür müssen wir in den Betrieben gut organisiert sein.

Ümit Sert

Betriebsrat
RCL Automotive Bremen

Grammer System GmbH oder Wagon Automotive, produzieren weitestgehend verbrennerunabhängige Zulieferteile, sodass durch den Umstieg auf die Elektromobilität wenige regionale Standorte, wie z.B. Boysen in Achim oder DURA Automotive in Rotenburg, unmittelbar betroffen sind.

Die Arbeit der Kontraktlogistik ist noch enger an dem Betriebsablauf des Stammbetriebes gebunden als bei den direkt vor Ort angesiedelten Zuliefererbetrieben. Das heißt, die Tätigkeiten der Logistiker sind örtlich an Bremen gebunden und können nicht verlagert werden. Dennoch spielt auch hier bei der Vergabe von neuen Aufträgen der Preis eine entscheidende Rolle.

Der Verlagerungs- wie auch Preisdruck im Automobilumfeld wird gerne an die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter*innen weitergegeben. Dies ist in den letzten Jahren eindrücklich auch unter den Bremer Automobilzulieferern zu spüren gewesen. So gibt es heute keinen tarifgebundenen Automobilzulieferer, der ohne abweichende Regelungen in der Fläche der Metall- oder Elektroindustrie tarifgebunden ist. Andererseits sind die neuangesiedelten Produktionsstandorte in der Regel nicht tarifgebunden, selbst wenn andere Konzernstandorte, historisch gewachsen, über eine Tarifbindung verfügen. Umso wichtiger ist die Erschließungsarbeit, um in der Zulieferindustrie wie auch der Kontraktlogistik durch eine starke Tarifbindung eine neue Normalität guter Arbeits- und Entgeltbedingungen und damit die Verringerung des Abstandes der Entgelte in der Kontraktlogistik und in den Zuliefererbetrieben zur Fläche der Metall- und Elektroindustrie herzustellen.

In diesem Vorhaben war die IG Metall Bremen in den vergangenen Jahren durch das Projekt Werkverträge hoch erfolgreich. Neben der Anbindung neu angesiedelter Betriebe an die IG Metall durch die Gründung von Betriebsräten, wie zum Beispiel bei Neovia Logistics oder Valeo Klimasysteme, lag der andere Schwerpunkt auf der Ausweitung der Tarifbindung in der Kontraktlogistik wie auch der unter den neu angesiedelten Zulieferern. So konnten wir nach erfolgreichen Betriebsratsgründungen und erfolgreicher Mitgliederarbeiten in Betrieben, wie der Schnellecke Modul GmbH oder Neovia Logistics, die erstmalige Tarifbindung herstellen. Darüber hinaus ist es uns gelungen in weiteren wichtigen Zuliefererbetrieben, wie der Valeo Klimasysteme GmbH oder der MA Automotive GmbH, in die Verhandlungen über eine zukünftige Tarifbindung einzusteigen und erste Tarifabschlüsse zu erzielen.



In der Kontraktlogistik gewinnt der Flächentarifvertrag Kontraktlogistik, welcher an die Metall- und Elektroindustrie gekoppelt ist, zunehmend an Bedeutung. Zum einen konnten wir in den letzten Jahren die Tarifbindung über die Fläche der Kontraktlogistik ausbauen. Betriebe wie Daher Aerospace und Honold LTS North (beide ehemals STUTE Airbus) oder zukünftig auch Kühne & Nagel mit seinen Logistikbetrieben auf dem Gelände des Bremer Mercedes Werk (ehemals STUTE Daimler), gleichen ihre Tarifstandards auf das Niveau der Fläche Kontraktlogistik an bzw. wenden diese bereits an. Zum anderen wird der Flächentarifvertrag zunehmend zur Halte- und Orientierungslinie in den laufenden Haustarifverhandlungen. Die stetige und gute Arbeit der IG Metall innerhalb der Kontraktlogistik in Bremen führt inzwischen dazu, dass vermehrt neu ansiedelnde Betriebe der Branche zum Zwecke einer guten Zusammenarbeit selbstständig den Kontakt zur IG Metall Bremen suchen.



Als schwierig erweist sich allerdings die Betriebsratsarbeit in der Kontraktlogistik wie auch in den neu angesiedelten Automobilzulieferbetrieben zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Dies ergibt sich durch eine hohe Fluktuation des Personals, Sprachbarrieren sowie die Unsicherheit der Unternehmensentwicklung aufgrund des befristeten Auftrags- und Geschäftsmodells gegenüber den Großbetrieben. Als IG Metall stehen wir vor der Aufgabe, politisch wie didaktisch, Formen der Betriebsbetreuung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen zu entwickeln, die diese Faktoren berücksichtigen.

JUST IN TIME ARBEITSKREIS (JIT AK)

Die meisten Teilnehmer*innen des Arbeitskreises sind Interessenvertreter*innen aus Zuliefer- bzw. Dienstleistungsbetrieben im direkten Umfeld des Bremer Mercedes Benz Werkes. Diese Betriebe stehen in einer direkten Abhängigkeit zu den Arbeitsaufträgen von Mercedes.

Der Schwerpunkt des Arbeitskreises liegt daher auch im Wesentlichen auf dem Austausch zwischen dem Betriebsrat des Mercedes Benz Werkes und den Betriebsräten der Zuliefer- und Dienstleistungsbetriebe und grenzt sich damit inhaltlich durch den sehr spezifischen Austauschbedarf vom Betriebsräteinformationstag ab. Im Wesentlichen beraten die Teilnehmer*innen des Arbeitskreises des JIT AK über die Auswirkungen von Betriebszeitenveränderungen beim Auftraggeber, Schwankungen im Produktionsvolumen und Veränderungen in den am Bremer Standort produzierten Serien. Der Informationsaustausch im Arbeitskreis versetzt die Betriebsräte der Zulieferer und Dienstleister in die Lage, strategisch auf Augenhöhe mit ihren Arbeitgebern über die Auswirkungen der Veränderungen beim Kunden zu verhandeln. Dies gelingt vor allem auch durch den schnellen Informationsfluss zwischen den Betriebsräten. Zwischen den regulären Treffen finden bei neuen Entwicklungen inzwischen kurze Updates per Videokonferenz statt. Darüber hinaus tauschen sich die Betriebsräte über tarifpolitische Inhalte der Kontraktlogistiktarifverträge wie auch über die Flächen- und Haustarifbewegungen rund um das Werk aus. Ein zentraler Erfolg der Arbeit des Arbeitskreises ist nach wie vor die bessere Erreichbarkeit und Anbindung der Hansalinie durch den Öffentlichen Nahverkehr. Der Ausbau der Anbindungen bleibt auch weiterhin ein Schwerpunktthema des Arbeitskreises.

Seit dem Beginn der Erschließungsarbeit rund um das Mercedes Benz Werk in Bremen 2015 ist es gelungen, fast alle neu gewählten Betriebsratsgremien der Zuliefer- und Dienstleisterbranche in den Arbeitskreis zu integrieren. Zudem hat sich der Arbeitskreis auch für die Teilnahme weiterer Betriebe mit einer anderen gewerkschaftlichen Zugehörigkeit geöffnet.



LUFT- UND RAUMFAHRT

Die Branche der Luft- und Raumfahrt ist eine hoch technisierte Branche und umfasst Entwicklung, Herstellung, Reparatur und Instandhaltung. Ob Satelliten, bemannte Raumfahrt oder Flugzeuge - Bremer Technologie findet in der Luft und im Weltall überall Anwendung.

Airbus SE (Airbus Operations, Airbus Defence and Space, Airbus Aerostructures), die OHB SE und die ArianeGroup (ein Gemeinschaftsunternehmen von Airbus und dem französischen Konzern Safran) sind die großen strukturbestimmenden Unternehmen im Land Bremen. Dazu kommen noch deren Zulieferer und viele kleine und mittelständische Unternehmen. Als Hochtechnologiebranche spielen zudem Ingenieursdienstleistungen eine erhebliche Rolle.

Neben der Stahl- und Automobilindustrie ist die Luft- und Raumfahrtindustrie der dritte prägende Wirtschaftszweig in der Geschäftsstelle Bremen. Der Anteil der in der Luft- und Raumfahrtindustrie Beschäftigten ist in Bremen im Bundesländervergleich Spitze. Im Kernbereich sind rund 4800 Menschen beschäftigt, rund 12.000 sind es unter Hinzuziehung von Zulieferern und Entwicklungsdienstleistern. Die positive Beschäftigungsentwicklung erhielt durch die Coronapandemie einen deutlichen Dämpfer. Nach der bundesweiten Betriebsrätebefragung sind zwischen 2019 und 2021 rund 10 Prozent aller Arbeitsplätze verloren gegangen. Trotz vielfältiger Herausforderungen wie gerissenen Lieferketten und Auswirkungen des Krieges in der Ukraine hat sich die wirtschaftliche Situation der Branche deutlich erholt. Derzeit wird aufgrund der betrieblichen Planungen mit einem deutlichen Beschäftigungsaufbau und einer erhöhten Auslastung gerechnet. Der Fachkräftemangel ist eine der großen Herausforderungen für die Branche, die eine hohe Expertenquote ausweist.

Die Corona-Pandemie führte zu einer beispiellosen Krise der zivilen Luftfahrt. Die Flugzeuge blieben am Boden, die Reisebeschränkungen führten zu einem Einbruch bei Urlaubs- und Dienstreisen. Dies führte zu einem Produktionsrückgang von 40 Prozent im zivilen Flugzeugbau, in dessen Folge Airbus eine Auslastungslücke errechnete und behauptete, in Deutschland seien über 5.100 Beschäftigte zu viel an Bord. Betriebs- und personalwirtschaftliche Restrukturierungsvorhaben sind durch das Management aufgesetzt worden, die durch Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall mit vielen solidarischen Aktionen kritisch begleitet wurden.

Neben den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mussten die Betriebsräte auch immer wieder auf Organisationsänderungen des Konzerns reagieren. Anfang 2022 wurde aus den Betriebsteilen A400M und Airbus Defence and Space ein Betrieb. Diese Entscheidung wurde abgesichert, hatte keine negativen Beschäftigungsauswirkungen und bei der sowieso turnusmäßigen Betriebsratswahl wurden IG Metall Betriebsräte aus beiden vorherigen Betriebsteilen gewählt.

Die Umstrukturierung der Strukturfertigung hat die Betriebsräte und die IG Metall bei den Airbus-internen Zulieferern tief bewegt. Unter dem Arbeitstitel ASA sollten mehrere PAG Standorte und Teile von Airbus Operations zu einer neuen Gesellschaft werden. Nach mehreren Warnstreiks wurde sich im Frühjahr 2022 auf eine Gesamtlösung für alle acht Standorte geeinigt. In dem umfangreichen Paket wurde die langfristige Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vereinbart.

Doch damit nicht genug - in Bremen wurde durch das Management die Flügelproduktion in Frage gestellt. Startpunkt für einen durch die IG Metall Betriebsräte und der Geschäftsstelle initiierten Zukunftsprozess am Standort Bremen. Es ging um nicht weniger als die Zukunft des Standortes.

AIRBUS BÜNDNIS

Zur Zukunft des Airbusstandort Bremen

Wir haben die Entwicklungs-, Fertigungs- und Beschäftigungspotentiale gesichert*

Die Luftfahrt und Raumfahrt waren zu jeder Zeit von großer Bedeutung, und sie sind dies auch heute. Gerade im Bereich Sicherheit sind sie strategisch wichtig: sie erlauben die Beobachtung und Verfolgung der Klimaziele, werden für Rettungsaufgaben und bei Katastrophen gebraucht, sind elementarer Bestandteil der nationalen Mobilität für globalen Handel und Tourismus, schaffen hochqualifizierte Arbeitsplätze, sind damit attraktiv für die Ausbildung junger Fachkräfte, zudem bilden ihre Technologien die Grundlage für weitere Branchen. Luft- und Raumfahrt sind damit elementarer Teil des wirtschaftlichen Erfolges der Bundesrepublik Deutschland.

Dabei kommt Airbus als deutsch-französisches Gemeinschaftsunternehmen und als größter europäischer Hersteller von Luft- und Raumfahrtgeräten eine besondere Bedeutung zu. Frankreich sieht die Luft- und Raumfahrt als klares strategisches Ziel von nationalem Interesse. Deutschland sollte eine gleiche Haltung zu diesem Sektor einnehmen, um die eigene Souveränität in der Kooperation mit Frankreich zu stärken. Dies ist vor allem mit Blick auf die Technologieentwicklung und die Arbeitsplätze an den deutschen Standorten notwendig wie auch bezogen auf das gesamte „Ökosystem“ der Luft- und Raumfahrt in Industrie, Verkehr, Sicherheit, Forschung, Ausbildung und Politik.

Das IG Metall Airbus Bündnis, ein durch die IG Metall Bremen zusammengebrachtes Strategie- und Austauschtreffen der IG Metall Betriebsratsspitzen und gewerkschaftlichen Vertrauenskörperleitungen am Bremer Airbus-Standort, hatte sich 2019 bereits mehrere Monate kritisch mit der Frage befasst, warum die verschiedenen Arbeitgeberspitzen der einzelnen Airbus-Divisionen keine eigenen Zukunftsperspektiven für den Standort entwickeln. Dann kam die Ankündigung, dass nach Plänen der Konzernleitung in Toulouse die Kernkompetenz der Flügelausrüstung bei Airbus Commercial in den nächsten Jahren nach England verlagert werden soll.

Historisch ist Bremen mit seiner Division „Commercial“ das **„Flügelzentrum von Airbus in Deutschland“**. Es erstreckt sich vor allem im Bereich „Hochauftrieb“ über die gesamte Kette „End-to-End“, d.h. vom Vorentwurf über Entwicklung und Produktion (z.B. von Landeklappen) bis zur Montage und Flügelausrüstung. Vor 20 Jahren wurde hier in Bremen das Hochauftriebszentrum deklariert und für das nationale „Ökosystem Luftfahrt“ der sogenannte „Lenkungsreis Hochauftriebszentrum Deutschland LHD“ gegründet, in dem Airbus, Ausrüster und die Forschung vertreten sind. Aus dem Engineering in Bremen kommen seit Jahrzehnten die Impulse für Programme und Flugversuche zu Flügeltechnologien.

Für uns war von Anfang an klar, sollte die Flügelausrüstung nach Airbus-UK abgegeben werden und sollte dann z.B. die Landeklappenfertigung (die weniger anspruchsvoll und daher global austauschbar ist) weiteren Einsparzielen oder Verlagerungen unterliegen und sollte das Engineering perspektivisch an Auslastung verlieren, weil es eben stark an Flügel- und Landeklappenarbeiten gebunden ist, dann büßt der Bremer Standort seine strategische Rolle im kompletten Airbusverbund ein. Darüber hinaus würde Deutschland in seiner nationalen Ausrichtung der Luftfahrtstrategie ebenfalls um diese Kernkompetenz geschwächt. Beides galt es mit aller Macht zu verhindern.

Der Vorschlag, das Vorgehen der Arbeitgeberseite und die Drohgebärden bargen von Anfang an zu viele Unklarheiten, nur vage Versprechen, Widersprüche und Frechheiten. Wir haben uns auf

nichts dergleichen eingelassen, sondern von Anfang an beschlossen, aufs Ganze gehen (zu müssen). Allerdings war uns klar, mit einer reinen Verweigerungshaltung werden wir nichts ausrichten können. Der Konzern befindet sich im Umbau und wir müssen den Bremer Standort mit eigenen konstruktiven Ideen, mit viel Überzeugung und Druck aus der Belegschaft sowie einem großen medialen Interesse wieder ins Spiel bringen.

Unsere Forderung war, den Flügel nur abzugeben, wenn uns im Gegenzug eine adäquate, systemrelevante Alternative angeboten wird, die Bremen im Bereich des zivilen Flugzeugbaus nicht nur als Entwicklungs- sondern auch als Fertigungsstandort sichert und am neuen Flugzeug der Zukunft beteiligt. Als Kern eines neuen Profils des Bremer Standorts sahen wir den Ausbau des „Hochleistungs- und Entwicklungsstandorts“, was in der Konsequenz ein Bekenntnis des Unternehmens zu Bremen als „Deutsches Flügelzentrum“ gleichgekommen wäre.



Die Arbeitgeber hielten uns hin. In den gemeinsamen Treffen kamen keine konstruktiven Gespräche zustande. Es zeichnete sich über ein Jahr die Situation ab, dass keiner der dort vertretenden Arbeitgebervertreter das „Go“ vom Konzern hat, mit uns über konstruktive Alternativen zu verhandeln. Das IG Metall Airbus Bündnis beschloss daraufhin, ein eigenes Zukunftskonzept zu entwickeln. Ziel war, die Zukunft der Luft- und Raumfahrt am Airbus-Standort Bremen nicht nur zu beschreiben, sondern in den Umsetzungsschritten auch zu konkretisieren. Es galt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um ein Denken in Abbauszenarien, einer Defensivhaltung, einer reinen Lohnkostendimensionen mit Verlagerungstendenzen an diesem leistungsfähigen, zukunftsweisenden Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionsstandort, mit aller Kraft entgegenzustehen.

Da die Entscheidungen zur zukünftigen Ausrichtung der Firma Airbus und des Bremer Standorts nicht in Bremen getroffen werden, war es uns ebenfalls wichtig, neben der Ebene des Airbus-Vorstands und des Aufsichtsrats auf transnationaler Ebene, vor allem auch den Bund in seiner Rolle als Anteilseigner und Kunde des Konzerns hinzuzuziehen und die örtliche Politik von Anfang an

eng einzubinden. Und die Zeit drängte. Denn für den zweiten deutschen Entwicklungs- und Fertigungsstandort Hamburg waren die künftigen Bauanteile für ein neues Flugzeug schon konkreter definiert; nicht jedoch für Bremen.

Eines der stärksten Argumente für unser Zukunftskonzept war/ist die Vielfalt des Bremer Airbus-Standorts. Diese „großartige Komposition von Fähigkeiten“ hoben wir stets hervor. Gerade in den aktuellen Herausforderungen in Bezug auf Klima und Umwelt sahen wir in Bremen einen idealen Standort für Themen, z.B. zum Thema Wasserstoff als eigener Kraftstoff und neue nachhaltige Kraftstoffe. Hier könnte Bremen weit über den Flugzeugbau hinaus eine wichtige Rolle spielen. Immer wieder arbeiteten wir die vielfältigen Synergieeffekte zwischen den einzelnen Divisionen heraus – bezogen auf Technologie, Engineering und Fertigung. Dazu gehören im Wesentlichen: Wasserstofftechnologie mit Ariane Group, Digitalisierung über Virtuelles Produkthaus (VPH) mit A400M, zivile Sicherheitsprogramme über FCAS-Dual-Use sowie Technologietransfer aus der Raumfahrt mit Airbus Defence and Space und eine hochautomatisierte Teilefertigung mit Premium Aerotec.

Wichtig war uns auch die Zusammenarbeit der einzelnen Einrichtungen am Bremer Standort ins Bewusstsein zu bringen, z.B. mit dem Fraunhofer-Institut, dem Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt oder dem Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz. Gleiches gilt auch für die Vernetzung von Politik, Ausrüstern/Zulieferern, Forschung und Ausbildung - inkl. Hochschulen. Oder das Forschungs- und Entwicklungsplateau „Virtuelles Produkthaus“ (VPH) im Eco-mat und die darin tätigen Firmen, wie Liebherr und Diehl, sowie die europäische Zulassungsbehörde EASA. Alle Beteiligten – so unsere Botschaft - tragen seit Jahrzehnten zum Erfolg von Airbus bei und wären von einer solchen katastrophalen Konzernentscheidung (mit)betroffen.

Am 31.03.2021 legte das IG Metall Airbus Bündnis dem Unternehmen und der Bremer Politik ein eigens entworfenen Zukunftsbild vor unter dem Namen **„Airbus-Standort Bremen - Der integrierte Innovations- und Technologiestandort für die Luft- und Raumfahrtindustrie“**. Das Zukunftsbild bezieht alle am Standort vertretenen Airbus-Divisionen ein und hat eine enorme Strahlkraft auf das gesamte Feld von Wirtschaft, Mobilität und Wissenschaft. Aufgrund des Konfliktes zur Verlagerung der Flügelausrüstung konzentrierte sich unser Fokus zuletzt auf den Erhalt der „Kernkompetenz“ und der Ausweitung des Bremer Standorts als „Flügelkompetenzzentrum“.

Im Verlauf der Entwicklung informierten wir fortwährend die demokratischen Parteien der Bremer Bürgerschaft; in einer aktuellen Stunde schloss sich die Bremer Bürgerschaft einstimmig unserer Forderung an. Wir konnten den Bremer Bürgermeister und die Wirtschaftssenatorin als Vermittler/in an dem Fortgang der Gespräche mit dem Konzern beteiligen und die Arbeitstreffen durch die aktive Mitarbeit des Bremer Luftfahrtkoordinators ergänzen und bereichern. Wir organisierten eine umfassende Medienkampagne, die die hiesige Presse bis hin zur Bundesregierung umfasste. Wir luden den damaligen Bundesfinanzminister, Olaf Scholz, zu einer Podiumsdiskussion auf einer Betriebsversammlung ein und wir unterrichteten die Belegschaften fortlaufend über Briefe, Informationsblätter oder Videokonferenzen. Die Grundlage jedes Schrittes, den wir gingen, bildeten unsere Perspektiven im Zukunftskonzept. Wir betonten fast mantraartig die Wichtigkeit, dass Entwicklung und Fertigung im Sinne von „End-to-End“-Prozessketten am Bremer Standort zusammenbleiben müssen. Wir vertraten die Überzeugung, dass die Luftfahrt nach der Überwindung der Pandemie wieder „auf Wachstumskurs“ gehen wird. Wir verwiesen auf die Ausbaupotentiale, die z.B. eine Einbindung in FCAS über zivile Sicherheitsthemen in Bremen haben könnte. Wir lenkten den Blick auf die Aufbaupotential hinsichtlich des Zusammenwirkens verschiedener Nutzer von Wasserstoff bis zu Planungen von Mobilitätszentren. In Summe zeichneten wir über fast zwei Jahre ein Bild von Wachstumchancen und eben nicht von drohenden Abbauplänen. Und wir zeigten uns ungebrochen überzeugt, dass es die Summe aller Maßnahmen ist, die die Zukunft des Bremer Standorts sichert. Und wir sollten Recht behalten.

Im Februar 2023 – nach aufreibenden Jahren der Auseinandersetzung – war es dann so weit. Das Eckpunktepapier für die Weiterentwicklung des Betriebes Airbus Operations in Bremen wurde im Rathaus unterschrieben. Es enthält u.a. das Moveables Competence Center als ein wesentlicher strategischer Geschäftsbereich unter Beibehaltung der Kompetenzen auszubauen und weiterzuentwickeln. Ebenfalls wird in dem Eckpunktepapier die Entwicklungs- und Fertigungstiefe der aktuellen Landeklappenproduktion bestätigt und weiter ausgebaut. Für das emissionsfreien Fliegen sind die Tankintegration und der Systemtest in Bremen vorgesehen. Der Flügel A 330 wird zwar verlagert, die Flügelausrüstung A350 verbleibt jedoch am Standort und mit ihr die Mix-Model-Line-Kompetenz. Es werden zudem zusätzliche Arbeitspakete und Investitionen für Bremen vereinbart.

Der Prozess erfolgt „Zug um Zug“, im gemeinsamen Konsens, d.h. beide Seiten haben ein Vetorecht. Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts sind in gemeinsamen zu diskutieren. Die Betriebsräte arbeiten aktuell daran, eine eigene Definition von Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln und mit den Kolleginnen und Kollegen abzustimmen. Weiterhin spielt für die Zukunftsgestaltung die Frage nach der strategischen Ausrichtung der Personal-, Aus- und Weiterbildungsplanung eine zentrale Rolle. Der Zukunftsprozess soll am Bremer Standort weitergeführt werden. Das Steuerungsgremium setzt sich zusammen aus dem Betriebsrat und der Geschäftsführung der Airbus Operation GmbH Bremen sowie der IG Metall Bremen und dem Koordinator für die Luftfahrt des Landes Bremen.



Die Betriebsräte führten nach Vereinbarung des Eckpunktepapiers im Betrieb viele Einzelveranstaltungen durch. Jeder Beschäftigte sollte die Möglichkeit erhalten, sich die Eckpunkte erklären zu lassen und seine Fragen darin zu klären. Auf der nachfolgenden Betriebsversammlung im März 2023 stimmte die Belegschaft in überwältigender Mehrheit für die Annahme des Ergebnisses.

AIRBUS BREMEN

Kampf um unsere Zukunft

Airbus Operations ist Kompetenzzentrum für Hochauftriebssysteme. Unsere Arbeit umfasst Forschung, Entwicklung, Test und Produktion von Landeklappen aller Airbus-Modelle. Die Ausrüstung der Flügel des A330 und A350 findet ebenfalls bei uns in Bremen statt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mittlerweile im Engineering.

2019 diskutierten wir im Bremer Airbus Bündnis über die Zukunftsfestigkeit unseres eigenen Standorts. Für uns alle stellte sich die Frage nach der Zukunft nicht so rosig dar: Die Teilungen und Abspaltungen der letzten Jahre führten nachweislich zu einer Schwächung des Bremer Standortes im Airbus-Konzern. Eine auf Zukunft und Wachstum ausgerichtete Gesamtstrategie des Unternehmens war nicht zu erkennen. Im Gegenteil: stattdessen wurden (weitere) Abbau- und Restrukturierungsprogramme bei Airbus Defence and Space, A400M, Ariane Group und der PAG angekündigt.



Als IG Metall Airbus Bündnis setzten wir dann im März 2020 auf den verschiedenen Betriebsversammlungen ein gemeinsames Zeichen und verlasen unsere verfasste Resolution. Wir forderten die jeweiligen Standortmanager auf, für den Standort eine Zukunftsstrategie vorzulegen. Danach sammelten wir Unterschriften der Belegschaften – aber damit kamen wir nicht weit, denn Corona hat uns voll ausgebremst und somit endete unsere gut geplante Aktion schlagartig. Statt Aufbruch und Zukunft standen nun Arbeitsplatzverlust durch Kurzarbeit, die finanzielle Absicherung und die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund. Gute tarifliche Regelungen und eine vom Konzernbetriebsrat verhandelte Aufstockung des Kurzarbeitergeldes konnten stärkste finanziellen Belastungen abwenden.

Dann kam der Schock. In der Krise kündigte im Juni 2020 das Airbus Management in Toulouse die Streichung von 15.000 Stellen Airbusweit an; davon 5.000 Stellen in Deutschland. Trotz aller Corona-Sicherheitsmaßnahmen und sozialen Beschränkungen, die mit der Pandemie einhergingen, waren wir aufgrund unserer guten Vertrauensleutestrukturen dennoch in der Lage, auf diese Konzernansage zu reagieren und unsere Kolleginnen und Kollegen zu gemeinsam Protestaktionen vor die Tore zu holen. Am Ende gelang uns die Verhandlung eines sehr guten Sozialplans. In den Monaten darauf verließen viele Kolleginnen und Kollegen das Unternehmen.

Doch damit nicht genug: Im August 2020 forderte der damalige Airbus Manager Michael Schöllhorn unseren Betriebsratsvorsitz auf, von der Flügelausrüstung in Bremen „loszulassen“; sie sollte nach England verlagert werden. Ohne Zögern entschlossen wir uns, auf maximalen Widerstand zu gehen und entwickelten auf Grundlage der jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Standortbetriebe innerhalb von 4 Monaten ein eigenes Standort-Zukunftskonzept. Dieses stellten wir auf den Betriebsversammlungen 2021 den Belegschaften vor und es wurde bald jedem klar, die Standortleitung(en) haben in diesen Fragen gar nichts (mehr) zu entscheiden.

Der IG Metall Bremen gelang es, diesen Konflikt politisch ganz hochzuhängen: Bürgermeister, Wirtschaftssenatorin, Bundestagsabgeordnete bis hin zu den wirtschaftspolitischen Sprechern und Sprecherinnen der einzelnen Bürgerschaftsfraktionen – alle waren mit diesem Konflikt fortlaufend konfrontiert. Die Bremer Bürgerschaft stimmte für den Verbleib der Flügelausrüstung in Bremen und Olaf Scholz, damals noch Bundesfinanzminister, folgte unserer Einladung für Betriebsversammlung und sprach sich für die Zukunft des Bremer Standorts aus. Airbus war nun zu Kompromissen bereit. Wir verhandelten daraufhin über einen adäquaten und systemrelevanten Ersatz für die Flügelausrüstung. Indes wuchs unsere Mitgliederstärke, die Belegschaft stand hinter uns, die Betriebsversammlungen wurden legendär und das Management verlor immer mehr seine Glaubwürdigkeit.

Zukunftstarifvertrag

Mitte April 2021 kündigte das Airbus-Management plötzlich einen radikalen und europaweiten Konzernumbau bei Airbus und der PAG an. Neben unserem eigenen Kampf um den Erhalt des Standorts, kämpften wir nun mit allen anderen deutschen Standorten für einen neuen Zukunftstarifvertrag. Es folgte eine lange und bundesweite Auseinandersetzung zum Erhalt der Arbeitsplätze und der (Kern)Kompetenzen jedes einzelnen Standorts. Nach mehreren Warnstreikwellen mit großer Beteiligung und der Androhung der Urabstimmung gelang es Ende Januar 2022, einen solchen Zukunftstarifvertrag zu verhandeln.

Betriebsratswahlen

Gestärkt durch die Konflikte und Erfolge der vergangenen Jahre leiteten wir 2022 den Wahlkampf der Betriebsratswahlen ein. Mit Mails, einem guten Auftritt im Intranet, kurzen Videoclips für die Sozialen Medien, Gesprächen in den Bereichen und sehr engagierten und hoch emotionalen Betriebsversammlungen konnten wir die Wahlbeteiligung trotz Corona-Beschränkungen und Homeoffice im Vergleich zu 2018 sogar steigern. Als IG Metall erreichten wir bei Airbus Operations in Bremen das historisch beste Wahlergebnis mit 84,7 Prozent der Stimmen. 16 der 19 Mandate sind somit von IG Metall Betriebsräten besetzt. Das hat uns alle sehr stolz gemacht und weiteren Aufschwung gegeben.

Kampf um den Flügel geht weiter

Wir brauchten noch mehrere Betriebsversammlungen und jede Menge öffentlichen Druck bis ein tragfähiger Kompromiss sich endlich abzeichnete. Wir wollten immer ein gesamtes Zukunftspaket für unseren Betrieb, die Arbeitgeber nur einzelne Vereinbarungspunkte. So ging es immer einen Schritt vor und zwei wieder zurück.

Anfang 2023 war es dann so weit. Ein gemeinsames Eckpunktepapier stand, das all unsere Forderungen enthielt. Am 9. Februar 2023 wurde im Bremer Rathaus das Eckpunktepapier unterschrieben. Anwesend waren: COO und Deutschlandchef von Airbus, Bremer Werkleitung, Betriebsratsvorsitz, Konzernbetriebsratsvorsitz, Geschäftsführerin der IG Metall Bremen, IG Metall Bezirksleiter Küste, Luftfahrtkoordinator des Landes Bremen, Bremer Bürgermeister und Wirtschaftssenato-



Mit der IG Metall sichern wir die Zukunft der Betriebe ab!

Torsten Olthoff
Betriebsrat Airbus Operations

rin. Im Anschluss wurden in 28 Infoveranstaltungen über 1.300 Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat über das Eckpunktepapier ausführlich informiert; auf der anschließenden Betriebsversammlung im März erhielt das Eckpunktepapier die Zustimmung von 98%.



Es ist und bleibt unser Sieg – wir haben den Standort Bremen mit unserem Kampf für die Zukunft gut aufgestellt. Wenn man bedenkt, was passiert wäre, wenn sich das Unternehmen durchgesetzt hätte - nicht auszudenken. Wir sind durch diesen Kampf gereift, unsere Belegschaft ist stärker geworden, wir haben neue Vertrauensleute hinzugewonnen, vor allem auch aus dem Engineering. Und auch das IG Metall Airbus Bündnis ist in seinem Selbstverständnis gestärkt – als wirksame Klammer und wichtiger Anker der gemeinsamen gewerkschaftlichen Interessenvertretungsarbeit am Bremer Airbus Standort.



STAHLINDUSTRIE

Soziale Transformation in der Stahlindustrie – Bremen als Vorreiter und gutes Beispiel

Beim Lesen des Berichts bitte ich Folgendes zu berücksichtigen: Zum einen haben wir im Stahl die besondere Qualität der Montanmitbestimmung als Grundlage für einen konstruktiven, auf die Zukunft des Bremer Stahlwerks ausgerichteten Dialogs zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Zum zweiten gibt es bisher keine Erfahrung bei der Gestaltung eines so umfassenden Wandels. Bislang hat kein deutscher oder europäischer Stahlstandort diese Transformation durchgeführt. Insofern hat unsere Arbeit hier einen modellhaften Charakter. (Ute Buggeln)

Die Stahlindustrie ist ein wichtiger Pfeiler für die gesamte deutsche Volkswirtschaft, sie hat als Grundstoffindustrie in der Wertschöpfungskette eine erhebliche Bedeutung für die deutsche Volkswirtschaft. Für den Erhalt der deutschen und europäischen Stahlindustrie kämpfen wir daher als IG Metall Bremen schon seit Jahren. Gleichzeitig emittiert diese Branche mehr CO₂ als jede andere und ist damit der größte Hebel der Veränderung, um die Klimaziele zu erreichen. Die Dekarbonisierung ist daher das Gebot der Stunde. Technologisch ist das möglich: statt im Hochofen und mit Koks Kohle, wird Stahl in der Direktreduktionsanlage mit Hilfe von Wasserstoff erzeugt. Im ersten Schritt wird Kohle durch Gas ersetzt, im zweiten Schritt muss dann der Umstieg auf Wasserstoff, vorzugsweise grünem Wasserstoff, gelingen. Dabei drängt die Zeit. Denn wer den Absprung hin zum grünen Stahl jetzt nicht schafft, wird wirtschaftlich nicht überleben.



Das Stahlwerk ArcelorMittal Bremen (AMB) verursacht rund 50% der CO₂-Emissionen im Bundesland Bremen. Es umfasst eine Erz- und Kohleaufbereitungsanlage, zwei Hochöfen, ein Stahlwerk mit einer Stranggießanlage, ein Warm- und Kaltwalzwerk und zwei Verzinkungslinien. Aktuell wird für den Standort Bremen der komplette Ersatz der Hochofenstrecke im industriellen Maßstab geplant. Das heißt, die Hochöfen sollen einer nach dem anderen in den nächsten zehn Jahren durch eine Direktreduktionsanlage (DRI) und Elektrolichtbogenöfen (EAF) ersetzt werden. Für die Übergangszeit werden für einige Jahre beide Produktionsformen parallel laufen. Die neuen Anlagen sollen dann idealerweise durch grünen Strom und grünen Wasserstoff betrieben werden. Ob das gelingt, wird entscheidend davon abhängen, dass alternative Energie im erforderlichen Umfang verfügbar ist und zu Preisen, die sich am Stahlmarkt als konkurrenzfähig erweisen.

Diese Transformation verändert die Produktions- und Prozessabläufe und die gesamte Wertschöpfungskette: angefangen bei der Energieerzeugung und -bereitstellung über die Stahlproduktion und Weiterverarbeitung bis hin zu Zulieferern und Dienstleistern wie Instandhaltung, Wartung und Logistik. Arbeitsplätze und Qualifikationsstrukturen ändern sich tiefgreifend; neue Arbeitsplätze entstehen, andere werden weggelassen; neue Qualifikationen und Kompetenzen sind erforderlich, andere werden nicht mehr gebraucht. Bisher kann keiner genau sagen, wie viele Kolleginnen und Kollegen auf dem Bremer Hüttengelände in welchem Umfang betroffen sein werden. Klar ist nur, die Veränderungen werden kommen, und zwar bald – und sie stellen Betriebsräte, Vertrauensleute und uns als IG Metall vor die enorme Herausforderung, in diesen sozialen Wandel aktiv einzugreifen und die Beschäftigung abzusichern.

Ausschuss „Industriepolitische Strategie“ des Aufsichtsrats von AMB

Im April 2019 stellten wir als Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat von AMB einen Antrag zur Gründung eines gemeinsamen Ausschusses zur strategischen Zukunftsplanung des Bremer Werks. Der Ausschuss wurde eingerichtet und wir berieten dort Strategien zum Erhalt des Bremer Stahlstandortes mit einer Produktionsmenge von 4 Mio. Tonnen Warmbad unter den sich fortlaufend verändernden ökonomischen, politischen, ökologischen Rahmenbedingungen. Technische Optionen und Investitionsbedarfe für eine Co2-ärmere Stahlproduktion wurden ausgelotet, die Vorgehensweise zur Genehmigung von öffentlichen Fördermitteln abgesprochen, Gespräche mit Politik und Verbänden auf europäischer und nationaler Ebene, z. B. zu Themen wie Green Border Tax sowie zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen, gemeinsam abgestimmt.

2022 wurde dieser Ausschuss erneut bestätigt, nun allerdings mit dem Fokus auf die Gestaltung der „Sozialen Transformation“. Die darauffolgenden Diskussionen mit der Arbeitgeberseite verliefen nun nicht mehr so flüssig. Wir haben daraufhin ein Positionspapier vorgelegt und unsere drängenden strategischen Fragen konkretisiert. Diese Fragen werden wir im Ausschuss weiterverfolgen.

Unterstützung der Arbeit der IG Metall Betriebsräte

2022 sind wir als IG Metall Bremen proaktiv auf die IG Metall-Betriebsräte von AMB zugegangen und haben ein auf das Gremium abgestimmtes Konzept zur langfristigen Unterstützung und Begleitung ihrer Arbeit im Transformationsprozess vorgelegt. Durchgeführt wird das Projekt von unserem Kollegen Victor Rego Diaz aus der IG Metall Bildungsstätte Berlin.

Das Konzept umfasst die Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen, mit denen die Betriebsräte laufende und künftige betriebliche Transformationsprozesse erkennen und aktiv mitgestalten können. Veränderungen der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen stehen hier im besonderen Fokus. Es geht um konkrete betriebliche Vorhaben, die Entwicklung neuer Arbeitsfelder und die Umsetzung von Projekten und Prozessen. Die Modulreihe scheint zum festen Bestandteil der betrieblichen Arbeit geworden zu sein.

Aufsichtsrat von AMB bekennt sich zur „Sozialen Transformation“

Im März 2023 hat der Aufsichtsrat von AMB eine „Erklärung zur gemeinsamen Umsetzung einer sozial-ökologischen Transformation“ abgestimmt. Ziel ist, Bremen als integriertes Hüttenwerk durch die Transformation zu bringen. Von Seiten der Arbeitgeber wollte man gegenüber dem Konzern die Frage der sozialen Umsetzung der Transformation als deutschen Standortvorteil vertreten. Als Arbeitnehmerseite war uns wichtig, das Thema „Soziale Transformation“ als eigene Anspruchs-, Arbeits- und Handlungsebene zu konkretisieren und inhaltlich zu besetzen.

Die Erklärung macht deutlich, der Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation liegt in dem Verständnis und Verhältnis der Beschäftigten zu diesem Wandel. In der Erklärung heißt es dazu: „Die Einbeziehung der Beschäftigten mit ihren Ängsten, Vorbehalten und Interessen und ihre Beteiligung und Bindung an die Veränderungsprozesse ist daher der wichtigste Parameter in der strategischen Umsetzung der sozialen Transformation.“



Kernpunkt der Erklärung ist die Absicherung der Beschäftigung. Zudem braucht es eine umfassende strategische Personal- und Qualifizierungsbedarfsplanung. Es muss klar sein, wie viele Arbeitsplätze wegfallen, welche Beschäftigte in welchem Maße von konkreten Veränderungen betroffen sind und welche Geschäftsfelder sich neu entwickeln und wie viele neue Arbeitsplätze dadurch (bei AMB) entstehen. Der demografische Wandel, die hohe Altersstruktur der Beschäftigten sowie der Facharbeitermangel ergänzen diesen sowieso schon sehr komplexen Prozess.

Zu vielen unserer Fragen gibt es (bis heute immer noch) allerdings (noch) keine ausreichenden Antworten. Auch steckt der Teufel – wie immer – im Detail und Interessengegensätze werden erst bei konkreten Themen und Positionen sichtbar. Themen wie fehlende Investitionen, fehlende Strategien, der Abbau von Stammarbeitsplätzen, der Verlust von Knowhow und der Aufbau neuer Beschäftigung - allerdings außerhalb der eigenen Stammebelegschaft – all das birgt hohes Konfliktpotential. Die gemeinsame Erklärung des Aufsichtsrats wie auch der Ausschuss des Aufsichtsrats bieten aber eine gute Basis, in der Mitbestimmungstradition der Bremer Hütte zu bleiben und gemeinsame Lösungen zu finden. Vor dem Hintergrund dieses gemeinsamen Bekenntnisses hat sich der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil dazu bereit erklärt, die politische Schirmherrschaft über unser „Modell“- Projekt zur Gestaltung der soziale Transformation zu übernehmen.

2 Millionen für die Hütte – Fördergelder für das Qualifizierungsprojekt

Auf unsere Arbeit aufmerksam geworden reichte 2023 das Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes einen Förderantrag an den Europäischen Sozialfonds ein. Unterstützt werden sollte die sozialpartnerschaftliche Umsetzung der Transformation auf der Bremer Hütte: bei der Entwicklung einer strategischen Personalplanung, der Erhebung der Bedarfe an benötigte Qualifizierungen sowie der Beteiligung der Beschäftigten an diesen Maßnahmen. Der Antrag wurde mit knapp 2 Millionen Euro bewilligt. Das meiste Geld fließt in die Personalkosten des neu zusammengestellten Projektteams; Leiter des Projekts ist unser Kollege Peter Dunkel.

Über ein Jahr hat es nun gebraucht, bis das Projekt ins Laufen kam. Die Personalabteilung der Hütte wurde auf Druck der IG Metall Bremen um einige Kolleginnen und Kollegen aufgestockt, um überhaupt die hohen Anforderungen angehen zu können. Es ist enorm viel Sisyphusarbeit, um benötigte Daten zusammenzutragen, abzugleichen, auszuwerten und sich einen Überblick über die Personalsituation und die Veränderungen zu verschaffen. Das Projektteam unterstützt diese Arbeit strategisch und systematisch, arbeitet mit den Betriebsräten und der IG Metall Bremen sowie dem Arbeitsdirektor und der Personalabteilung eng zusammen, berät uns bei den Aufgaben und unterbreitet Vorschläge für die nächsten Entwicklungsschritte. Zudem unterhält es enge Kontakte zu vielen politischen wie gesellschaftlichen Akteuren, ist gut vernetzt, bereitet Informationen auf und schafft Transparenz und Öffentlichkeit.

Ende 2023 wurde im Rahmen des Projektes eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Die Auswertung erfolgte über die Bremer Universität, dem Institut für Arbeit und Wirtschaft. Diese Ergebnisse bilden die Grundlage für die Weiterarbeit im Projekt. Hier erhalten wir Einblicke auf die Erwartungen, Ängste, Hoffnungen, Perspektiven und Interessen der Kolleginnen und Kollegen.

Parallel zu der Befragung wurde im Betrieb nach IG Metall Mitglieder gesucht, die Lust haben, sich zu Transformationslotsen ausbilden zu lassen. Transformationslotsen sind dafür zuständig, in ihrem Arbeitsbereich Kolleginnen und Kollegen für den Transformationsprozess zu sensibilisieren, über Qualifizierungen und Weiterbildungsangebote zu beraten und diese Prozesse zu begleiten. Sie sind Vertraute, kennen die individuellen Ängste, Sorgen, Hoffnungen und Interessen, haben das Ohr am Boden, geben Rückmeldungen an das Projekt und sind eingebunden in den Austausch zwischen (Bereichs-) Betriebsräten, Vorgesetzten und Vertrauensleuten.

Investitionen, Fördergelder und wie geht es weiter?

Lange haben wir auf die Nachricht gewartet, dass die Europäische Union die Genehmigung zur Zahlung der Fördergelder erteilt. Ende 2023 haben die Betriebsratsspitze und die IG Metall Bremen entschieden, Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck zu einer außerordentlichen Betriebsversammlung einzuladen. Wir wollten endlich Klarheit. Und der Bundesminister kam. Am 05. Februar 2024 überbrachte Robert Habeck den Beschäftigten die Nachricht, dass die Fördergelder in Höhe von über 1 Milliarde Euro vom Bund und vom Land für die Transformation der deutschen Arcelor-Mittal Standorte Bremen und Eisenhüttenstadt bereitstehen. Der Jubel war groß – es gibt nur ein Problem: der Arcelor Konzern hat verlauten lassen, dass erst in einem Jahr die interne Entscheidung fallen wird, welche europäischen Standorten die benötigten Investitionen erhalten – und welche nicht. Streitpunkt sind vor allem die Energiekosten und die unklare Perspektive der Verfügbarkeit von erneuerbaren Energien, vor allem beim Wasserstoff. Hier bahnt sich möglicherweise der nächste Konflikt an. Wir bleiben hier extrem wachsam.

In der Zwischenzeit konzentrieren wir uns weiter auf die betrieblichen Prozesse, vor allem auf das Thema Qualifizierung. Hier wird der Aufsichtsrat Mitte des Jahres zu einer Fachtagung zum Weiterbildungsgesetz in der bremischen Landesvertretung in Berlin einladen. ArcelorMittal Bremen hat sich nämlich zum Referenzbetrieb für das neuen Aus- und Weiterbildungsgesetz von Bundesarbeitsminister Heil angeboten. Das muss jetzt mit Leben gefüllt werden. Dazu gehört auch die Weiterarbeit an der eigenen Qualifizierungsplanung und an gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

Derweilen hat das Institut Arbeit und Wirtschaft der Bremer Uni einen Forschungsantrag an die Hans-Böckler-Stiftung gestellt, um den Transformationsprozess auf der Hütte wissenschaftlich begleiten zu können. Es bleibt also spannend! Eines jedoch scheint sicher: der Prozess ist und bleibt vielfältig, vielschichtig und intensiv und wird uns noch viel Arbeit und Engagement abverlangen. In diesem Sinne „Glück auf“.

MENSCHEN MACHEN (GRÜNEN) STAHL!

Gute Arbeit auf der Hütte auch in Zukunft – ein Praxisbericht

Die Umsetzung des Transformationsprozesses hängt vor allem von der Bereitschaft der Beschäftigten ab, die damit verbundenen Veränderungsprozesse anzunehmen und mitzugestalten. Um dies gezielt anzugehen und es nicht nur bei einer Floskel zu belassen, gibt es engagierte und gezielte Unterstützung auf der Bremer Hütte. In einem von der IG Metall Bremen initiierten und durch den Bund und das Land Bremen geförderten Projekt soll dieser Anspruch in die Praxis umgesetzt werden. Das Projektteam ist vor Ort im Betrieb und erarbeitet Konzepte zur Demographie- und Nachfolgeplanung, zu Qualifizierungsinitiativen für An- und Ungelernte, zur Weiterqualifizierung von Fachkräften, zur Analyse der Stellenprofile der neu entstehenden Tätigkeiten, zu Fördermöglichkeiten und einer Struktur zur Organisation der Aus- und Weiterbildungsdurchführung. Und sie bilden die sogenannten Zukunftslotsen aus.



Die Zukunftslotsinnen und Zukunftslotsen wollen dafür sorgen, dass bei den ganzen technischen und sozialen Veränderungen die Belegschaft nicht auf der Strecke bleibt. Sie sind selbst Beschäftigte in den Bereichen und wissen, was die Kolleginnen und Kollegen vor Ort besonders bewegt. „Als Zukunftslotse kann ich Vielen die Angst davor nehmen, neue Dinge lernen zu müssen. Ich kann darauf achten, dass in der Weiterbildung alle die Chance haben, zu verstehen und mitzukommen.“, sagt Olaf Klingenstein, der frisch in die Qualifizierung für Zukunftslotsen gestartet ist. Denn veränderte Arbeitsplätze, Produktionsprozesse und Tätigkeiten erfordern eventuell neue Kompetenzen und Qualifikationen. Hier braucht es Sicherheit, Transparenz und Kommunikation, damit alle Beschäftigten wissen, was auf sie zukommt und sich vorbereiten können. Diese Herausforderung nehmen die Zukunftslotsinnen und Zukunftslotsen an: sie haben einen engen Draht zu Betriebsrat, Vertrauensleuten und Führungskräften und können so Bedarfe, Sorgen, Anforderungen und Infos jederzeit in jede Richtung transportieren. Sie sind nah dran und wissen, was in den Teams Thema ist, haben ein offenes Ohr für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen und können passende Lösungen und Angebote finden. „Menschen machen Stahl. Wenn wir das ernst

meinen, müssen wir alle in den Wandel einbeziehen. Wichtig ist mir, dass wir eine gemeinschaftliche Belegschaft bleiben.“, sagt Murat Develioglu, Mitglied der Vertrauenskörperleitung. Er unterstützt die Zukunftslotsen in seinem Bereich. Denn auch das ist wichtig: alle Akteure sind miteinander im Austausch und arbeiten zusammen. „Wenn es drauf ankommt, ziehen wir alle an einem Strang. Das war immer schon unsere Stärke. Lasst uns jetzt zusammen mit den Zukunftslotsinnen und Zukunftslotsen die soziale Transformation starten.“, ergänzt Mike Böhlken, Betriebsratsvorsitzender auf der Hütte.



Im November sind die ersten 17 Zukunftslotsinnen und Zukunftslotsen in ihre Arbeit gestartet. In einem ersten Workshop haben sie sich über ihre Aufgaben, Rolle und die Herausforderungen in ihren Bereichen ausgetauscht und überlegt, welche inhaltlichen Themen sie für ihre neue Aufgabe benötigen und wie der organisatorische Rahmen aussieht. Der nächste Schritt war ein gemeinsamer Austausch, wo erste Erfahrungen miteinander geteilt und beraten werden konnten. Bereits hier wurde deutlich: in der Belegschaft herrscht viel Unsicherheit zur Frage, wie es weiter geht, welche Bereiche wie betroffen sein werden, wie der Zeitplan aussieht und welche Planungen es für den Personalbereich gibt. Es gibt also viel zu tun: die Zukunftslots:innen wollen ein stabiles Netzwerk über die Hütte bilden, das alle Bereiche gut abdeckt. In einer ersten Befragung ist deutlich geworden: ohne die direkte Ansprache und den direkten Kontakt ist es schwierig, wirklich alle Betroffenen zu erreichen. Die Zukunftslotsinnen und Zukunftslotsinnen sind ein wichtiges Bindeglied, um diese Lücke zu schließen und die Beschäftigten, ihre Perspektiven und ihr Knowhow aktiv in die anstehenden Prozesse mit einzubringen.

Vor ein paar Wochen war Robert Habeck zu Gast auf der Bremer Betriebsversammlung. Im Gepäck hatte er die Zusage zu weiteren Fördermitteln für den technischen Umbau auf der Hütte. Grüner Stahl soll in Zukunft auch aus Bremen kommen, dafür gibt es breiten politischen Rückenwind. Und für das Gelingen der Sozialen Transformation sorgen die IG Metall Bremen und die Aktiven im Betrieb.



SCHIFFBAU

In Bremen wird die Schiffbaubranche nur noch von einem großen Werftunternehmen repräsentiert: der Lürssen Gruppe mit Hauptsitz in Vegesack.

Mit Blick auf das Auftragsvolumen und die Beschäftigungssituation in den letzten vier Jahren kann für Lürssen eine durchweg positive Bilanz gezogen werden. Die Unternehmensgruppe ist wirtschaftlich stabil und ohne weitere Auswirkungen auf Beschäftigung, wie z. B. Kurzarbeit, durch die Coronapandemie gekommen. Heute arbeiten rund 2800 Beschäftigte für die Lürssen Gruppe, 1500 davon im Bremer Norden. Tendenz steigend. Nachdem die Lürssen-Gruppe in den letzten Jahren durch große Zukäufe, wie der Hamburger Traditionswerft Bloom + Voss, dem Großbrand des Schwimmdocks sowie der Reparaturübernahme der Gorch Fock von sich Reden gemacht hat, stand die Werftgruppe zuletzt durch die Aufspaltung der Werftgruppe in zwei Sparten im Jahr 2021 oder auf Grund eines Cyberangriffs im Frühjahr 2023 im medialen Fokus.

Im Rahmen einer Trennung der Sparten Yachten und Defence wurde die NVL B.V. & Co.KG im Herbst 2021 aus der Fr. Lürssen Werft GmbH & Co.KG ausgegründet. NVL steht dabei für „Naval Vessels Lürssen“ und das Unternehmen ist der Rechtsnachfolger des früheren Teilbetriebs Defence der Lürssen Gruppe. Heute setzt NVL die Neubau- und Reparaturprojekte für den Marinereich der Werftengruppe Lürssen um. Für die Betriebsratsarbeit bedeutete die Ausgliederung aus Eins mach Zwei. Nach einer Übergangsphase, in der der Betriebsrat der Fr. Lürssen Werft ein Übergangsmandat für den neuen Betrieb hatte, folgte die Wahl eines neuen Betriebsrates auf der NVL im Verlauf des Jahres 2022. Ein solcher Neustart bei langen innerbetrieblichen Traditionen ist nicht ganz einfach, war aber eng durch die IG Metall Geschäftsstelle begleitet und unterstützt. Trotzdem betreten beide Gremien in gewisser Weise Neuland, da nun ein Abstimmungsbedarf zwischen zwei Werftbetriebsräten an einem Standort besteht, um sich nicht spalten und Belegschaften gegeneinander ausspielen zu lassen.

Die Vertrauensleute auf der Fr. Lürssen Werft verstetigten ihre Vertrauensleutearbeit vor Ort in den letzten vier Jahren. Sie gelten heute als eine gesetzte Größe auf der Werft. In der Tarifrunde gibt es nun nicht nur Aktive, um Flugblätter zu verteilen, die Beschäftigten zu informieren und mit ihnen zu diskutieren, es ist sogar üblich, mit Aktionen die Übergabe der Forderungen an die Geschäftsführung im Betrieb zu gestalten oder Forderungsumfragen und Tariferfolge gerne auch mal mit einem Grillen zu feiern und zu begleiten. Damit ist die IG Metall im wahrsten Sinne des Wortes in aller Munde. Durch die aktive Arbeit des Vertrauenskörpers ist es in den letzten Jahren gelungen, ein Plus an Mitgliedern in der Belegschaft zu erreichen. Das gilt es auszubauen und zu NVL zu übertragen.



Was den unternehmensübergreifenden Austausch und die Zusammenarbeit der Werften untereinander betrifft, hat sich die AG Schiffbau der IG Metall Küste nach wie vor sehr gut bewährt. Neben Themen der Mitbestimmung und der Diskussion über die Ergebnisse der jährlichen Schiffbauumfrage, geht es in diesen Treffen auch um tagesaktuelle Entwicklungen, Trends und Zukunftsaussichten der Werftindustrie. Als strategisch wichtige Branche für die Versorgungssicherheit, die Energieversorgung und die Sicherheit des Landes wird in der AG Schiffbau auch besprochen, wie aktiv Einfluss auf die Politik genommen werden kann, um die maritime Wirtschaft zu stärken und die Arbeitsplätze und Standorte im Schiffbau zu sichern. So wurde beispielsweise im Jahr 2022 Ministerpräsident Stefan Weil auf die Fassmer Werft eingeladen. Im Vorfeld zur maritimen Konferenz der Bundesregierung, die 2023 in Bremen stattfand, haben die Kolleginnen und Kollegen der AG Schiffbau das Gespräch mit dem Bremer Bürgermeister Andreas Bovenschulte gesucht.



HANDWERK

Seit Beginn der Coronapandemie bewegen sich die Handwerksbranchen in einem Spannungsfeld zwischen weiterhin schwankender Auslastung über die Handwerksbranchen, die von Auslastungsproblemen auf Grund von Investitionszurückhaltung bis zu einer hervorragenden Auftragslage in den Unternehmen reichen, enorm gestiegenen Rohstoffpreisen, hoher Inflationslage sowie einem spürbaren Fachkräftemangel.

Nach wie vor gilt jedoch – Handwerk ist nicht gleich Handwerk. In der Geschäftsstelle Bremen liegt der Fokus auf den beiden Branchen Kfz-Handwerk, sowie dem Handwerk Sanitär-Heizung-Klima (SHK). Vergleicht man beide miteinander, so lassen sich Unterschiede aber auch Gemeinsamkeiten feststellen.



Das SHK-Handwerk profitiert von dem wachsenden Auftragsvolumen für energetische Gebäudesanierung. Hier konnten gute wirtschaftliche Erträge generiert werden. Der Wandel im Umweltschutz mit neuen Heizungstechnologien, geringeren Emissionen und regenerativen Energien durch Solar- und Wärmeanlagen kommt der Branche hier zugute. Dies spiegelte sich auch in den beiden Tarifrunden 2021 und 2023 wider. In den Tarifverhandlungen mit der Bremer Innung Sanitär-Heizung-Klima-Bremen gelang es der IG Metall in den Verhandlungen, die Entgelte und Ausbildungsvergütungen insgesamt um 8,2 % erhöhen. Auch wenn durch die Bemühungen, Fachkräfte zu gewinnen, die Beschäftigtenzahlen im SHK-Handwerk steigend sind, stellt der Fachkräftemangel weiterhin ein großes Problem für die Branche dar. Die Verantwortlichen in den Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie Fachkräfte mit guten Arbeitsbedingungen gewinnen und binden können. So erwägen viele Handwerksbetriebe beispielsweise die Einführung einer Vier-Tage-Woche. Das neben monetären Faktoren auch die Gestaltung der Arbeitszeit ein wichtiger Faktor für die Beschäftigten ist, hat die IG Metall in der Vergangenheit bereits mehrfach gegenüber der Arbeitgeberseite thematisiert.





Die Automobilindustrie steht durch diverse Krisen (Pandemie, Halbleiter- und Batteriemangel, geopolitische Krisen) unter enormen Druck. Die daraus resultierenden Lieferkettenprobleme wirkten sich direkt auf das Kraftfahrzeug-Handwerk aus. Bis zu 18 Monate Lieferzeit bei Neufahrzeugen ist keine Seltenheit mehr. Dazu kommt die Veränderung des PKW Vertriebs durch die Automobilhersteller. In den herstellereigenen Niederlassungen, wie beispielsweise in Bremen bei BMW und Mercedes, liegt der Schwerpunkt heute auf dem Onlinevertrieb. Neu- und Gebrauchtwagenpreise werden bundeseinheitlich veranschlagt, was die Konkurrenz der Autohäuser untereinander verschärft. Die Elektromobilität gewinnt immer mehr an Absatz. Gerade Elektriker und Hochvoltspezialisten werden auf dem Markt gesucht. Fachkräfte sind auch im Kfz-Gewerbe rar. Trotz aller Schwierigkeiten sind die Auftragsbücher voll, die wirtschaftliche Situation positiv. Dies war auch den Verhandlungen der Flächentarifverträge im Kfz-Handwerk im Jahr 2023 spürbar. Standen die Tarifverhandlungen 2021 noch im Lichte der Pandemie und zeichneten sich mit einer sozialpartnerschaftlichen Einigung auf einen fairen Abschluss in der Krise aus, so sah die Lage für die Tarifverhandlungen 2023 aus Arbeitnehmersicht deutlich besser aus. Trotz schwieriger Zeiten verzeichnete die Automobilbranche Milliarden Gewinne. Dadurch gelang es der IG Metall Bremen, die Entgelte in einer erfolgreichen Tarifrunde um 8,6% anzuheben und eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2.500€ netto zu vereinbaren. Für die Auszubildenden stieg die Auszubildendenvergütung sogar überproportional. Besonders erwähnenswert ist hierbei, dass Bremen als einziges Tarifgebiet bundesweit auch die neuen Auszubildenden im 1. Lehrjahr einen Anteil der Inflationsausgleichsprämie erhalten.

Das Handwerk in Bremen hat in den Jahren 2020 bis 2023 eine Vielzahl von Herausforderungen meistern müssen. Die wirtschaftliche Lage blieb in den meisten Betrieben zwar stabil, jedoch stellen der Fachkräftemangel und die Digitalisierung für das Handwerk weiterhin große Herausforderungen für die Betriebe, die Beschäftigten wie auch ihre Interessenvertreter dar. Die Qualifizierung der Beschäftigten muss verstärkt in den Fokus genommen werden, die Programme zur Weiterbildung und Qualifizierung gehören ausgebaut. Dies ist notwendig um die Mitarbeiter für die Anforderungen der digitalen Transformation im Handwerk fit zu machen, die Arbeitsplätze attraktiv auszugestalten und somit die Beschäftigung auch in der Zukunft zu sichern.

FAIRWANDEL- AKTIONSTAG 2021 IN BREMEN

Gemeinsame Statements an drei Standorten

Am 29. Oktober 2021 rief die IG Metall zu einem bundesweite Aktionstag zum Thema “FairWandel” auf. Für den Bezirk Küste sollte Bremen die Großveranstaltung übernehmen. Das haben wir getan.

Die Veranstaltung wurde zu einer Premiere. Denn erstmalig in der Geschichte der IG Metall Bremen haben wir über Großleinwände und Videostream drei Bremer Bühnen und Kundgebungen miteinander vernetzt.



Drei Orte zu einer Kundgebung verbunden, das war nicht nur aufregend, sondern auch einmalig. Der technische Aufwand, aber auch die inhaltliche Abstimmung mit einem einzuhaltenden Regieplan waren echte und aufwendige Herausforderungen.

Entstanden ist diese Idee, weil das Thema “FairWandel” all unsere Betriebe betrifft: zwar mit unterschiedlichem Tempo, unterschiedlicher Intensität und unterschiedlichen Anforderungen, aber dem Wandel kann sich niemand entziehen. Die Digitalisierung und die klimaneutralen Anforderungen werden die Arbeit in den Betrieben massiv verändern, sowohl in der Produktion, in der Verwaltung, wie auch im Engineering. Unsere Betriebe und Branchen in der IG Metall sind davon besonders stark betroffen: von der Stahlindustrie, Automobilindustrie und Luft- und Raumfahrtbranche – mit all ihren Zulieferern, über die Werften, den Maschinen- und Anlagenbau, den industrienahen Entwicklungsdienstleistern, bis hin zum Handwerk. Aus diesem Grund wählten wir

für den Aktionstag drei zentrale Industriebranchen als jeweilige Veranstaltungsorte aus: das Bremer Stahlwerk, Mercedes-Benz und den Airbus-Standort.

Unsere Forderung richteten wir laut und deutlich an die Politik der (neuen) Bundesregierung: **„Die Zukunft unserer Betriebe ist nicht nur ökonomisch und klimagerecht zu gestalten, sondern auch die Soziale Transformation muss mitbestimmt gestaltet werden!“**

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, benötigen die Betriebe von der Politik Unterstützung und Förderung. Ohne staatliche Unterstützung und Steuerung wird dieser Wandel nicht funktionieren. Aber es braucht dazu entsprechende industriepolitische Konzepte und konkrete Umsetzungsinitiativen, die den Erhalt der Wertschöpfungsketten, der Beschäftigung und der Qualifizierung in den Blick nehmen.



Das ist an diesem Tag aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Betriebe deutlich geworden. Bei manchen Betrieben wird sich die Produktion verändern müssen, bei anderen ändert sich das Produkt. In allen Fällen muss das Grundprinzip lauten, wenn Fördergelder an die Unternehmen ausgezahlt werden, müssen sich diese auch an soziale Spielregeln halten.

Unser Aktionstag war ein voller Erfolg. Am 29. Oktober 2021 versammelten sich von 12.00 Uhr bis 13.30 Uhr auf unseren Großkundengebungen tausende Kolleginnen und Kollegen. Viele Teilnehmer*innen kamen aus den umliegenden Betrieben. Die Moderationen übernahmen am Airbus-Standort Ute Buggeln, bei Mercedes Volker Stahmann und beim Bremer Stahlwerk Bernd Rosenbaum. Redner waren die Betriebsratsvorsitzenden Jens Brüggemann (Airbus Operations), Michael Peters (Mercedes Benz), Holger Zwick (Lear Corporation) und Muhamend Tokmak (ArcelorMittal). Unser Bezirksleiter Daniel Friedrich sprach bei ArcelorMittal, unsere Bremer Wirtschaftssenatorin Kristina Vogt hielt ihre Rede bei Mercedes Benz.

Dieser Aktionstag hat Spaß gemacht und uns alle nachhaltig beeindruckt. Wir haben es geschafft, eine Veranstaltung an drei verschiedenen Orten durchzuführen, die Redner aufeinander abzustimmen, die Belegschaften miteinander zu verbinden, die Zeitpläne einzuhalten und vor allem: das Thema medienwirksam zu besetzen. Was will man mehr.



BERICHTE

AUS DEN BETRIEBEN

Nur gemeinsam sind wir stark

ATLAS ELEKTRONIK

ATLAS Elektronik ist ein Industrieunternehmen aus der Rüstungsindustrie mit ca. 1600 Beschäftigten an drei Standorten in Wedel, Wilhelmshaven und Bremen - und seit über 20 Jahren tariflos. Das sollte sich im Jahr 2023 ändern...

Gestartet sind wir 2020 mit der Aktion "50% + 1", um die Belegschaft zu einer Tarifbewegung zu ermächtigen. Es gab viele Kampagnen und Informationen hierzu, aber die Überzeugungsarbeit war eine Herausforderung. Dann kam die Corona Pandemie – den direkten Kontakt zu den Kollegen*innen konnten wir so nicht mehr ausreichend aufrechterhalten - Die Kampagne verlief in der Pandemie im Sande. Aber die IG Metall Strukturen im Betrieb wurden aufrechterhalten.



Die letzten beiden Jahre waren besonders erfolgreich ... Im Herbst 2022 haben die IG Metall Vertrauensleute ein neues Aktionsteam gegründet, um neue Tarifkampagnen zu starten. Es gab zwei Ansatzpunkte für neue Gesprächsgrundlagen mit unseren Kollegen*innen:

- ▶ Nach wie vor soll ATLAS zurück in den Tarif
- ▶ thyssenKrupp Marine Systems (tkMS) soll von der thyssenkrupp AG (tk) losgelöst, eventuell sogar an einen Finanzinvestor veräußert werden! Der „Road – to – future“ Prozess startete!

Ein von der IG Metall ausgehandelter "Best- und Fair-Owner" Vertrag bei thyssenKrupp war der letzte Pfeil im Köcher zum Schutz des Betriebes und der Belegschaft vor willkürlichen Kapitalhandlungen neuer Shareholder. Das war eine völlig neue Situation für die Belegschaft mit viel Erklärungsbedarf. Zusammen mit unseren Betriebsbetreuern Manuel Brümmer und Stefanie Gebhardt von der IG Metall Bremen haben wir im Frühjahr 2023 einen umfänglichen Plan zur Mitgliederanwerbung erstellt: Neue Kollegen*innen zu ermuntern, die Verantwortung für den Schutz ihres Arbeitsplatzes zu übernehmen. Ein IGM-Beitritt, war und ist unser Ziel. Aber ein Aufhorchen und ein Raunen im Betrieb ging umher.



Endlich sind wir zurück
im Tarif.

Henning Rose
Vertrauenskörperleitung
ATLAS Elektronik Bremen

Da die „Best- and Fair-Owner Vereinbarung“ im Konzern die Vereinbarung von Zukunftstarifverträgen sowie weiterer tariflicher Regelungen im Fall einer Veräußerung im Zuge der Verselbständigung vorsieht, war der tariflose Zustand der ATLAS ELEKTRONIK in diesem Kontext nach über 20 Jahren nicht mehr haltbar. ATLAS ist zum 1. Oktober 2023 in den Arbeitgeberverband eingetreten. Dieser Eintritt wird durch einen Heranführungstarifvertrag mit einer Laufzeit bis 2028 flankiert. Das Ergebnis wurde seitens Stefanie Gebhardt als Vertreterin der IG Metall Bremen sowie Felix Jenkel von Seiten der Geschäftsführung auf der Betriebsversammlung im Juli 2023 vorgestellt.

Den Eintritt in den Arbeitgeberverband sowie den nicht abgeschlossenen Prozess der Verselbständigung der Marinesparte von thyssen, der auch heute Ende 2023 noch nicht final umgesetzt ist, nutzen wir jetzt weiter, um als Gewerkschaft im Betrieb stärker zu werden. Das Aktionsteam startete eine neue Kampagne, um die Vorteile einer Mitgliedschaft bei Tarifgebundenheit auf der Tarif-Eintrittsfeier am 5. Okt 2023 zu erläutern. Auf dem Betriebsgelände konnten wir zu dieser Gelegenheit zusammen mit unserem Betriebsbetreuer Manuel Brümmer aktiv Gespräche mit unseren Kollegen*innen führen. Die IG Metall ist bei ATLAS deutlich sichtbarer und vor allem deutlich stärker geworden.

Glückauf!

FAUN

Das Jahr 2020 stand ganz im Zeichen der Orientierung der Aktiven und ihren Aufgaben.

In der Tarifrunde 2020 standen wir voll in den Startlöchern, um dann mit dem Ausbruch der Coronapandemie eine Vollbremsung hinzulegen. Statt Rückkehr auf die Fläche der Metall- und Elektroindustrie nun die Übernahme des Krisentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie zu weiten Teilen.

Doch aufgeschoben ist nicht aufgehoben. Mit der gleichen Forderung wie 2020 sind wir in die Tarifrunde 2021 gestartet. Obwohl der Arbeitgeber dunkle Wolken prophezeit hatte und eine Null-Runde mit Investitionszusagen als großzügig propagierte, haben wir ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Mit 4,3 Prozent Entgeltsteigerung in Pandemie-Zeiten müssen wir uns nicht verstecken. Bis zur nächsten Flächentarifrunde galten die gleichen Entgelttabellen – Ziel erreicht.

Zu den wichtigsten Momenten der Verhandlung zählen die 2 Warnstreiks. Zum ersten Mal seit mehr als 10 Jahren haben wir welche bei uns durchgeführt. Mit Erfolg!



Dazu haben wir uns bei der Aktionsreihe: IGM- Vom Betrieb aus denken, stark beteiligt.

Mit dem Beginn des Jahres 2022 stand die Betriebsratswahl wieder an und mit ihr unsere Forderungen der Aktiven an den neuen Betriebsrat. Die Forderungen basierten auf einer sehr kreativen Umfrage, welche von den Aktiven vorangetrieben wurde.

Die nächste Tarifrunde 2023 bei FAUN war wieder etwas ganz besonderes. Kurz bevor wir starten wollten, hat unser Arbeitgeber den Tarifvertrag fristgerecht gekündigt. Das ist schon einmalig!

Durch eine solide Arbeit der Aktiven IG Metall und den Zusammenhalt der Beschäftigten haben wir ein überwältigendes Ergebnis erzielt, das nicht nur eine starke Entgeltsteigerung von 8% enthält, sondern auch die Anerkennung des Tarifvertrages „Fahrradleasing“ der Fläche Metall- und Elektroindustrie, die Übernahme der Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe und die Erhöhung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes um 10%. Im Rahmen der Tarifrunde ist es uns zudem gelungen, den Organisationsgrad erheblich zu steigern und fast 100 neue Mitglieder bei Faun für unsere Sache zu gewinnen.



Derzeit sind die Aktiven damit beschäftigt, die erstmalig im Februar im Betrieb stattfindende Vertrauensleute-Wahl vorzubereiten. Dazu haben sie am Donnerstag, den 16.11.2023 in der Produktion und im Angestelltenbereich Präsenz gezeigt und die Kandidat*in- und die Themen-Karten verteilt. Im Angestelltenbereich hatten wir die Unterstützung von der Kollegin Katarina Koper aus der Geschäftsstelle.

GESTRA

Der Traditionsbetrieb in der Armaturenherstellung hat bewegte Jahre hinter sich: Seit 2017 gehört der Betrieb zum britischen Konzern Spirax-Sarco. Trotz Überlappung der Produktpalette wurde der Name Gestra und die Marke beibehalten und es folgten sogar Investitionen und die Verlagerung der elektromechanischen Produktpalette nach Bremen. Ein klares Bekenntnis zum Standort Bremen! Der Betrieb steht nach wie vor wirtschaftlich erfolgreich da. Insgesamt ein sehr positives Beispiel für die Übernahme durch einen konkurrierenden Konzern im Sinne der Belegschaft, zumindest bis jetzt.

Gestra läuft nicht zuletzt durch einen starken Betriebsrat, Vertrauenskörper und die IG Metall in ruhigem Fahrwasser, auch was die Transformation und Modernisierung der Arbeitsbedingungen

angeht. Die Belegschaft verändert sich dabei weiter: der gewerbliche Bereich schrumpft langsam, während der Angestellten-Bereich parallel wächst. Auch die Produktions- und Arbeitsmethoden werden von der Digitalisierung immer mehr beeinflusst.

Im Jahr 2022 wurden Umzugspläne konkreter. Der ganze Betrieb soll an einen neuem Standort angesiedelt werden und den angestammten Standort mitten in Findorff verlassen. Dank der Vernetzung der IG Metall Bremen mit der Wirtschaftsförderung und dem Senat konnte ein neues Grundstück in Bremen-Nord gefunden werden. Der Betriebsrat und die Vertrauensleute bringen sich aktiv in diesen Prozess ein. So wurde der Gesundheitstag in 2023 zur Befragung und Beteiligung der Belegschaft genutzt.

In der Interessensvertretung wird der Generationenwechsel langfristig angegangen und von der IG Metall durch Qualifikation eng begleitet. Damit sich die Belegschaft auch an einem neuen Standort auf eine starke und durchsetzungsfähige IG Metall im Betrieb verlassen kann.



GOVERNIKUS

Governikus ist ein IT-Entwicklungs- und Dienstleistungsunternehmen für den öffentlichen Dienst mit momentan 276 Beschäftigten. In den letzten vier Jahren haben wir bei Governikus die IG Metall weiter im Betrieb verankert.

Governikus ist gerade in der Zeit der Pandemie unter anderem aufgrund der zunehmenden Digitalisierung von öffentlichen Dienstleistungen enorm gewachsen. Die Zahl der Mitarbeiter hat sich in den letzten vier Jahren verdoppelt. Allein 55 Beschäftigte sind seit der letzten Tarifrunde im Jahr 2023 eingestellt worden. Nachdem während der Lockdowns alle Mitarbeiter ohne technische Probleme mobil arbeiten konnten, ist es heute weiterhin die große Mehrheit der Mitarbeiter, die zeitweise oder dauerhaft im Homeoffice arbeiten.

Seit der letzten BR-Wahl sind wir nun zu neunt im BR und arbeiten u. a. intensiv mit der JAV zusammen und sind in die IG Metall Strukturen integriert. So stellen wir einen Delegierten für die Delegiertenversammlung und nehmen aktiv an der BR-Infotagung sowie dem Ortjugendausschuss teil.

Tarifpolitisch haben wir Highlights setzen können.

In den letzten vier Jahren haben wir Haustarifverträge für Angestellte und Auszubildende weiterentwickeln sowie einen zusätzlichen Haustarifvertrag zur Altersteilzeit (ab 2022) abschließen können. Optional kann nun jeder Mitarbeiter vier zusätzliche freie Tage pro Jahr im Tausch gegen 1,8 Prozent des individuellen Entgelts wandeln. Zuletzt wurde im Tarifpaket 2023 neben der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie und der Erhöhung der Tabellenwerte um 7 Prozent auch eine Verringerung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde (bei vollem Lohnausgleich) erreicht.

RHEINMETALL ELECTRONICS (RME)

Seit 2020 haben wir bei RME endlich nach mehrjährigen Verhandlungen einen Haustarifvertrag. Die Entstehungsgeschichte ist dabei lang und zäh. Am Ende steht aber ein Vertrag mit Anerkennung der Fläche mit einigen Abweichungen.

Die Tarifbindung gibt den betrieblichen Akteuren aber auch einige Hausaufgaben auf: Die Einführung von ERA, dem Entgeltrahmenabkommen, für über 1500 Beschäftigte will umgesetzt werden.



Und wie die Tarifverhandlungen zuvor, die über 4 Jahre gingen, zieht sich dieser Prozess leider bis heute. Zwischenstand im Prozess: Die Belegschaft ist massiv unzufrieden mit der vom Arbeitgeber vorgenommenen Eingruppierung. Durch „fast“ flächendeckende Individualisierung der Stellenbeschreibung, abweichend von den über 100 vereinbarten Richtbeispielen, dauert die betriebliche Klärung sehr lange. Die Mehrzahl der Fälle landete in der betrieblichen „Paritätischen-Kommission“ - auch ohne Lösung. Für 200 Fälle von IG Metall Mitgliedern ging es im Nachgang in die tarifliche Einigungsstelle. Diese ist mit jeweils drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt. Zusätzlich hat den Vorsitz ein „Neutraler“, in diesem Fall ein Richter vom Arbeitsgericht Oldenburg. Die Tarifliche Einigungsstelle wird sich wahrscheinlich noch im gesamten Jahr 2024 hinziehen.



Es deutet sich heute schon an, dass Kolleginnen und Kollegen den Einigungspruch nicht akzeptieren und klagen.

Die ERA Einführung entwickelt sich im Lauf der 4 Jahre nicht zum einzigen Streitpunkt. Trotz ausgezeichneter wirtschaftlicher Lage interpretiert das Unternehmen tarifliche Regelungen kreativ in seinem Sinne. Der Überlastungsschutz vor Kostensteigerungen im Rahmen der Einführung von ERA

wird vom Arbeitgeber bei den tariflichen Errungenschaften der Tarifrunde 2022 einseitig angewandt. Die Inflationsausgleichsprämie wird, aus unserer Sicht fälschlicherweise, mit dieser Regelung auf den T-Zug angerechnet. Die angestrebte gerichtliche Klärung wurde von über 50 Kolleginnen und Kollegen bei dem ersten Gütetermin begleitet.

Auch der Umgang mit der Anrechnung der tabellenwirksamen Entgelterhöhung 2023 auf den T-Zug führt zu zahlreichen Klageverfahren im Rahmen unseres Rechtsschutzes.

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte werden weiterhin für den Wert von Tarifbindung kämpfen. 2025 läuft der Haustarifvertrag aus. Bei diesem Arbeitgeber hilft also nur, sich zusammenschließen und organisieren!

THERMO FISHER

Der Entwickler und Produzent von Massenspektrometern für die Wissenschaft und die Forschung in der Industrie und Bildung ist einer der wirtschaftlich erfolgreichsten Betriebe im Zuständigkeitsbereich der IG Metall Bremen und glänzt regelmäßig mit hohen Ebit-Werten. Eine Erfolgsstory! Im Jahr 2022 feierte der Bremer Standort stolz sein 75-jähriges Bestehen. Zeitgleich wurden Wärmepumpen eingeführt, die nun die Gasheizung ersetzen. Seit letztem Jahr erfüllt der Standort die ISO 14001 und deckt seinen Wärmedarf klimaneutral.



Mittlerweile ist die Belegschaft auf nun etwa 540 Beschäftigte gewachsen. Der Betrieb ist tarifgebunden in der Metall- & Elektroindustrie. Aufgrund seines Schwerpunktes im Bio-Pharma-Bereich in den Corona-Jahren mit hohen Gewinnen bedacht, muss sich der US-Konzern nun an seinen betriebswirtschaftlichen Versprechen und Shareholder-Erwartungen messen lassen. Dies führt zu einer Konzernpolitik, die sich an Gewinnmaximierung und nicht an Arbeitnehmerinteressen orientiert. Ausdruck dessen sind wiederholte Einspar- und Personalabbaumaßnahmen, die sich durch die positive Ertragslage nicht unmittelbar erschließen. Diese Politik macht wiederum deutlich, wie

wichtig es ist, einen starken Betriebsrat und eine starke IG Metall im Betrieb zu haben. Bei Thermo spiegelt sich diese Haltung durch einen für einen Angestelltenbetrieb exzellenten Organisationsgrad der IG Metall in der Belegschaft, einer weiterhin konstant positiven Mitgliederentwicklung und einer hohen tarifpolitischen Motivation bei den Flächentarifverhandlungen wider.

Auch im Thermo Fisher-Konzern sind Zentralisierungen und Verlagerungen in Europa oder ins außereuropäische Ausland immer wieder ein Thema. Am Standort Bremen sind wir davon noch kaum betroffen. Mitbestimmungsrechte werden eingehalten - Matrixstrukturen, Globalisierung der amerikanischen Unternehmenskultur sowie verschobene Verantwortlichkeiten und Entscheidungsträger erschweren allerdings eine konstruktive, partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und den Betriebsräten. Wir bleiben wachsam! Ein Unternehmen, erst Recht mit solchen Gewinnen, hat eine soziale Verantwortung gegenüber der Region und seinen Beschäftigten und keine Legitimation Personal abzubauen oder Renditen auf Kosten der Belegschaft zu maximieren.



Die Gewerkschaften sind die letzten Institutionen, die sich noch für Arbeitnehmerbelange einsetzen.

Dirk Wohlers
Stellv.
Vertrauenskörperleitung
Thermo Fischer



TARIFPOLITIK

METALL & ELEKTROINDUSTRIE

Die Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie sind zentral im tarifpolitischen Geschehen der IG Metall Bremen. Im Bereich der Geschäftsstelle profitieren rund 25.000 Beschäftigte in 32 Betrieben

direkt oder durch Anerkennungstarifverträge von den Abschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie. Jede anstehende Tarifrunde sorgt für reichlich Beschäftigung unter den Haupt- und Ehrenamtlichen. Betriebliche und übergreifende Aktionen sind zu planen und vorzubereiten, Schulungen für betriebliche Funktionäre und die Beschäftigten der IG Metall durchzuführen. Die Vertrauensleute informieren in den Betrieben und regelmäßig finden Tarif-Treffen statt. Doch letztlich setzen unserer Mitglieder in den Betrieben die Erfolge in den Tarifaueinandersetzungen durch. Während der letzten Wahlperiode gab es drei Tariffbewegungen in der Metall- und Elektroindustrie, die in ihren Rahmenbedingungen so besonders waren, wie keine Tariffbewegung zuvor.

Nach den Jahren wirtschaftlicher Hochkonjunktur, die auf die Finanzkrise 2008/2009 folgten, zeichnete sich Anfang 2020 für weite Teile der Metall- und Elektroindustrie ein Einbruch der Konjunktur ab. Aber eben nicht für alle, was die Forderungsdiskussion von Anfang an erschwerte. Daher unterbreitete Jörg Hofmann, unser damaliger 1. Vorsitzender, den Vorschlag, die Themen Beschäftigungs- und Zukunftssicherung in der Transformation in den Mittelpunkt dieser Tarifrunde 2020 zu stellen. Mit dem sog. „Moratorium für einen fairen Wandel“ betrat die IG Metall bundesweit einen neuen Gestaltungspfad in der Durchführung einer Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie. Dieses Moratorium beinhaltete folgenden Bedingungen:



Seit 2020 im Tarif und seitdem mit vollem Elan bei den Aktionen und Warnstreiks in der Fläche M+E aktiv dabei!

Bianca Rudy

Betriebsratsvorsitzende
Grammer System Werk Bremen

- ▶ Die IG Metall erklärte ihre Bereitschaft, in allen Regionen unmittelbar in die Tarifverhandlungen zu einem Zukunftspaket einzusteigen. Inhalt der Zukunftspakete sollte die Verhandlung betrieblicher Zukunftstarifverträge mit klassischen aber angepassten Instrumenten der Beschäftigungssicherung (z. B. höhere ATZ Quoten) sowie neuen Ansprüchen (z. B. Bildungsteilzeit) sein. Erstmals wollte sich die IG Metall auf eine kaufkrafterhaltende Entgelterhöhung „beschränken“ und ohne eine bezifferte Forderung in die Verhandlungen gehen
- ▶ Im Gegenzug sollten sich die Arbeitgeber bereit erklären, keine einseitigen Maßnahmen zum Personalabbau, Ausgliederungen, zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten zu ergreifen.

Das erklärte Ziel war es, vor Ende der Friedenspflicht zu Ergebnissen für ein Zukunftspaket und im Entgelt zu kommen.



Dieser Ansatz wurde im Januar 2020 erstmals bundesweit in den Tarifkommissionen diskutiert, wo er trotz einer Reihe von offenen Fragen und aufgeworfenen Schwierigkeiten durchaus auf Zustimmung traf. Im Februar 2020 stimmt die Tarifkommission der Aufnahme der Verhandlungen im Sinne des Moratoriums zu. Mit Beginn der Verhandlungen im März nahmen die kritischen Meldungen zur Covid-Pandemie zu. Mit dem sich abzeichnenden ersten Lockdown Ende März 2020 beendete die Bezirksleitung des Pilotbezirks NRW mit einem SolidarTV und der Verschiebung der Tarifrunde um 12 Monate die Tariffbewegung vorerst. Dieses Verhandlungsergebnis wurde in Küste übernommen und traf vor dem Hintergrund der sich überschlagenden Ereignisse auf große Zustimmung in den Betrieben.

Ende des Jahres 2020 starteten die Vorbereitung für die Wiederaufnahme der abgebrochenen Tarifrunde aus dem Frühjahr. Auf der tarifpolitischen Agenda standen die Themen Beschäftigungssicherung und die tarifliche Absicherung von betrieblichen Transformationsprozessen ganz oben. Parallel hatte Jörg Hofman eine Debatte über die Einführung von 4-Tage-Wochen bei transformationsbedingten Personalüberhängen angestoßen. In Bremen setzte sich das Angestelltenetzwerk intensiver mit dieser Frage auseinander und entwickelte ein Positionspapier, dass auch an die Tarifkommissionsmitglieder übergeben wurde.

Als Forderungen wurden im November 2020 durch die Tarifkommissionen neben einer Entgelterhöhung von 4% (wandelbar in Arbeitsreduzierung bei Entgeltausgleich zur Beschäftigungssicherung), die Verbesserung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung sowie die Einführung von Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge beschlossen.



Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren – das ist mein Motto.

Alwin Müller
Betriebsrat Mercedes Benz
Werk Bremen



Regelmäßige Entgelterhöhung
= Erhöhung der Lebensqualität!

Ahmet Akcan
KSB

Die gesamte Durchführung der Tarifrunde musste unter den bestehenden Kontaktbeschränkungen sowie Hygieneregeln der weiterhin bestehenden pandemischen Lage organisiert werden. Alle üblichen Treffen, wie die Tariftreffen oder die Tarifkommissionssitzungen, fanden daher fast ausschließlich per Videokonferenz statt. In der Planung und Durchführung betrieblicher Aktionen und im Arbeitskampfkonzept spielten der Infektionsschutz und die weitgehende Abwesenheit von Angestellten eine zentrale Rolle in der tatsächlichen Umsetzung. Doch all das hat uns nicht gehindert, in Bremen großartige Aktionen und Warnstreiks mit beeindruckender Reichweite durchzuführen. Bei Thermo Fisher gelang der erste Hybridwarnstreik mit Rudolf Hickel und bei Airbus am Standort ein beachtlicher Warnstreik mit Jörg Hofmann, unserem damaligen 1. Vorsitzenden, als Gastredner.

Die Verhandlungen gestalteten sich jedoch von Beginn an schwierig. Gerade bei den Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge zeigte sich schnell, dass die Arbeitgeberverbände keinerlei Verbindlichkeit im Prozess akzeptierten. Trotzdem zeichnete sich bei Einzelpunkten in Küste sowie NRW eine größere Bereitschaft zum Abschluss eines solchen Tarifvertrages ab. NRW wurde Pilotbezirk für diesen Abschluss. Bis in die 5. Verhandlungsrunde weigerten sich die Arbeitgeber überhaupt über Entgelterhöhungen zu sprechen.

Highlight an der Küste war die Versendung einer Pressemitteilung durch Nordmetall, bereits eine Stunde nach Verhandlungsbeginn, in der keine Bewegung in den Verhandlungen konstatiert wurde. Wir haben die Verhandlung abgebrochen. Erst nach einer weiteren ausgeweiteten Warnstreikwelle, allein in Bremen über 8.000 Warnstreikende, und der Drohung mit 24h Warnstreiks direkt nach Ostern, gelang es Ende März in der 6. Verhandlungsrunde in NRW den Durchbruch in den Verhandlungen zu erzielen. Der Abschluss sah eine Coronabeihilfe von bis zu 500 €, die Einführung eines Transformationsgeldes in Höhe von 18,4% sowie die Novellierung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und die Einführung eines Rahmenwerkes für Zukunftstarifverträge vor. Unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie wurde dieser Abschluss inhaltlich und materiell in der Tarifkommission Küste akzeptiert, blieb aber nicht ohne Kritik: keine Ta-



bellenerhöhung; eine sehr einseitige Differenzierungsklausel beim T-ZUG B zugunsten der Arbeitgeberseite; die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und der Azubis bei der Coronahilfe.

Die Coronapandemie wirkte noch lange bis zum Beginn der nächsten Tarifrunde nach. Auf die Coronapandemie folgte die nächste Krise: der Überfall Russlands auf die Ukraine die zu steigender Inflation in Folge von hoher Energiekosten führte, einer weiterhin angespannten Zulieferersituationen in Folge instabiler internationaler Lieferketten, insb. in der Automobilindustrie, sowie einer auseinanderdriftenden wirtschaftlichen Entwicklung von Unterauslastung mit Kurzarbeit bis hin zu Rekordgewinnen. Erstmals startete die IG Metall bundesweit die Forderungsdebatte mit einer Befragung der Beschäftigten zu ihren Vorstellungen für die anstehende Tarifrunde. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden im Juni 2022 in den betrieblichen Vertrauensleute- und Mitgliederversammlungen der Bremer Betriebe heiß diskutiert und zugespitzt. Bereits im Juni 2022 und damit rund drei Monate vor dem Start der Verhandlungen beschloss die Tarifkommission Küste die Forderung – 8,5% mehr Geld und eine Laufzeit von 12 Monaten. Die Forderungsdebatte beinhaltete den Spagat nach einer realen, aber realistischen und durchsetzbaren Entgeltforderung sowie einer klaren Anspruchshaltung an die Politik, die Entwicklungen mit entsprechenden sozial- und fiskalpolitischen Maßnahmen im Sinne der Menschen flankierend zu gestalten. Mit kreativen betrieblichen Aktionen und betrieblichen Mitgliederkampagnen gelang es unseren Ehrenamtlichen in den Betrieben über den Sommer den Drive für die Tarifrunde 2022 zu halten und dann mit Forderungsübergaben in den Betrieben, wie z. B. bei Mercedes oder Lear, Anfang September die Tarifrunde in der Mobilisierung hochzufahren. Mit dem zentralen Küstenaktionstag zum Auftakt am 16. September 2022 in Bremen gelang ein starker Start in die Tariffbewegung, der allerdings die Arbeitgeberseite wenig mitnahm. Die Verhandlungen traten inhaltlich nach drei Terminen in der Friedenspflicht auf der Stelle. Die Arbeitgeberseite hatte die nachlaufende Friedenspflicht wieder einmal erfolgreich ausgesessen, statt konstruktiv zu verhandeln. Nach einem starken Start in die erste Warnstreikwelle mit rund 6.000 Warnstreikenden in Bremen, legten die Mitglieder in den Betrieben mit der zweiten Welle direkt folgend am 16.11.2022 am Küstenaktionstag nach. Mehr als 10.000 Kolleg*innen in 18 Betrieben standen in Bremen im Warnstreik. Parallel starteten wir bereits in die Vorbereitung von 24h Warnstreiks für Ende November, sollte sich in der fünften und vorerst letzten Verhandlungsrunde keine Lösung abzeichnen. In der Nacht vom 17.11. auf den 18.11. erfolge dann der Durchbruch in BAWÜ in den Verhandlungen. Das Ergebnis sah in den Eckpunkten über zwei Tariferhöhungen von 5,2 Prozent Mitte 2023 und 3,3 Prozent Mitte 2024 sowie 3000 € IAP bei einer Laufzeit über 24 Monate vor. Ein gutes, aber kein einfaches Ergebnis, dessen Übernahme nach Küste von kritischer Diskussion in den Betrieben und der Tarifkommission begleitet war.



STAHLBRANCHE



Mein Highlight, vor allem in 2023: die Unterstützung aller Betriebe untereinander, das ist immer wieder gelebte Solidarität. Egal ob Tarifrunde oder Unterstützung in Fachfragen oder Equipment, wir sind gemeinsam stark.

Alexandra Bober
Vertrauenskörperleitung
ArcelorMittal Bremen

Die zweite wichtige Flächentarifrunde in der IG Metall Bremen stellt die Tarifbewegung der Stahlindustrie dar. Mit ArcelorMittal Bremen und seinen Tochterfirmen, sowie Anerkennungstarifverträge von Partnerfirmen auf dem Hüttengelände ist in Bremen zwar nur ein Unternehmen beteiligt, aber das schmälert nicht die Bedeutung dieser Auseinandersetzung für den drittgrößten Betrieb in unserem Organisationsbereich.

Die Tarifrunden in den letzten vier Jahren im Stahl waren alle durch die besonderen Umstände, der Coronapandemie, dem Ukrainekrieg oder die harte Auseinandersetzung um den Einstieg in eine 32h Woche geprägt. Sie bleiben in Erinnerung.

Die Tarifrunde 2021 stand im Zeichen der Coronapandemie. Diese stoppte die leichte wirtschaftliche Erholung auf dem Stahlmarkt drastisch ab. Unsere bekannten Aktionsformen mussten den Gegebenheiten der Pandemie angepasst werden. Anstatt großer Veranstaltungen mit vielen Menschen nah beieinander gab es diesmal Onlineaktionen sowie Autokorsos. Am Ende ist eine wiederkehrende und tarifdynamische Einmalzahlung in Höhe von 600€, die mit der Februarabrechnung zu zahlen ist, sowie eine Coronaprämie als Ergebnis durchgesetzt worden.

Die Tarifrunde 2022 ging mit der höchsten Entgeltforderung und dem höchsten Ergebnis der letzten Jahre einher. Vorweg, das Ergebnis war eine Entgelterhöhung von 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von 15 Monaten. Kurz nach dem Beginn des Angriffskriegs auf die Ukraine,

den steigenden Energiekosten und dem damit verbundenen Anstieg der Inflation, war schon die Forderungsdiskussion eine Herausforderung. Die rapiden steigenden Verbraucherpreise blieben nicht ohne Eindruck und so passte die Tarifkommission in den Beratungen zur Forderungshöhe diese wiederholt an. Zudem stiegen auch die Absatzpreise für Stahl deutlich und bescherten den Stahlherstellern gute Ergebnisse. Eine hohe Forderung war also zu rechtfertigen und schien durchsetzbar. Am Ende stand die Forderung von 8,2 Prozent. Nach starken Warnstreiks war ein Ergebnis zu feiern, dass es mit der eben benannten Höhe von 6,5 Prozent im Stahl schon lange nicht mehr gab.

Begleitend von einer weiterhin hohen Inflation, aber einer deutlich abgekühlten Marktlage für die Unternehmen, ging es in die Tarifrunde 2023. Schon früh startete die IG Metall in die Vorbereitung und so wurden die Beschäftigten bereits 8 Monate vor dem Ende der Friedenspflicht zu möglichen Forderungsinhalten befragt. Entgelterhöhung, Inflationsausgleichsprämie, ein Fortbestand der Altersteilzeit, sowie eine Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung lagen beim Voting der Beschäftigten vorn.





Insbesondere die Forderung nach Arbeitszeitreduzierung bei Entgeltausgleich sollte in der Tarifrunde noch zu erheblichen Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite führen. Die Grundintension der Arbeitszeitdebatte stammte aus der Erkenntnis, dass der anstehende Transformationsprozess in der Stahlindustrie, die Umstellung auf eine Co² neutrale und damit grüne Stahlproduktion, Auswirkungen auf die Beschäftigung haben wird, da Arbeitsplätze in den kommenden Jahren verloren gehen werden. Es ging also in den Verhandlungen darum, mit dem Instrument einer Arbeitszeitreduzierung, die erst dann greift, wenn die Arbeitsplätze durch die Transformation unter Druck kommen, das heutige Beschäftigungsvolumen von 70.000 Beschäftigten bundesweit abzusichern. Auf Gegenliebe stieß diese Forderung trotz dieser Überlegungen auf Arbeitgeberseite nicht. Letztlich hat eine starke Beteiligung der Beschäftigten bei den Warnstreiks, auch hier auf der Hütte, und das Novum eines 24 Stundenstreiks im Stahl dazu geführt, dass alle vier Themen in den Tarifabschluss vom Dezember 2023 Eingang gefunden haben. Von nun an gibt es die Möglichkeit, bei zukünftigem Druck auf die Beschäftigung die Arbeitszeit kollektiv bis auf 32 Stunden in der Woche bei Teilentgeltausgleich abzusenken. Ebenfalls kann der einzelne Beschäftigte nun



individuell die Arbeitszeit auf 33,6 Stunden pro Woche verkürzen. Bei älteren Kolleginnen und Kollegen auf Schicht gibt es einen feste Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit und auf einen Teilentgeltausgleich. Der Tarifabschluss umfasst ebenfalls eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3000 € für das Jahr 2023 sowie eine Entgelterhöhung von 5,5 % ab dem Januar 2025. Alle weiteren wichtigen beschäftigungssichernden Tarifverträge sowie Altersteilzeit konnten verlängert werden und der Angriff der Arbeitgeber auf die Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte wurde abgeblockt. Mit dem 24h Warnstreik wird diese Tarifrunde vielen aktiven und an der Organisation der Streiks beteiligten Kolleg*innen nachhallen.



TARIFRUNDE 2023 - 24 STUNDEN STREIK BEI ARCELORMITTAL

Die nachhaltige Blockadehaltung der Arbeitgeberseite in den Tarifverhandlungen der Stahlindustrie 2023 machte eine rasche Eskalation in den Warnstreiks notwendig, um noch vor Weihnachten Klarheit zu haben.



Schlag auf Schlag

Nach der ersten Warnstreikwelle direkt Anfang Dezember 2023 gab es betriebliche Aktionen begleitend zu den Verhandlungen, zwischendurch Tarifkommissionssitzungen, Vollversammlungen der Vertrauensleute zum aktuellen Stand der Verhandlungen sowie die Betriebsversammlung im Dezember, die natürlich unter dem Eindruck der laufenden Tarifrunde stand. Zu Ruhe kam in den turbulenten Wochen im Dezember 2023 kaum noch jemand auf der Bremer Hütte und bei der IG Metall in Bremen.

Die letztliche Entscheidung, das erste Mal in der Geschichte der Stahlindustrie, in den 24 Warnstreik zu treten, fiel direkt nach der Verhandlung in der Nacht vom 11. Dezember auf den 12. Dezember und damit genau zwei Tage bevor der 24stündige Ausstand auf der Bremer Hütte beginnen sollte.

Alle Vorbereitungen waren zu diesem Zeitpunkt bereits getroffen. In den Tagen und an den Wochen(enden) zuvor wurden auf Treffen der betrieblichen Organisatoren und des betreuenden Sekretärs der Geschäftsstelle im Büro der Vertrauenskörperleitung sowie in Tagesklausuren am Wochenende in der Geschäftsstelle alle notwendigen Pläne geschmiedet und sämtliche Vorkehrungen getroffen. Die Erfahrungen der Vertrauensleute des Mercedes Werkes und von Airbus, die bereits in der Metall- und Elektrotarifrunde 2018 erfolgreich einen 24h Warnstreik durchgeführt hatten, flossen in die Planungen auf der Hütte ein.



Die Durchführung

Am 13. Dezember 2023 starteten direkt nach den Betriebsversammlungen alle notwendigen Vorbereitungen vor Ort. Die Zeltbauer stellten zwei Zelte am Tor 2 und eines am Tor 1 der Hütte auf.

Für den Zugang der Beschäftigten im Notdienst sowie der nicht aufgerufenen Partnerfirmen wurden zusätzlich Fahrspuren über den Schotterparkplatz an der Hauptverwaltung direkt vor dem Tor 2 gezogen. Hier kontrollierten Streikende und Unterstützende den Zugang zum Werk, damit auch wirklich nur diejenigen auf das Werksgelände konnten, die auf den zuvor ausgehandelten Notdienstlisten standen. Der eine oder andere versuchte sein Glück zur Arbeit zu gelangen, aber im Großen und Ganzen verlief alles ruhig. Der Andrang zur Frühschicht war aber dennoch so groß, so dass sich der Verkehr für einen gewissen Zeitraum in der Carl-Benz-Straße staute.

Das Tor 1 wurde lediglich zur Ausfahrt genutzt. Alle weiteren Möglichkeiten das Gelände zu betreten oder zu verlassen wurden elektronisch sowie zusätzlich mechanisch mit Ketten oder Bauzäunen durch die Streikorganisatoren abgesperrt. Der Streikposten am Tor 1 informierte zusätzlich die LKW-Fahrer, die trotz Abbestellung den Weg nach Bremen zur Hütte gefunden haben. Auch dort war die Stimmung am Tor gut und es gab keine besonderen Vorkommnisse.

Die Streikkundgebung war der Höhepunkt des Tages. Flankiert mit toller Livemusik haben wir das erste Mal seit langer Zeit den Bezirksleiter aus NRW und Verhandlungsführer Knut Gießler als Hauptredner begrüßt.

Der großen Aufregung im Vorfeld und zu Beginn des 24h Warnstreiks folgte im Laufe des Tages angesichts des guten Ablaufs eine gewisse Erleichterung. Die Hütte kann 24 Stunden Warnstreik!





Die Unterstützung durch die vielen anderen Bremer IG Metall Betriebe halfen alle Herausforderungen zu meistern. Die Solidarität hat an diesem Tag gewonnen! Ein großes Dankeschön an alle vor Ort gewesen – das Geschäftsstellenteam, die Ehrenamtlichen, die Streikenden und die Soli-Delegationen!

JENSEITS DER GROSSEN INDUSTRIEN

Die Tarifpolitik in einer Geschäftsstelle wie der Bremer IG Metall ist naturgemäß durch die Tarifverhandlungen in den großen Branchen geprägt, wie der Bericht zur Metall- und Elektroindustrie zeigt. Die tarifvertragliche Landschaft der IG Metall Bremen ist aber deutlich bunter und vielfältiger und eben auch von vielen kleineren Tarifbewegungen geprägt. Zu diesen „kleineren“ Flächentarifunden zählen das Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk, das Kfz-Handwerk, die Textilindustrie oder das Holz- und Kunststoffgewerbe. Diese Verhandlungen werden zum Teil vor Ort in der Geschäftsstelle, im Bezirk oder bundesweit geführt.

Hier sei beispielhaft hervorgehoben, dass sich sowohl in der Tarifrunde 2019 wie auch in der Tarifrunde 2023 unsere Mitglieder vom Mercedes-Zulieferbetrieb „Nobo“ mit Warnstreiks an den bundesweiten Aktionstagen beteiligt haben. Auch in den Tarifrunden 2021 und 2023 der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie haben mit großem Engagement unsere betrieblichen Kollegen*innen im Betrieb „Holz-Bau Industrie GmbH“ (HBI) erfolgreich Warnstreiks durchgeführt. Herausragend im Bild und in der Beteiligung – klasse!



Erfolge in der betrieblichen Vielfalt

Neben den bundesweiten Tarifbewegungen steigt in der IG Metall Bremen die Anzahl der betrieblich verhandelten Tarifverträge seit Jahren stetig. Mittlerweile gibt es in der Geschäftsstelle über 30 Betriebe mit Haustarifverträgen; Tendenz steigend. Zum Teil handelt es sich hierbei um bestehende oder auch erstmalige Tarifbindungen durch betriebspezifische Haustarifverträge; zum Teil subsumieren sich darunter auch Anerkennungstarifverträge, die die Anerkennung der jeweiligen Verbandstarifverträge in unterschiedlichem Umfang beinhalten.

Mit Blick auf die verschiedenen tarifpolitischen Eigenheiten dieser Haustarifverträge, ihrer Inhalte und ihres zeitlichen Aufwands stellen wir zwei betriebliche Beispiele näher vor:

Mit der inhabergeführten Insolvenz bei Borco Höhns in Rotenburg 2019 ging eine wesentliche Veränderung in der Tarifpolitik einher. Seitdem ist das Unternehmen mit einem Anerkennungstarifvertrag und eigener Entgeltlinie an die Tarifverträge des Metallhandwerks gebunden. Standen die Tarifverhandlungen 2020 mit ihrem Abschluss noch unter dem Eindruck der Insolvenz und der Coronapandemie, so innovativ und zukunftsorientiert war dann der Abschluss 2022 in den Tarifgesprächen. Erstmals in der Geschichte der IG Metall Bremen gab es einen Tarifabschluss, der in einem mittelständischen Unternehmen den Einstieg in eine 4,5 Tage Woche vorsieht, in der jeder zweite Freitag für die Belegschaft arbeitsfrei ist.

Euroatlas war als mittelständischer Betrieb immer mit Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Anbindung aber lange nicht tarifgebunden. Auf Initiative von Betriebsrat und Beschäftigten hat sich die Belegschaft 2020 gewerkschaftlich organisiert. So stark, dass wir in dem Jahr erstmalig in Tarifverhandlungen einsteigen konnten. Seit 2020 gibt es wieder eine Tarifbindung auf Basis der Regelungen der Metall- und Elektroindustrie mit einem Manteltarifvertrag, einem Entgeltrahmenabkommen, regelmäßigen tariflichen Entgelterhöhungen im Rahmen von Verhandlungen sowie einem dauerhaften Mitgliedervorteil beim Urlaubsgeld.

Die Tarfbewegungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen bergen besondere Herausforderungen für die Beschäftigten. Im Gegensatz zu denen in großen Unternehmen ist es ihnen sowohl in den Flächentarifrunden wie auch bei den Haustarifverhandlungen nicht möglich, als einzelner in die Anonymität abzutauchen. Sie stehen jeden Tag persönlich mit ihrem Engagement für die Durchsetzung eines Tarifvertrags gegenüber dem Arbeitgeber und dem Vorgesetzten ein. Repressionen und Benachteiligungen, Angriffe und Hohn von unorganisierten Beschäftigten sowie die Ungewissheit über den Ausgang und die Schärfe der Tarfbewegung sind wiederkehrende Begleiter*innen von Tarfbewegungen im Klein- und Mittelstand. Das erfordert, insbesondere wenn es darum geht, erstmalig einen Tarifvertrag durchzusetzen, den Mut und die Überzeugung eines jeden Einzelnen, für die richtige und gerechte Sache zu streiten. Es ist ein notwendiger Prozess, dass sich die Mehrheit der Beschäftigten bewusst und aktiv für die Mitgliedschaft in die IG Metall entscheidet. Die ist die zentrale Grundvoraussetzung für ihre Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb. Deshalb können wir betriebliche Tarfbewegungen bei einem Organisationsgrad von unter 50% nicht durchzuführen. Als IG Metall Geschäftsstelle wissen wir um das hohe Vertrauen, in der Beratung, in der Durchsetzung und auch im Konflikt, welches die Kollegen*innen in solchen Situationen in uns setzen.



IGM – wichtiger denn je!

Rüdiger Stahl
Mercedes Benz Werk Bremen

Haustarifverhandlungen 2022 - der Vielfalt ein Gesicht geben



MITGLIEDERVORTEILSREGELUNGEN

Tarifliche Mitgliedervorteilsregelungen sind ein zentrales Instrument zur Mitgliederhaltarbeit. Davon sind wir in Bremen überzeugt. Es geht zum einen um die Anerkennung und Wertschätzung der Mitgliedschaft derjenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits Mitglied sind. Die Kolleg*innen fühlen sich in ihrer Mitgliedschaft bestärkt und identifizieren sich stärker mit den erreichten Tarifregelungen. Zum anderen wird mit einer Mitgliedervorteilsregelung die Exklusivität unserer Tarifverträge hervorgehoben und damit die Bedeutung der IG Metall als Gestaltungsmacht im Betrieb und in der Gesellschaft unterstrichen. Die Botschaft, dass unsere Tarifverträge kein „Allgemeingut“ sind, auf das jede*r Beschäftigte Anspruch hat, wird in der betrieblichen wie öffentlichen Debatte viel intensiver diskutiert. Die Symbolik der Mitgliedervorteilsregelung liegt zudem in der Unterstreichung der Tatsache, dass es tarifpolitischen Fortschritt nur gibt, wenn sich Beschäftigte in der IG Metall organisieren, gemeinsam Tarifverträge durchsetzen und auch nur als IG Metall Mitglieder Anrecht auf unsere Tarifverträge haben. Deswegen ist es auch richtig, dass unsere Mitglieder bessere Leistungen erhalten als (noch) Nichtorganisierte.

In einer Vielzahl Bremer Betriebe bestehen heute haustarifvertragliche Regelungen mit Mitgliedervorteilen ganz unterschiedlicher Ausgestaltung. Die Bandbreite reicht von zusätzlichen freien Tagen, über höhere Entgeltsteigerungen oder Einmalzahlungen nur für Mitglieder bis hin zu einem besseren Kündigungsschutz oder Übernahmeregelungen für Auszubildende. Im Rahmen einer jeden Haustarifrunde ist die Beratung über die Forderung einer Mitgliedervorteilsregelung fester Bestandteil in der Tarifkommission und Mitgliederversammlung.



Grundsätzlich bewegt sich eine Mitgliedervorteilsregelung immer im Spannungsfeld zwischen rechtlichen, betriebspolitischen und tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten. Die Durchsetzung von tariflichen Mitgliedervorteilsregelungen ist von der tatsächlichen Handlungsmacht der IG Metall im Betrieb abhängig: das heißt, von einem hohen Organisationsgrad, aktiven und stabilen betrieblichen Gremien und einer guten Handlungs- und Konfliktfähigkeit. In der Fläche, insbesondere

in den Leitbranchen wie der Metall- und Elektroindustrie, wird der Widerstand auf der Arbeitgeberverbandsseite aus ideologischen, dogmatischen und machtpolitischen Gründen um ein vielfaches höher sein, als bei der Geschäftsführung im einzelnen Betrieb. Dies bedeutet, die Akzeptanz und Legitimität erreicht die Mitgliedervorteilsregelung als tarifpolitisches Instrument nur über den Abschluss vieler einzelner Mitgliedervorteilsregelungen in den Betrieben. Zuerst muss eine „Normalität“ für diese Forderung geschaffen werden, um sie dann in der Fläche aufgreifen zu können. Da reicht die Bremer Praxis allein nicht aus.

Mit dieser Einschätzung haben wir als Geschäftsstelle auf dem Gewerkschaftstag 2023 einen weiteren Antrag zu tariflichen Mitgliedervorteilsregelungen gestellt, der gegenüber unserem von 2019 inhaltlich deutlich weiter reichte. Unser Antrag war 2023 der zentrale Antrag zu diesem Thema, an den weitere in der Beschlusslage angegliedert wurden. So muss zukünftig weiterhin bei einer Forderungsaufstellung für eine betriebliche Tarifbewegung die Forderung einer Mitgliedervorteilsregelung durch die Tarifkommission beraten und auf ihre Durchsetzungs- und Umsetzungsfähigkeit geprüft werden. Die aktuelle Beschlusslage nimmt nun aber auch die Bezirksleitung in die Pflicht. Diese ist ab sofort dazu angehalten, die Geschäftsstellen bei der Prüfung der Forderung zu unterstützen und sie bei der formalen Aufstellung sowie bei der Durchsetzung zu beraten. Darüber hinaus hat die Bezirksleitung eine Übersicht von Mitgliedervorteilsregelungen zu erstellen und zu evaluieren. Die bezirklichen Tarifkommissionen der jeweiligen Branchen, wie z. B. in der Metall- und Elektroindustrie, sollen zukünftig regelmäßig über die Entwicklung von Mitgliedervorteilsregelungen beraten und prüfen, ob die Gegebenheiten eine entsprechende Forderung für den jeweiligen Flächentarifvertrag möglich machen.



Mein Highlight- der Gewerkschaftstag 2024 – unsere Bremer Anträge sind alle angenommen worden!

Oguzhan Uzunay
Betriebsrat Mercedes Benz
Werk Bremen



EINFLUSS AUF DIE POLITIK IM LAND BREMEN

Politischer Einfluss zahlt sich aus

Seit der Bürgerschaftswahl 2019 ist unser Kollege und Mitglied der Geschäftsführung, Volker Stahmann, Abgeordneter der Bremischen Bürgerschaft. Unser Anspruch, mehr Einfluss auf die Bremer Politik zu nehmen, haben wir von Anfang an intensiv mit unseren Delegierten diskutiert und in einer geheimen Wahl abgestimmt. Unser Ziel ist es, gewerkschaftliche Positionen, betriebliche Herausforderungen aus Sicht der Beschäftigten und Perspektiven für die Zukunft unserer Betriebe in den parlamentarischen Alltag einzubringen und Mehrheiten dafür zu finden.



Höhepunkte der letzten 4 Jahre waren die Tarifrunden mit Rekordteilnehmerzahlen bei den Warnstreiks sowie vielen Aktionen zur Stabilisierung unserer Mitgliederzahlen und das auch in Zeiten von Pandemie und wirtschaftlichen Krisen.

Thomas Lube
Vertrauenskörperleitung
Lear Corporation Werk Bremen

Nach der Bürgerschaftswahl 2019 wurde Volker Stahmann zum wirtschaftspolitischen Sprecher der SPD-Fraktion gewählt und war somit für die wirtschaftspolitische Ausrichtung und Schwerpunktsetzung wesentlich verantwortlich. Bei der Bürgerschaftswahl 2023 hat Volker wieder kandidiert und wurde mit seinen persönlichen Stimmen erneut in die Bürgerschaft gewählt. Das wäre ohne die Stimmen der Beschäftigten aus unseren Betrieben nicht möglich gewesen. In beiden Wahlperioden hat Volker Themen in den Koalitionsvertrag mit eingebracht; nach der letzten Bürgerschaftswahl hat er sogar die Verhandlungsgruppe Wirtschaft der Koalitionsverhandlungen geleitet und konnte somit noch gezielter inhaltliche Schwerpunkte setzen. Zudem ist er seit letzten Bürgerschaftswahl Vorsitzender der Deputation Wirtschaft & Häfen und Mitglied in der Deputation Arbeit und im Klima-Controlling Ausschuss.

Bereits 2020 deuteten sich die Existenzfragen zur Umgestaltung der Bremer Hütte auf grünen, Co²-freien Stahl an. Es ist auf die Initiative von Volker zurückzuführen, dass in der Bürgerschaft ein fraktionsübergreifender Beschluss für die Transformation von AMB erreicht wurde. Ebenfalls hat Volker Stahmann für den Erhalt der Flügelkompetenz am Bremer Airbus-Standort einen solchen interfraktioneller Beschluss der Bremischen Bürgerschaft erreicht. Beides spielt für die Auseinandersetzung um die Absicherung der Beschäftigung und der Standorte eine zentrale Rolle. Denn sind solche Beschlüsse der Bremer Politik auch nur ein Baustein – die Wirkung auf Konzerne ist enorm, wenn diese erkennen, dass sie es mit einer klaren und geschlossenen Politik „vor Ort“ zu tun haben. Das darf nie unterschätzt werden.

Ein weiteres herausragendes Ergebnis der politischen Arbeit in der Bremer Bürgerschaft war das Gesetz zum Ausbildungsfonds. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ausbildungsumlage ist gut und gerne 40 Jahre alt. Vielen ist „Wer nicht ausbildet, muss zahlen“ bzw. „wird umgelegt“ noch in Erinnerung. Bremen ist das einzige Bundesland, das dazu 2023 ein Gesetz erlassen hat. Kern ist ein Ausbildungsfonds, in dem alle Betriebe (bis auf Kleinbetriebe) einzahlen (müssen). Wer ausbildet, bekommt einerseits Geld zurück, andererseits sind die Gelder im Fonds zweckgebunden und müssen für ausbildungsunterstützende Maßnahmen ausgegeben werden. Die Umsetzung dieses Gesetzes steht für 2025 an. Dass die Forderung eingebracht und dann zwischen den Koalitionsparteien verhandelt und dann als Gesetzesvorlage eingebracht und abgestimmt wurde – das ist auf das Engagement von Volker zurückzuführen. An den wesentlichen Eckpunkten des Gesetzes hat Volker mitgearbeitet.

Wirtschaftspolitische Arbeit heißt aber auch, konkret Betriebe zu unterstützen. Sei es bei der Suche oder der Erweiterung von Gewerbeflächen, Verknüpfung von Themen wie z.B. beim Wasserstoff oder bei Verbundausbildungen oder auch Weiterbildung an Berufsschulen durch Fachfirmen.

Gefragt nach seiner Erfahrung über die Wichtigkeit der Einflussnahme auf die Politik, sagt Volker Stahmann: „Wir können nicht alles `auf der Straße` regeln. Gewerkschaften brauchen neben ihrer eigenen Kampfkraft auch Fürsprecher und Themensetzer in der Politik. Andererseits sollte die Politik auch unsere Anliegen und Themen kennen und verstehen. Beides kommt nicht von allein. Daher ist es wichtig, dass wir als Gewerkschafter*innen uns gerade in Parteien engagieren und unsere Themen dort einbringen und durchsetzen. Es tut sonst keiner für uns“.



BILDUNGSARBEIT

Klar. Kompetent. Kollegial.

Die Bildungsarbeit der IG Metall Bremen steht für die Förderung von Demokratie, betriebliche Mitbestimmung, ehrenamtliches Engagement und der individuellen Stärkung unserer Funktionäre und Mitglieder.

Unsere Seminare vermitteln umsetzungsfähiges Know-how aus der betrieblichen und für die betriebliche Praxis sowie Rechts- und Tarif-Wissen. Unsere größte Stärke gegenüber kommerziellen Anbietern ist dabei die Möglichkeit, die Umsetzung des Wissens durch die Nähe unserer Betriebsbetreuer*innen im Betrieb zu begleiten.



Die IG Metall bedeutet für mich Wachstum & Weiterentwicklung – persönlich, beruflich und gemeinschaftlich.

Inessa Braun
Vertrauensleute
Mercedes Benz (Bildung)

In unseren Seminaren als auch bei der Qualifizierung unserer Betriebsräte und Vertrauensleute im Betrieb spielt der Umbau unserer Industrie und des Handwerks eine immer größer werdende Rolle. Themen wie Dekarbonisierung, Digitalisierung, technologischer Wandel und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse im Betrieb stellen für unsere Interessensvertretungen enorme Herausforderungen dar. Betriebsräte und Vertrauensleute sind heute stärker damit konfrontiert, in ihrer Arbeit nicht nur die üblichen Alltagsthemen der Interessensvertretungsarbeit zu bewältigen. Sie müssen vielmehr die aktive Rolle als strategische Akteure für die Gestaltung von Zukunftsthemen im Betrieb annehmen. Notwendige Kompetenzen und das zusätzliche Fachwissen werden durch unsere Bildungsarbeit vermittelt. Aus dem Bremer Bildungsbudget werden vorwiegend zielgruppenspezifische Seminare angeboten. So führen wir z. B. für die Kollegen*innen aus der Automobil-, Stahl- und Luft- und Raumfahrtindustrie einwöchige Grundlagenseminare für Vertrauensleute durch. Da wir in Bremen den besonderen Vorteil haben, dass Beschäftigte auch für einen oder zwei Tage Bildungszeit beantragen zu können, nutzen wir dieses Alleinstellungsmerkmal aktiv, um in eintägigen Seminaren bereits erste Basics für unsere Vertrauensleute und Mitglieder zu vermitteln, bevor sie dann unsere einwöchigen Grundlagenseminare oder die A1 Seminare des Bezirkes besuchen und ihr Wissen weiter vertiefen. Weitere Schwerpunktthemen bei eintägigen Schulungen sind u. a. Grundlagen der Tarifpolitik, Kommunikation- und Ansprachetrainings sowie VL-Klausuren.

BILDUNG IN ZEITEN VON CORONA

Die Bildungsarbeit angesichts teilweise strenger Coronaauflagen durchzuführen war in den Jahren 2020 bis 2022 enorm herausfordernd. Zeitweise war es den Häusern verboten, Veranstaltungen durchzuführen oder diese konnten nur in Räumlichkeiten stattfinden, die ausreichend Abstand boten und entsprechende, aufwendige Hygienemaßnahmen mit sich brachten. Aufgrund der teilweise hohen Ansteckungsgefahr oder strenger Quarantäneregeln in der Anfangszeit der Pandemie, war gerade bei mehrtägigen Seminaren nicht immer gewährleistet, dass alle TeilnehmerInnen oder die ReferentInnen das Seminar bis zum Ende durchführen konnten. Auf unsere ReferentInnen kam plötzlich eine ganze neue Rolle hinzu. Sie mussten teilweise „Corona-Polizei“ spielen und Impfbelege und Coronatests der TeilnehmerInnen kontrollieren. Die gesamte Bildungsplanung wurde permanent durch immer wieder wechselnde Coronaregeln auf den Kopf gestellt. Termine mussten verschoben, Hygienekonzepte und Teilnehmerzahlen den neuen Bestimmungen angepasst werden. In Bremen konnten wir vom unterschiedlichen Umgang der einzelnen Bundesländer profitieren. Durch diesen Umstand und auch durch die gute Zusammenarbeit mit den einzelnen Seminarhäusern bei Terminverschiebungen war es uns dennoch möglich zumindest unsere Wochenseminare fast alle in Präsenz stattfinden zu lassen. Diese Seminare online durchzuführen wäre auch kaum möglich gewesen. Nicht nur, weil es ein enormer Aufwand ist, ganze Konzepte auf die digitale Durchführung umzugestalten, sondern vor allem, weil es für die TeilnehmerInnen extrem anstrengend ist, eine ganze Woche rein digital an einem Seminar teilzunehmen. Anders sah es leider bei Tagesveranstaltungen und Schulungen unserer betrieblichen Gremien aus. Hier verlagerte sich fast alles auf Onlinemedien, wie z. B. „Zoom“ oder „Webex“ und später „Teams“. Die Umstellung auf Schulungen am Bildschirm brachte zusätzliche Probleme mit sich. Unsere Funktionäre und Mitglieder waren insbesondere in der Anfangszeit, zu Hause und in den Betrieben, nicht mit ausreichender oder guter Technik sowie entsprechenden Rahmenbedingungen ausgestattet. Glücklicherweise konnte man sich schätzen, wer einen Laptop und gute Netzanbindung hatte, um Videokonferenzen oder ganze Seminare problemlos verfolgen zu können. Gerade in unseren kleinen Betrieben, in Betrieben mit überwiegend gewerblichen Beschäftigten oder in Betrieben, die einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund aufweisen, war die Umstellung rein auf digitale Medien schlichtweg kaum oder nur schwer möglich. Schulungen mussten warten, bis diese wieder in Präsenz möglich waren. Die Corona Pandemie hat andererseits aber auch für einen enormen Digitalisierungsschub in den Betrieben mit sich gebracht, der dann dafür sorgte, dass unsere Gremien technisch besser ausgestattet wurden. Außerdem konnten neue Zielgruppen, vor allem im Angestelltenbereich, erreicht werden. Die Corona Pandemie und die wirtschaftliche Lage in Deutschland hatten Einfluss auf die Themen der Qualifizierung unserer Betriebsräte und Vertrauensleute. Rechtliche Grundlagen der Kurzarbeit und Themen der Arbeitssicherheit im Hinblick auf Gefährdungsbeurteilung und Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb waren an der Tagesordnung.



ARBEITSKREIS BILDUNG

Im Arbeitskreis Bildung der IG Metall Bremen treffen sich um die 15 ehrenamtliche Referenten*innen und bilden in ihrer Gesamtheit ein breites Qualifikationsspektrum für unsere Bildungsveranstaltungen ab. In den regelmäßigen Treffen tauschen wir unsere Seminarerfahrungen aus, verbessern bestehende und entwickeln neue Bildungskonzepte und Seminarangebote. Aus dem Bremer Bildungsbudget werden vorwiegend zielgruppenspezifische Seminare angeboten. So führen wir z. B. für die Kollegen*innen aus der Automobil-, Stahl-, Luft- und Raumfahrtindustrie Seminare zum Thema „Kommunizieren und Argumentieren“ und „Gute Arbeit“ durch.

Für die eigene Weiterbildung setzten wir uns fachliche wie gewerkschaftspolitische Schwerpunkte. Dazu nutzen wir Abendtermine in unregelmäßigen Abständen und Tages- oder Wochenendworkshops/-klausuren. In unseren Terminen arbeiten wir an der Planung unserer jährlichen örtlichen Bildungsarbeit und an der Weiterentwicklung von einzelnen Seminaren. Außerdem nutzen wir diese Termine, um uns zu aktuellen Themen der IG Metall und unserer Betriebe auszutauschen. Die Veränderungen in der Arbeitswelt und entsprechend auch in unseren Betrieben, hat Einfluss auf die Gestaltung unserer Seminare und die Notwendigkeit, Seminarkonzepte regelmäßig zu überarbeiten und anzupassen. In den heutigen Grundlagenseminaren finden sich vermehrt Themen wie z. B. die digitale Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit sowie Zukunftsstrategien für Veränderungsprozesse aufgrund technologischen Wandels in den Betrieben. Während der Corona-Pandemie mussten wir ebenfalls ganze Seminarkonzepte überarbeiten und uns kreative Lösungen einfallen lassen, um einzelne Seminare digital umsetzen zu können. Das bedurfte auch

unsererseits weiterer, eigener inhaltlicher Qualifizierung, Stärkung der eigenen digitalen Kompetenzen und vor allem einiger Ausdauer, da auch wir die nötigen Kompetenzen digital vermittelt bekommen haben.

Wichtig für unsere Arbeit ist neben der örtlichen auch die bezirkliche Bildungsarbeit. Viele unserer Bremer Referent*innen teamen Grundlagen- und weiterführende Seminare im ganzen Bezirk Küste. Dafür ist ein guter Austausch mit unserem eigens in 2019 gegründeten Bildungsbüro, der Betriebsratsakademie Küste und mit Referent*innen aus den anderen Geschäftsstellen des Bezirks notwendig. Diese Zusammenarbeit wird ab 2024 deutlich intensiviert, da ab diesem Jahr die reguläre Zusammenarbeit mit Arbeit und Leben beendet wird.

Die größte Herausforderung für den Arbeitskreis Bildung in den nächsten Jahren wird das Thema Referent*innen Nachwuchs und Bildungsberatung sein. In den letzten Jahren sind einige Referent*innen in ihren wohlverdienten Ruhestand bzw. in die Altersteilzeit gegangen oder haben in ihren Betrieben Spitzenfunktionen übernommen, die ihnen kaum noch ermöglichen, sich in der Bildungsarbeit zu engagieren. Zwar konnten wir neue Kolleg*innen für den Bereich der Betriebsrätegrundlagenbildung ausbilden, es fehlt aber an Referent*innen für unsere Grundlagenschulungen unserer Mitglieder und Vertrauensleute. Die Qualifikation neuer Referent*innen und die Aktivierung ehrenamtlicher Kolleg*innen für die Bildungsberatung im Betrieb wird für die Bildungsarbeit der Geschäftsstelle von zentraler Bedeutung sein.



Es ist Wahnsinn durch die Geschäftsstelle Bremen die Möglichkeit bekommen zu haben, mich in der Erwachsenenbildung zu engagieren und IG Metall Betriebsräte auszubilden.

Ronny Becker
Betriebsratsvorsitzender
Eldra und Referent der
IG Metall Bremen

WEITERE ARBEITSKREISE

Aktiv in der IG Metall

SENIOREN ARBEITSKREIS (SAK) BREMEN UND BREMEN NORD

Senioren*innenarbeit ist ein lebendiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit in Bremen. Auch nach dem Eintreten in den Status als Rentner*in wollen wir weiterhin an Arbeits-, Sozial- und Gesellschaftspolitik teilhaben und unseren Vorstellungen und Forderungen Ausdruck verleihen.

In Bremen gibt es zwei aktive Arbeitskreise mit eigener Programmgestaltung – in Bremen Stadt und in Bremen Nord. Im Arbeitskreis Bremen Stadt treffen sich monatlich bis zu 50 Senioren*innen im DGB-Haus; im Arbeitskreis Bremen Nord treffen einmal im Monat bis zu 25 Kollegen*innen in Vegesack. Beide Arbeitskreise beteiligen sich aktiv am Gewerkschaftsleben. Nur in der Coronapause vom April 2020 bis November 2021 waren keine Treffen oder Unternehmungen möglich.

Der Arbeitskreis Bremen Stadt organisiert darüber hinaus Besichtigungen und pflegt Kontakte zu Politik, Gesellschaft, anderen DGB-Gewerkschaften und zu den Betrieben. Zu den Vorträgen werden Referentinnen und Referenten zu aktuellen Themen aus Politik und Gesellschaft sowie die IG Metall Geschäftsführung zur aktuellen Gewerkschaftspolitik eingeladen.

Im Zeitraum 2020 bis 2023 beschäftigte sich der Arbeitskreis mit den Unterschieden der Rentensysteme in Deutschland und Österreich, den Rentenplanungen des Bundes, wie auf Kriminelle an Tür & Telefon zu reagieren sei, mit der Ausgestaltung von Patientenverfügungen und Betreuungsvollmachten und wie sich aktuelle Entwicklungen im Bankenwesen und in der Windkraftindustrie darstellen. Am 17.11.2021 konnten wir wieder, einer langen Tradition folgend, ein Treffen mit Parlamentariern der Bremischen Bürgerschaft verbunden mit dem Besuch einer Bürgerschaftssitzung wahrnehmen.

Insgesamt über 30 Besichtigungen und Vorträge hat die Leitung der Seniorenarbeitskreise in den letzten vier Jahren organisiert. Für 2022 ist als Highlight die Besichtigung der „Verborgenen Orte“ in Bremen sowie die Stadtgeschichtsführung in Nienburg hervorzuheben. Die sicherlich eindrucksvollste Besichtigung im Jahr 2023 war



Einmal IGM, immer IGM und das seit Generationen.

Annelie Blendermann
Senioren



Jedes Jahr im November besuchen die Senioren der IG Metall Bremen eine Sitzung der Bremer Bürgerschaft. Außerhalb dieser regulären Termine war ein besonderes Highlight die Sitzung zum Bremer Ausbildungsfonds.

Reiner Nürge
Ortsvorstands-Mandat
der Senioren

die Besichtigung auf der Bremer Hütte (ArcelorMittal), wo uns Betriebsrat und Arbeitsdirektor einen Ausblick auf die jetzt anlauende Transformation in der Eisenschmelze durch Reduktion mit Wasserstoff anstelle von Koks vorstellten.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die Teilnahme an den Delegiertenversammlungen. Hier bringen wir unsere Interessen ein und versuchen, unseren Anliegen Geltung zu verschaffen. Ebenfalls unterstützen wir unsere Kollegen*innen in den Betrieben und unsere IG Metall bei Streikaktionen oder Kundgebungen. Ebenfalls sind wir beim 1. Mai aktiv dabei. Das IG Metall Zelt wird hier von uns betrieben. Am 1. Oktober organisieren wir maßgeblich den Tag der Generationen mit einem lebendigen Kulturprogramm.

Zudem haben VertreterInnen vom Vorstand des Seniorenarbeitskreises Stadt in 2023 fünf Kollegen zu Hause besucht und diesen Jubilaren zu 75 Jahren Mitgliedschaft in der IGM beglückwünscht.

NETZWERK ANGESTELLTE

In den vergangenen Jahren haben sich die Veränderungen der Arbeitswelt von Angestellten nochmals beschleunigt. Die Auswirkungen der globalen Covid-19 Pandemie wirkten als Katalysator für diese Entwicklung: Normalisierung von Home-Office, Videokonferenzen und digitalen Kommunikationswege im Zuge des Abstandsgebots. Diese technisch-organisatorischen Effekte verstärkten die bekannten Trends von gestiegenem betrieblichem Leistungs- und Kostendruck, Rationalisierungen und Verdichtungen der Arbeitstätigkeiten.

An die Veränderungen in unserer Arbeitswelt knüpften wir im Angestellten-Netzwerk der IG Metall Bremen in den letzten vier Jahren an. Hier tauschen wir uns in unseren monatlichen Treffen über die betrieblichen Arbeitsbedingungen, über neue Entwicklungen und betriebliche Vereinbarungen aus. Genauso wichtig war es uns, neue Impulse von außen zu erhalten: Dafür wurden externe Referenten*innen und Experten*innen zu unseren Sitzungen eingeladen. Ziel war eine Vernetzung von Aktiven und Interessierten, um sich gegenseitig zu informieren, zu unterstützen und die Verhältnisse im Betrieb beteiligungsorientiert mitzubestimmen. Thematisch lag der Fokus vor allem auf den Auswirkungen der ›Digitalisierung‹ und der ›Transformation‹ auf die Arbeitsbedingungen und den Betrieb.

Das Angestellten-Netzwerk hat im Rahmen der Pandemie die neuen technischen Möglichkeiten für sich genutzt und während dieser Zeit die Treffen ins Digitale verlegt. Somit war der Austausch weiterhin möglich.

Eines der zentralen Themen war „Mobiles Arbeiten“ und seiner Folgen, die möglichen Regulierungsformen sowie der allgemeine betriebliche Umgang mit Mobiler Arbeit. Durch Mobile Arbeit erleben Angestellte eine zeitliche und örtliche De-regulierung mit all ihren widersprüchlichen Begleiterscheinungen. So erwünscht die technischen Möglichkeiten im Rahmen der Covid-Pandemie waren, so problematisch zeigte sich unregulierte Einführung. Von den Beschäftigten wird die zeitliche und örtliche Flexibilität vor allem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt und gleichzeitig die permanente Erreichbarkeit (always on) problematisiert. Im Angestellten-Netzwerk interessierten uns vor allem die betrieblichen Regulierungsvorhaben. Dazu haben wir Betriebsvereinbarungen zum Thema mobiles Arbeiten aus den Betrieben der Teilnehmer verglichen, Synopsen erstellt und den Betriebsräten mit Rat und Tat zu Seite gestanden.



Darüber hinaus haben sich die Teilnehmer*innen mit dem mit gewerkschaftlichen Zugangsrecht und der gewerkschaftlichen Betätigung im Digitalen beschäftigt. Die Kernfrage lautete: „Wie erreichen wir als aktive GewerkschafterInnen die Kolleginnen und Kollegen?“ Die persönliche Ansprache und das Gespräch prägen die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Für die digitale Welt brauchen wir Ideen und betriebliche Best-Practice Beispiel um auch dort mitgliederorientiert unterwegs zu sein.

Die Bundesangestelltenkonferenz wurde mit Delegierten aus dem Netzwerk besucht und die Anträge vorab beraten und diskutiert.

Die Bedeutung der Angestellten für die IG Metall wird auch zukünftig weiter anwachsen. Kaufmännische und technische Angestellte beeinflussen bereits heute die Steuerung und Gestaltung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse in entscheidender Art und Weise. Forschung- und Entwicklung wird weiter an Bedeutung gewinnen. Die Entwicklung und die Betreuung digitaler Tools in Unternehmen und für Non-Profit-Organisationen weiterwachsen. Beschäftigungswachstum in Betrieben erfolgt meist im Angestelltenbereich, und auch wenn dies nicht immer mit einem Abbau gewerblicher Beschäftigung einhergeht, so verändert sich doch die Struktur und Zusammensetzung von Belegschaften. Es bleibt eine zentrale Aufgabe, Angestellte zu organisieren, in unsere betriebliche, tarifpolitische und gewerkschaftliche Arbeit einzubinden und aktiv zu beteiligen.

ARBEITSKREIS BEHINDERTENPOLITIK

Gleichbehandlung und die Förderung von Chancengleichheit als eine Voraussetzung für Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen - ist der Dreh- und Angelpunkt des Arbeitskreises. Viermal im Jahr treffen sich die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) der Bremer und einiger niedersächsischer Betriebe und beraten über die Realität und Verbesserungsmöglichkeiten der Rechte von Behinderten in der Arbeitswelt. Auch einige Schwerbehindertenvertretungen aus anderen Gewerkschaften nehmen daran teil.

Neben dem kollegialen Austausch über Praxis und Erfahrungen der SBV Arbeit in den Betrieben, besprechen wir im Arbeitskreis konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für bestimmte Themen.

Die letzten Jahre waren auch für die Arbeit als SBVen und für den Arbeitskreis von Corona geprägt. Mit viel Unverständnis mussten wir Schwerbehindertenvertreter*innen feststellen, dass viele Arbeitgeber versucht haben, die (Beteiligungs-)Rechte der Schwerbehindertenvertretungen zu unterlaufen und die Herausforderungen aus der pandemischen Lage für die SBVen völlig unterschätzt haben. Noch heute kämpfen Schwerbehindertenvertretungen mit den Folgen für die Belegschaften (zum Beispiel Long Covid). In unserer Funktion stellen wir leider immer wieder fest, dass schwerbehinderte Menschen Verlierer*innen in der Pandemie waren und noch immer sind.



Wir Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen Betrieb und GS. Danke für die gute Betreuung der GS!

Roland Kroos
Vertrauenskörperleitung
Thermo Fischer

Die Durchführung der SBV Wahlen unter Pandemiebedingungen war eine weitere Herausforderung der Schwerbehindertenvertreter*innen in den SBVen, den Gesamtschwerbehindertenvertretungen (GSBV) und den Konzernschwerbehindertenvertretungen (KSBV). Der Austausch unter den Teilnehmer*innen im Arbeitskreis „Behindertenpolitik“ gab wichtige Impulse für die betriebliche Durchführung der Wahlen. Die Ergebnisse der Wahlen wurden im Arbeitskreis gemeinsam mit unserem Landesbehindertenbeauftragten Arne Frankenstein analysiert.

In die Zeit der Wahlen fiel unter anderem das Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes. Für die Arbeit der SBVen brachte dieses allerdings nur unwesentliche Verbesserungen. Auch wird die Schaffung der Ansprechstellen für Arbeitgeber, wie im Teilhabestärkungsgesetz vorgesehen, von den Teilnehmer*innen des Arbeitskreises kritisch gesehen. Trotzdem freuen wir uns, dass die zuständigen Mitarbeiter*innen dieser neugeschaffenen Stelle regelmäßige Gäste in unserem Arbeitskreis sind. In ihrer Arbeit haben sie schnell gemerkt, dass Inklusion und Barrierefreiheit in den Verwaltungen und Unternehmen nur dort erfolgreich umgesetzt werden, wo es selbstbewusste und gut ausgebildete Schwerbehindertenvertretungen gibt.

Mit viel Hoffnung, ein erweitertes betriebliches Eingliederungsmanagement, erweiterte Freistellungsmöglichkeiten für kleine und mittelständische Unternehmen, wurde die letzte Veränderung des Bundesteilhabegesetzes erwartet. Leider bringt diese Reform für die Arbeit der SBVen in den kleineren und mittleren Unternehmen keine großen Veränderungen mit sich.

Mit der Novellierung dürfen jedoch zukünftig Mittel aus der Ausgleichsabgabe nur für Leistungen und Projekte dienen, die zur Schaffung oder den Erhalt von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeits-

markt verwendet werden. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe betrifft hingegen nur große Unternehmen und verfehlt leider damit das Ziel, die Inklusion und Beschäftigung Behinderter über alle Unternehmen hinweg zu stärken.

Wir geben aber nicht auf und versuchen immer nah an der Bundespolitik zu wirken und die Inklusion und die Rechtstellung der SBVen zu verbessern.

FRAUENARBEIT

Aktive Frauen sind in der IG Metall Bremen eine feste Konstante und der Arbeitskreis ein wichtiger Impulsgeber für die Frauenarbeit in Bremen. Wir diskutieren betriebliche Themen, tauschen uns aus, bilden uns weiter, entwickeln Handlungsansätze und sensibilisieren Kollegen*innen in den Betrieben. Wir bringen uns aktiv in die Tarifbewegungen ein und bewerten die Tarifabschlüsse aus Sicht der gewerkschaftlichen Frauenarbeit.



Im Zeitraum 2020 bis 2023 haben wir uns im Besonderen mit den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Arbeitsbedingungen von Frauen auseinandergesetzt und versucht, in diesem Sinne positiven Einfluss auf Regelungen zur mobilen Arbeit zu nehmen. Wir haben uns tiefer mit den Gründen von Frauenobdachlosigkeit sowie Diskriminierungsformen im Betrieb und den Möglichkeiten des Entgegenwirkens auseinandergesetzt.

Unsere monatlichen Sitzungen, die den inhaltlichen Schwerpunkt unserer Arbeit bildeten, konnten wir bedingt durch Corona für eine nicht unerhebliche Zeit nur im digitalen Raum stattfinden lassen. Ein Höhepunkt unserer gewerkschaftlichen Frauenarbeit lag in der Durchführung des ersten frauenpolitischen BarCamps im Herbst 2021, das wir gemeinsam mit dem DGB Bremen und dem Kirchlichen Arbeitsdienst Bremen (KdA) entwickelten und auf die Beine stellten: über 30 Kolleginnen aus Betrieben und Organisationen arbeiteten in mehreren Foren und Arbeitsgruppen zu

den Themen Frauenbewegung, Entgeltgerechtigkeit und Berufs- und Karrierewegen von Frauen, Diskriminierungsformen oder zur Nutzung von Sprache oder Auftreten in bestimmten Situationen.

Im Kontext der Betriebsratswahlen haben aktive IG Metalllerinnen dafür geworben, mehr Frauen für die Gremien zu gewinnen. Dazu organisierte der Ortsfrauenausschuss Gelegenheiten zum Austausch. Unterstützende Angebote für Betriebsrätinnen bietet das Mentoring Projekt des DGB, das inzwischen eine große Zahl aktiver Betriebsrätinnen durchlaufen haben bzw. als aktive Mentorinnen unterstützen.

Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in Bremen spiegelt sich auch in den betrieblichen Aktivitäten zum Internationalen Frauentag wider. In vielen unserer Betrieben haben trotz Corona kreative Aktionen zum Internationalen Frauentag stattgefunden, die jetzt nach der Pandemie wieder in gewerkschaftliche ›Frauencafés‹ und ähnlichem übergehen – bei Mercedes Benz, Atlas, RDE, Airbus oder auch bei Lear, TKAE, Airbus DS, Siemens und Lürssen. Dort sprechen IG Metall Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen Kolleginnen mit kreativen Ideen an und laden zum Austausch ein. Häufig hat dieser Austausch Impulse für die betriebliche Gremienarbeit gesetzt.

Die Metallerin – das frauenspezifische Infoblatt des Bezirks Küste – hat in den letzten Jahren unsere betrieblichen Aktivitäten flankiert und stellte unser Sprachrohr für Themen der regionalen Frauenarbeit dar.



ALTERNATIVE PRODUKTION

Rüstungskonversion und Technologiebewertung sind Gestaltungsaufgaben, die in einer Industriegesellschaft immer aktuell sind.

Der Arbeitskreis Alternative Produktion hat sich diese Aktualität erhalten. Unsere ersten Aktivitäten gründen in den 1980er Jahren in betrieblichen Arbeitskreisen, in denen alternative Geschäftsmodelle zu den bisherigen Produkten diskutiert wurden. Seit dem Jahr 2004 besteht der Arbeitskreis auf Geschäftsstelleneben.



Alle zwei Monate finden seither Diskussionen über die Umstellung von Rüstungsproduktion auf ›zivile‹ Produkte, den Einsatz für ›gesellschaftlich nützliche‹ Produkte, die Diversifikation bestehender Produktlinien und die Bewertung von Technologien hinsichtlich ihrer Auswirkung auf Gesellschaft und Arbeitsplätze, statt.

Im Laufe der Jahrzehnte wurde hierzu im Arbeitskreis umfangreiches Material zu den im Arbeitskreis behandelten Themen gesammelt. Diese Unterlagen sind teilweise über eine interne, selbst erstellte Datenbank schnell zugänglich.

Während der Coronapandemie konnte der Arbeitskreis „Alternative Produktion“, ähnlich wie andere Arbeitskreise, nur eingeschränkt arbeiten. Heute versuchen die Aktiven des Arbeitskreises wieder an die vorherige Kontinuität anzuknüpfen.



AUSBLICK

Wir – die IG Metall Bremen

Die An- und Herausforderungen, denen wir uns in den kommenden Jahren stellen werden, sind überbordend. Dieser Geschäftsbericht zeugt davon. Doch wir dürfen uns nicht verrückt machen (lassen). Es geht immer Schritt für Schritt – aber mit der Klarheit und dem Willen, diese Aufgaben anzunehmen und aktiv zu gestalten.

Es geht vor allem um eine aktive Betriebspolitik mit organisierten Belegschaften, um die Verhandlung von (Haus)Tarifverträgen, um die Erschließung von Betrieben, um die Weiterentwicklung von Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit, um die Gestaltung von Veränderungen in den Produktionsprozessen, den Produkten und den Lieferketten und der Neubestimmung von Arbeitsplätzen und Qualifikationsanforderungen. Die fortschreitende Digitalisierung und die zunehmende Nutzung von künstlicher Intelligenz erschweren uns die Arbeit zusätzlich.

Doch bergen diese Aufgaben und Prozesse nicht nur Gefahren und Risiken, sondern insbesondere auch Chancen für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft. Wir überlassen dieses Feld nicht den Arbeitgebern. Die Mitbestimmung ist hier ein hohes Gut, welches wir ausweiten und mit Händen und Klauen verteidigen werden. Alle Errungenschaften guter Arbeit basieren auf unsere Mitbestimmung.

Als Geschäftsstelle unterstützen wir die betriebliche Interessenvertretungsarbeit mit konkreten Vorschlägen und gemeinsamen Lösungsansätzen und Handlungsstrategien. Die Stärkung betrieblicher Mitbestimmung, die Umsetzung sozialer Gerechtigkeit und damit die Stärkung der Demokratie im Betrieb ist und bleibt die zentrale Aufgabe für uns.

Menschen verändern die Welt und je mehr wir sind, desto besser!

In diesem Sinne freuen wir uns darauf, mit euch gemeinsam und solidarisch die Herausforderungen mit Mut, Spaß und Zuversicht anzugehen.

Glück auf!



Herausgeber

IG Metall Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen

Tel.: 0421 - 33 55 90
Fax: 0421 - 33 55 933
e-mail: bremen@igmetall.de

Erarbeitung, Zusammenstellung und Redaktion

Dr. Ute Buggeln und Stefanie Gebhardt (IG Metall Bremen)

Layout

Matthias Klump (m.punkt media, Bremen)
Bilder: IG Metall Bremen, Marco2811 und Zerbor

Redaktionsschluss: Februar 2024

