

# 75 Jahre IG Metall Wolfsburg

75



## Impressum

IG Metall Wolfsburg

Flavio Benites - Christian Matzedda - Matthias Diesterheft

Siegfried-Ehlers-Str. 2

38440 Wolfsburg

Redaktion: Willi Dörr

Gestaltung: Ulrich Scholz Design

Druck: Albersdruck GmbH & Co. KG

## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere IG Metall Wolfsburg feiert in diesem Jahr ihr 75-jähriges Jubiläum. Das bedeutet 75 Jahre Kampf für Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung, 75 Jahre innovative Tarifpolitik für faire Arbeitsbedingungen, gute Entgelte und sichere Jobs. 75 Jahre Einsatz für Toleranz und Respekt, 75 Jahre streiten für soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Integration.

„Wir können Zukunft“ – so lautet der Titel dieser Broschüre. Wir haben in den vergangenen 75 Jahren immer wieder erneut bewiesen, dass wir auch gewaltige Aufgaben und Herausforderungen bestehen können. Mit Zähigkeit, Kreativität und Kompetenz haben wir stets Lösungen im Interesse der Beschäftigten gefunden. Wir haben dabei nicht selten schwierige Hürden überwunden oder mussten kleine Umwege gehen. Immer auf der Suche nach dem besten Weg. Darauf blicken wir im ersten Block dieser Broschüre zurück.

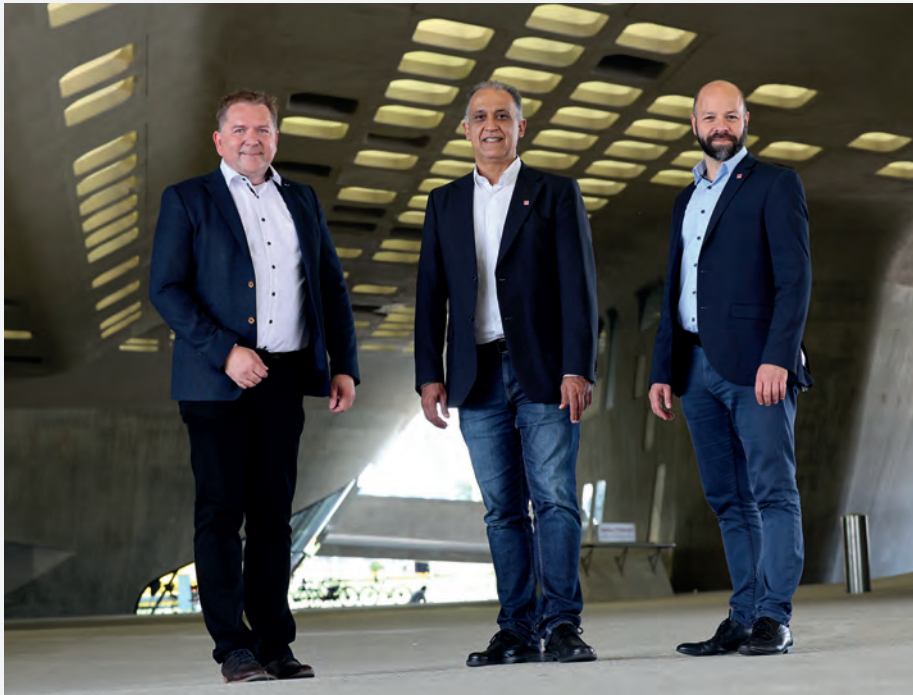
Die Erfahrungen aus der Vergangenheit sind für uns Auftrag, auch die kommenden Herausforderungen mit gleicher Kraft und Durchsetzungsfähigkeit anzunehmen. „Wir können Zukunft“ – mit diesem Wissen und Können blicken wir zuversichtlich in die Zukunft. Eine Zukunft, die uns vor sehr schwierigen Problemen stellt. Die Arbeitswelt wandelt sich, die Automobilbranche steht vor gewaltigen Umwälzungen, die IG Metall braucht neue Strukturen und Ansprachen, der Klima-Wandel verlangt mutige und soziale Entscheidungen, die Kosten der Corona-Pandemie müssen bewältigt werden, der Sozialstaat den Menschen weiterhin Sicherheit bieten, die Region Wolfsburg-Braunschweig enger zusammenwachsen.

Im zweiten Block dieser Broschüre benennen wir die Aufgaben der Zukunft und zeigen Ansätze, wie wir Lösungen anpacken wollen. Das werden wir nur im Team leisten können. Bei all unseren Entscheidungen haben wir stets die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen im Blick. Daran wollen wir uns messen lassen.

Flavio Benites

Christian Matzedda

Matthias Diesterheft



v.l.: Matthias Diesterheft, Flavio Benites und Christian Matzedda

## Inhalt

<b>Tarifpolitik</b> – immer wieder Erfolgsgeschichte geschrieben	<b>6</b>
<b>Internationale Solidarität</b> – weltweit für Arbeitnehmerrechte	<b>7</b>
<b>Mitbestimmung</b> – das Modell Volkswagen	<b>8</b>
<b>KuM-Betriebe</b> – auch hier ein starker Partner	<b>9</b>
<b>Migration</b> – vom Gastarbeiter zum angesehenen Kollegen	<b>10</b>
<b>Antifa-Arbeit</b> – Verantwortung für die Vergangenheit	<b>11</b>

## **75 Jahre IG Metall Wolfsburg – ein Blick zurück:**

---

**Wer die Vergangenheit erkennt,  
vermag auch die Zukunft zu erkennen.**

Lü Buwei, chinesischer Philosoph, ca. 250 v. Chr.

# Tarifpolitik – immer wieder Erfolgsgeschichte geschrieben

## Tarifpolitik – unsere Kernaufgabe

Die Tarifpolitik ist und bleibt die Kernaufgabe der IG Metall. Gerechte Entlohnung, sichere Jobs und angemessene Arbeitsbedingungen sind die gewerkschaftlichen Ziele. In den vergangenen 75 Jahren haben wir oftmals innovative Lösungen gefunden, die nicht selten eine bundesweite Strahlkraft erreicht haben.

## Volkswagen – Erfolg dank des Haustarifvertrages

Die Tarifgeschichte der IG Metall Wolfsburg wird durch die bei Volkswagen während der letzten sieben Jahrzehnte erzielten Abschlüsse geprägt. Ein wesentliches Erfolgsgeheimnis der mitunter unkonventionellen Tariflösungen bei Volkswagen liegt ohne jeden Zweifel im VW-Haustarifvertragssystem begründet. Seit jeher sorgt das hausinterne Tarifvertragswesen für passgenaue Antworten auf die unterschiedlichsten Herausforderungen. Zahlreiche VW-Lösungen haben trotz ihres unternehmensspezifischen Charakters anderen Automobilunternehmen, Branchen und Tarifgebieten immer wieder als innovative Blaupausen gedient.

## Tarifliche Sicherheit in vielen weiteren Betrieben

Ein Blick über die Volkswagen AG hinaus zeigt: Viele Betriebe im Zuliefer- und Handwerksbereich konnten durch jahrelange beharrliche Überzeugungsarbeit und, wenn nötig, „Häuserkampf“ tariflich erschlossen werden. Und auch auf dem, seit den 1990er Jahren größer werdenden Feld der VW-nahen Dienstleistungen, vermochten wir Akzente mit überregionaler Aufmerksamkeit zu setzen. Wir haben dabei immer wieder bewiesen, dass wir auch unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen angemessen und branchenspezifisch reagieren können.

## Tarifpolitik ist immer auch ein Stück Gesellschaftspolitik

Chance für junge Menschen durch Aus- und Weiterbildung, Perspektiven in der Transformation durch Qualifizierung, Sicherheit im Krankheitsfall durch Lohnfortzahlung, Gesund in Rente durch Alterszeitzeit und alternsgerechte Arbeitsplätze, Beschäftigung sichern durch Arbeitszeitverkürzung und alternative Arbeitszeitmodelle, Vorsorge im Alter durch betriebliche Rentenmodelle – viele tarifpolitische Regelungen machen unsere Gesellschaft sozialer und menschlicher. Ohne die Gewerkschaften und ihre Tariferfolge sähe unsere Welt deutlich schlechter aus.



## Hier ein paar Meilensteine der Wolfsburger Tarifgeschichte:

- 1948 legt erstmals ein Haustarif bei VW Löhne und Gehälter fest.
- 1968 schließt die IG Metall bei VW ein erstes Rationalisierungsschutz-Abkommen ab.
- 1984 beginnt der Kampf für die 35-Stunden-Woche.
- 1989 Haustarifvertrag bei IAV – erstmals wird bundesweit bei einem Engineering-Unternehmen ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart.
- 1993 der bundesweit beachtete Tarifvertrag zur „Vier-Tage-Woche“, mit dem 30.000 Arbeitsplätze in Wolfsburg und der Region gesichert werden konnten.
- 2000 Tarifverträge für die neu gegründete Autovision und die Autostadt.
- 2001 Projektvertrag „Auto 5000“, mit dem 5.000 neue Arbeitsplätze bei VW geschaffen wurden.
- 2007 Haustarifvertrag beim Autohaus Wolfsburg.
- 2010 Vereinbarung zu Entgelten und Arbeitsbedingungen beim VfL Wolfsburg.
- 2015 gelingt bei CEVA Logistics der erste Tarifvertrag im Bereich der Kontraktlogistiker.
- 2021 Modell-Tarifvertrag bei dem Software-Unternehmen Cariad.

## Internationale Solidarität – weltweit für Arbeitnehmerrechte

### Volkswagen – ein Konzern produziert rund um den Globus

Kaum ein anderes Unternehmen ist nach 1945 so rasant zu einem multinationalen Konzern gewachsen wie Volkswagen. Im Jahr 1950 arbeiteten im Volkswagenwerk knapp 15.000 Menschen, nicht ein einziger VW-Arbeiter war im Ausland beschäftigt. Heute betreibt der Konzern in 20 Ländern Europas und in 10 Ländern Amerikas, Asiens und Afrikas 118 Produktionsstandorte. Mehr als 650.000 Beschäftigte produzieren rund um den Globus Fahrzeuge, sind mit fahrzeugbezogenen Dienstleistungen befasst oder arbeiten in weiteren Geschäftsfeldern. Seine Fahrzeuge bietet der Volkswagen Konzern in 153 Ländern an.

### InterSoli – die Antwort auf den Multi-Konzern

Internationale Gewerkschaftsarbeit hat innerhalb der IG Metall Wolfsburg eine lange Tradition. Arbeitskreis „InterSoli“, Euro- und Weltkonzernbetriebsrat, Kooperation mit den spanischen Gewerkschaften UGT und CC.OO, Partnerschaft mit der italienischen Gewerkschaft FIOM, deutsch-iberoamerikanischen Netzwerk, Netzwerk Mittel- und Osteuropa – kaum eine Geschäftsstelle in der IG Metall ist auf diesem Feld so aktiv wie Wolfsburg. Seit 40 Jahren knüpfen Gewerkschafter aus Wolfsburg Kontakte zu ihren Kolleginnen und Kollegen in den ausländischen Standorten.

- Die Probleme sind überall gleich, lediglich die Sprache unterscheidet sich. Wir setzen uns ein für weltweit gültige Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte.
- Treffen in Südamerika, Spanien, Italien, Mittel- und Osteuropa sind mittlerweile fester Bestandteil im gewerkschaftlichen Terminkalender.

### Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte

Gewerkschaften haben sich immer auch als Menschenrechtsorganisation verstanden. Wir setzen uns weltweit für Unterdrückte ein – heute genauso wie vor 40 Jahren. Wir wollen, dass alle Menschen auf der Erde in Sicherheit und Würde leben können. Sie sollen unter menschenwürdigen Bedingungen arbeiten und ein Einkommen erhalten, mit dem sie sich und ihren Familien eine lebenswerte Existenz finanzieren können. IG Metall und Betriebsrat haben immer wieder Verantwortung für ihre internationalen Kolleginnen und Kollegen übernommen.



### Kleine Chronik der Wolfsburger InterSoli-Arbeit:

- 1982 Gründung des Arbeitskreises „InterSoli“ – zunächst mit den Länder-Gruppen Brasilien, Mexiko und Südafrika. Später kommen Netzwerke mit den iberoamerikanischen Staaten und den Standorten in Mittel- und Osteuropa dazu.
- 1990 Gründung des Europäischen Konzernbetriebsrates.
- 1998 Kooperation mit den spanischen Gewerkschaften UGT und CCOO.
- 1999 Gründung Weltkonzernbetriebsrat.
- 2000 – Spendenaktion „Eine Stunde für die Zukunft“, mit dem Geld werden Kinderprojekte an den weltweiten Standorten von VW unterstützt.
- 2002 Verabschiedung der Sozial-Charta innerhalb des Volkswagen-Konzerns.
- 2013 Kooperation mit der italienischen Metallgewerkschaft FIOM.

## Mitbestimmung – das Modell Volkswagen

### Bei Volkswagen ticken manche Uhren anders

In Sachen Mitbestimmung ticken bei Volkswagen manche Uhren anders. IG Metall und Betriebsrat haben in den 75 Jahren bei Volkswagen eine bundesweit einzigartige starke Form der Mitbestimmung erreicht. Ein Netzwerk aus Betriebsräten, Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten sorgt gemeinsam mit der IG Metall-Geschäftsstelle dafür, dass die Interessen der Beschäftigten wirksam und nachhaltig im betrieblichen Alltag berücksichtigt werden.

### Hoher Organisationsgrad Basis für starke Interessenvertretung

Die starke Rolle von Betriebsrat und IG Metall baut auf folgende vier Säulen auf: Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der IG Metall, der zu einer starken Vertretungs- und Verhandlungsmacht führt. Eine Unternehmensführung, für die soziale Verantwortung gleichberechtigt neben der Wettbewerbsfähigkeit steht. Eine hohe Gewichtung von Standort- und Beschäftigungssicherung, die dank des VW-Gesetzes durch das Land Niedersachsen im Aufsichtsrat eingebracht wird. Ein System von Haustarifverträgen zwischen IG Metall und Vorstand, in dem die materiellen Arbeitsbedingungen und Regelungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung vereinbart werden. Standards, die über Euro- und Weltbetriebsrat auch auf die weltweiten Standorte übertragen werden.

### VW-Gesetz – Garant für Zukunft und Sicherheit

Das VW-Gesetz ist ein besonderer Pfeiler der betrieblichen Mitbestimmung bei Volkswagen. Es regelt u.a., dass die Errichtung oder Verlagerung von Produktionsstätten nur mit 2/3-Mehrheit im Aufsichtsrat möglich ist – also nicht gegen den Willen der Arbeitnehmervertreter. Weiterhin ist gesetzlich geregelt, dass das Land Niedersachsen 20 Prozent der Anteile an der Volkswagen AG hält. Das ist der Garant für die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Standorten. Immer wieder ist das VW-Gesetz von wirtschaftsfreundlichen Politikern in Brüssel und Berlin und von neo-liberalen Wirtschaftswissenschaftlern angegriffen worden.

### Betriebliche Mitbestimmung auch in anderen Betrieben

Betriebliche Mitbestimmung ist längst in vielen weiteren Betrieben und Branchen, die von der IG Metall Wolfsburg betreut werden, durchgesetzte Praxis. Starke Arbeitnehmervertretungen sorgen auch dort für gute Arbeitsbedingungen und sichere Jobs.

- VW steht mit weltweit mehr als 650.000 Beschäftigten und einer starken Mitbestimmung durchaus in guter Position, um die Transformation der Autoindustrie erfolgreich zu bewältigen.
- Und dies nicht trotz VW-Gesetz und qualifizierter Mitbestimmung, sondern wegen dieser bewährten Zusammenarbeit.





## KuM-Betriebe – auch hier ein starker Partner

### Viel mehr als „nur“ Volkswagen

Die IG Metall Wolfsburg wird selbstverständlich nach wie vor vom Stammwerk der Volkswagen AG mit seinen mehr als 60.000 Beschäftigten dominiert. Aber gut 15.000 Kolleginnen und Kollegen arbeiten mittlerweile außerhalb des VW-Werkes. Gut die Hälfte davon sind in der IG Metall organisiert. Die IG Metall organisiert neben der VW-Belegschaft, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Metall- und Elektroindustrie, in den Ingenieurs- und IT-Betrieben, der Holz- und Textilwirtschaft, dem Kfz-Gewerbe, dem Elektro-, Sanitär- und Heizungshandwerk sowie den industrienahen Dienstleistungsunternehmen.



- In nahezu 50 Betrieben gibt es gewählte Arbeitnehmervertretungen. Mehr als 90 Prozent der fast 400 Betriebsräte sind Mitglieder der IG Metall.
- In mehreren Betrieben konnten wir bereits Vertrauensleute, Vertretungen der Jugend- und Auszubildenden (JAV) sowie der Schwerbehinderten (SBV) wählen.
- Wir schulen und unterstützen die Betriebsräte sowie unsere Vertrauensleute und die JAVs und SBVs in ihrer täglichen Arbeit.

### ME-Projekt: Kooperation und Kommunikation

Im so genannten ME-Projekt treffen sich seit mehr als 20 Jahren einmal im Monat die Betriebsräte der größten Betriebe (außer Volkswagen) im Betreuungsbereich der IG Metall Wolfsburg. Das Projekt geht zurück auf eine Mitgliederumfrage aus dem Jahre 1995, in der die Beschäftigten aus den großen Betrieben außerhalb von Volkswagen ihre Erwartungen an die IG Metall formuliert haben. Viele innovative Ideen und Aktionen sind im ME-Projekt geboren und umgesetzt. Sie sind Basis für ausgezeichnete Tarifverträge und gute Betriebsratsarbeit.

- Durch diese kontinuierliche Arbeit sind in nahezu allen Betrieben und Branchen die Mitgliederzahlen gestiegen.
- Der Organisationsgrad liegt in vielen Bereichen (z.B. Kfz-Handwerk, industrienaher Dienstleistungen oder Ingenieurdienstleister) deutlich über den bundesweiten Vergleichszahlen.

### Kontraktlogistiker organisiert

Sie lagern Materialien, stellen bandgerechte Produktionschargen zusammen, montieren komplette Komponententeile zusammen und beliefern die Montagebänder just-in-time mit den benötigten Bauteilen – aus den Montagehallen der Automobilwerke sind die so genannten Kontraktlogistiker nicht mehr weg zu denken. Allerdings sind sie Beschäftigte 2. Klasse – denn nicht Volkswagen ist ihr Arbeitgeber, sondern einer der zahlreichen Logistikunternehmen. Der IG Metall ist es nach langen Anstrengungen gelungen, für diese Kolleginnen und Kollegen Tarifverträge durchzusetzen, die ihnen deutlich bessere Entgelte und Arbeitsbedingungen bringen.

## Migration – vom Gastarbeiter zum angesehenen Kollegen

### IG Metall eine Herzensangelegenheit

Am 20. Dezember 1955 vereinbarten Italien und die Bundesrepublik Deutschland ein erstes Abkommen über die Anwerbung von 100.000 – wie es damals hieß – Gastarbeitern. Sieben Jahre später kamen die ersten 3.000 Italiener auch nach Wolfsburg. Die Zahl der italienischen Arbeitskräfte wuchs schnell an. Anfang der 70er Jahre leben in Wolfsburg bereits ca. 8.000 italienische Arbeiter. Viele Menschen aus Griechenland, Spanien, der Türkei, Nordafrika oder aus Mittel- und Osteuropa folgten und gehören mittlerweile ebenfalls zu dieser multi-kulturellen Stadt und sind integrierter Bestandteil der IG Metall Wolfsburg. Kolleginnen und Kollegen aus 135 Ländern sind Mitglied der Gewerkschaft. Sie alle haben Deutschland, Wolfsburg und die Region in diesen 50 Jahren „liebens- und lebenswerter“ gemacht.

- 1965 wird mit Lorenzo Annese erstmals ein italienischer Betriebsrat gewählt.
- Rocco Artale wird 1974 erster italienischer Gewerkschaftssekretär.
- Im gleichen Jahr wählt der Wolfsburger Rat als eine der ersten Gemeinden einen „Ausländerausschuss“. Mittlerweile gehört der Ausschuss für Migration und Integration zur Normalität der Ratsarbeit in Wolfsburg.
- 1985 startet die DGB-Jugend die Kampagne „Mach meinen Kumpel nicht an“ gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus.
- Im März 2007 wird mit Frank Patta erstmals ein Kollege mit italienischen Wurzeln zum 1. Bevollmächtigten der IG Metall Wolfsburg gewählt.
- Betriebsräte, Jugendvertreter und Vertrauensleute mit ausländischen Wurzeln sind zu einer Normalität geworden. Sie genießen gleichermaßen bei ausländischen wie deutschen Mitarbeitern hohes Ansehen und Akzeptanz.
- Mit Daniela Cavallo und Gerardo Scarpino stehen zwei Betriebsräte mit italienischen Wurzeln an der Spitze der Arbeitnehmervertretung von Volkswagen.
- In der Geschäftsführung der IG Metall Wolfsburg arbeiten mit Flavio Benitez und Christian Matzedda zwei Kollegen mit ausländischen Wurzeln.



## Antifa-Arbeit – Verantwortung für die Vergangenheit



### Aus der Geschichte lernen

„Wer aus der Geschichte nichts lernt, ist dazu verdammt, sie zu wiederholen“. Dieser Satz des US-amerikanischen Philosophen George Santayana bestimmt unsere antifaschistische Arbeit. Der Kampf gegen Rechtsextremismus und Neo-Faschismus, gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit gehört daher zu unseren zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben. Die Mehrheit der Menschen, die heute in Deutschland leben, sind nach dem 8. Mai 1945 geboren. Der Mehrheit der jungen Generation erscheinen die zwölf Jahre von 1933 bis 1945 wie ein fernes Jahrhundert. Die meisten Zeitzeugen aus jener Zeit leben nicht mehr. Es ist die Aufgabe unserer Generation, die Erinnerung wach zu halten.

### Aufklären, erinnern, mahnen, helfen

IG Metall und VW-Betriebsrat haben in den vergangenen 40 Jahren mit den unterschiedlichsten Aktionen und Aktivitäten in Betrieben, Schulen und Gemeinden die „Fahne des Antifaschismus“ hochgehalten. Hier einige Stichworte:

- Anfang der 80er Jahre drängt der Betriebsrat Volkswagen, sich seiner NS-Geschichte zu stellen. Die Studie „Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich“ erscheint.
- Gedenkstättenarbeit von VW-Auszubildenden im ehemaligen Konzentrationslager Auschwitz.
- Seit 2005 organisieren wir jährlich eine Antifa-Woche mit Zeitzeugen-Begegnungen, Diskussionen, Ausstellungen und kulturellen Veranstaltungen.
- 2007 ruft die IG Metall zum „Schulterchluss der Wolfsburger Demokraten“.
- Widerstand gegen das von Rechtsradikalen geplante „KdF-Museum“ im ehemaligen Möbelhaus Alsdorff.
- Einweihung des Mahnmals zur Erinnerung an die Zwangsarbeiter auf dem Sara-Frenkel-Platz.
- Kultureller Austausch von deutschen Jugendlichen mit polnischen und ukrainischen Altersgenossen in der Jugendbildungsstätte Auschwitz.

# Inhalt

Zukunft der Arbeit	14
Zukunft der Automobilindustrie	18
Zukunft der Gesellschaft	24
Zukunft der IG Metall	26
Zukunft der Region	30
Zukunft des Sozialstaates	33
Zukunft der Wirtschaft	36

## **75 Jahre IG Metall Wolfsburg – ein Blick in die Zukunft:**

---

**Der beste Weg,  
die Zukunft vorauszusagen,  
ist, sie zu gestalten.**

Willy Brandt

## Zukunft der Arbeit: Für selbstbestimmte Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Transformation führt zu großen Veränderungen in vielen Betrieben. Auch die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten haben sich verändert. Viele Kolleginnen und Kollegen wollen mehr freibestimmte Möglichkeiten ihre Arbeitszeit zu gestalten – Stichwort: Work-Life-Balance. In diesen Zeiten braucht es eine Arbeitszeitpolitik, die sowohl zur Sicherung von Beschäftigung beiträgt, als auch den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung ermöglicht. Dies gilt auch für die Beschäftigten in der Produktion und den Werkstätten. Auch dort müssen innovative Arbeitsmodelle gefunden werden, die beispielsweise eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Familie ermöglichen.



- Corona hat bewiesen, mobiles Arbeiten funktioniert. Es braucht aber einen gesetzlichen, betrieblichen und tariflichen Rahmen.
- Arbeitgeber müssen die erforderlichen Kosten der notwendigen Arbeitsmittel fürs Homeoffice (Bildschirm, Tastatur, Headset, Bürostuhl) zur Verfügung stellen.
- Recht auf mobiles Arbeiten, wenn es betrieblich möglich ist. Aber Möglichkeiten zur Präsenzarbeit offenhalten.
- Mobile Arbeit muss freiwillig sein. Sie soll der Arbeitssouveränität der Beschäftigten dienen.
- Kein Desk-Sharing in den Büros.
- Arbeitgeber müssen die geleistete Arbeitszeit erfassen und dokumentieren.
- Schutz vor Selbstausbeutung – kein Aufweichen von bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit (8 Std.) und den garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten (11 Std.).
- Recht auf Nichterreichbarkeit. Homeoffice soll nicht zur Entgrenzung von Arbeit ins Private führen. Auch im Homeoffice muss mal Feierabend sein.
- Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung.
- Zugangsrecht für Gewerkschaften im mobilen Arbeitsprozess.
- Möglichkeiten individueller Arbeitszeitmodelle wie Sabbatical, Langzeitkonten, Umwandlung von Entgelt in Freizeit etc. ausbauen.
- Versicherungsschutz für Home-Office-Beschäftigte.

## Zukunft der Arbeit: **Mitbestimmung ist Treiber nicht Bremsklotz**



### **Für mehr Mitbestimmung und Stärkung der Tarifautonomie**

Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen haben es besser. Mitbestimmung und Tarifautonomie müssen vom Gesetzgeber daher gestärkt werden. Auch wenn die Arbeitgeber das immer wieder infrage stellen: Moderne Betriebsräte stellen die Weichen für die Zukunft ihrer Betriebe. Sie entwickeln eigene Ideen, Konzepte und Zukunftsvereinbarungen. Sie gestalten den fairen Wandel jeden Tag im Betrieb aktiv mit. Für uns heißt Mitbestimmung auch immer Mitverantwortung. Digitalisierung und Klimapolitik stellen die geltenden Mitbestimmungsrechte aber vor ganz neue Herausforderungen.

- Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie Qualifizierung.
- Dies muss auch im digitalen Raum gelten, jenseits der Werkstore. Betriebsräte und Gewerkschaften brauchen daher zusätzlich ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb.

### **Für eine starke Tarifbindung**

Die Tarifautonomie als wesentlicher Pfeiler für mehr Demokratie in der Arbeitswelt funktioniert nur, wenn das Tarifsystem und die Tarifbindung eine ausreichende Reichweite haben. Die Tarifbindung nimmt aber immer weiter ab, in allen Branchen und Regionen. Dass eine Stabilisierung dringend nötig ist, zeigt auch die stetig wachsende Zahl von Geringverdienern und Aufstockern.

- Wir werden unser Netz der Branchen- und Haustarifverträge kontinuierlich weiterentwickeln.
- Wir setzen uns dafür ein, dass Aufträge künftig nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.
- Wir werden konsequent daran arbeiten, „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft in unserer Region zu organisieren.

## Zukunft der Arbeit: **Fit machen für neue Jobs**

Die digitale und ökologische Transformation der Wirtschaft wird zu massiven Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Diese Transformation trifft Branchen und Unternehmen unterschiedlich. Manche Arbeitsplätze werden ganz verschwinden, an anderer Stelle werden neue Geschäftsmodelle mit neuen Produkten, Produktionsprozessen und Wertschöpfungsketten gebildet. Dadurch entstehen neue Arbeitsplätze mit neuen Qualifikationsprofilen. Klar ist aber: Die Anforderungen an Berufe und Tätigkeiten verändern sich. Deshalb fordern wir tragfähige Brücken in die Arbeitswelt von morgen. Die Arbeitsagentur soll Arbeit fördern und nicht Arbeitslosigkeit. Wir haben bei der IG Metall Wolfsburg einen eigenen Arbeitskreis „Transformation“ eingerichtet, der sich mit diesen Fragen beschäftigt.

- Kurzarbeit zum Brückeninstrument in der Transformation weiterentwickeln.
- Einführung eines Transformations-Kurzarbeitergeldes.
- Lohnersatz und Erstattung der Kosten für eine berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit.
- Betriebsrat und Geschäftsführung müssen gemeinsam einen betrieblichen Qualifizierungsplan erarbeiten.
- Versicherungsschutz ausbauen – Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung.
- Arbeitslosengeld I (ALG I) gestaffelt nach Alter auf bis zu 36 Monate verlängern.
- Wer sich qualifiziert, soll länger Arbeitslosenunterstützung bekommen.
- Hartz IV durch solidarische Grundsicherung überwinden.

### Qualifizierungsoffensive sichert Arbeitsplätze

Ohne qualifizierte Beschäftigte keine Innovation. Fort- und Weiterbildung bekommen in den Umbrüchen von Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft eine noch größere Bedeutung als ohnehin. Die Qualifizierung der Beschäftigten muss bereits in der Arbeit ansetzen und nicht erst bei (drohender) Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung ist aber bislang zu selektiv und häufig nur reaktiv gewesen – das müssen wir ändern.

- Qualifizierungsoffensive in der Transformation für alle Beschäftigten.
- Auf den jeweiligen Betrieb individuell zugeschnittene Qualifizierungsmodule.
- Ein umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte.
- Einen individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung.
- regionale Weiterbildungsverbände.





## Zukunft der Arbeit: **Arbeit darf nicht krank machen**

Arbeit darf nicht krank machen. Egal wo und wie sie gemacht wird. Im Betrieb, im Homeoffice oder auf Internetplattformen. Digitale Transformation der Zukunft geht nicht ohne mehr Schutzrechte für Beschäftigte. Sie haben ein Recht auf gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten. Atypische Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Wochenendarbeit und erweiterte Erreichbarkeit beeinträchtigen die Gesundheit der Beschäftigten. Wir sagen deshalb: „Der Schutz von bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit und den garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten muss erhalten bleiben.“

### Gesunde Balance zwischen Beruf und Leben

Mit neuen, flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodellen soll eine gesunde Balance zwischen Beruf und Leben gelingen. Nine to five. Deadlines. Zielvorgaben. Überstunden. Telefonieren. E-Mail-Flut. Wieder telefonieren. Pause vergessen. Noch ein Meeting. Noch ein Projekt. Und keine Zeit zum Luftholen. Zu Hause dann die frustrierende Bilanz: Wieder zu wenig bewegt und ungesund gegessen, kaum Zeit für die Kinder gehabt, der Rücken schmerzt, wir fühlen uns total erschöpft und können doch nicht einschlafen.

- Wir brauchen flexible Arbeitszeitmodelle, die Luft zum Atmen lassen.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz auch beim mobilen Arbeiten.
- Moderne Arbeitsumgebungen in der Produktion und in den Büros.
- Betriebliche Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.



## Zukunft der Automobilindustrie: **Die Autoindustrie muss schneller klimaneutral werden**

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Hunderte Millionen Pkw und Lkw tragen weltweit in erheblichem Maße zum Klimawandel bei. Daraus hat sich ein mittlerweile weltweit steigender Druck ergeben, Antriebstechnologien auf klimafreundlichere Alternativen umzustellen. So haben viele Staaten bereits Ausstiegsdaten für fossil betriebene Verbrennungsmotoren angekündigt. Auch Volkswagen hat das Ende von Benzin- und Dieselfahrzeugen bis spätestens 2033 oder 2035 im Plan.

### **Klimaschutz treibt den Wandel in der Autobranche**

Deutschland hat kürzlich seine Klimaziele verschärft und sich ein neues Klimaschutzgesetz gegeben. Demnach soll die Bundesrepublik schon 2045 klimaneutral werden und nicht erst 2050. Auch der Weg dahin soll ambitionierter beschriftet werden: Bis 2030 soll somit 65 Prozent weniger CO<sub>2</sub> emittiert werden, statt 55 Prozent – wie es das „alte“ Klimaschutzgesetz vorsah. In Europa will die EU-Kommission beim Klimaschutz noch mehr Tempo machen. Die Treibhausgasemissionen in Europa sollen bis 2030 um mindestens 55 Prozent fallen.

Die Automobilhersteller müssen den CO<sub>2</sub>-Ausstoß ihrer Flotten bis 2030 um 37,5 Prozent gegenüber 2021 reduzieren. Jetzt hat die EU-Kommission noch einmal nachgelegt: Ab 2035 soll der CO<sub>2</sub>-Rückgang gegenüber 2021 bei 100 Prozent liegen. Im Klartext bedeutet das, alle dann neu zugelassenen Wagen müssen ohne CO<sub>2</sub>-Emissionen auskommen.

Für den Wandel zur E-Mobilität müssen aber noch gewaltige „Hausaufgaben“ erledigt werden. Eine im Auftrage des Bundesverkehrsministeriums durchgeführte Studie rechnet mit einem Bedarf von 5 bis 9 Millionen Ladepunkten an Wohnorten, rund 2,5 Millionen Ladepunkten an Arbeitsplätzen, und zwischen 450.000 und 850.000 öffentlichen Ladepunkten.

- Will die Bundesrepublik 2030 wirklich mindestens 14 Millionen elektrische Fahrzeuge im Bestand haben, dann muss sich der Bau von Ladeinfrastruktur dramatisch beschleunigen, sonst bleibt der Aufbruch in die elektrische Mobilitätszukunft noch stecken.
- Nur, wenn mit grünem Strom gefahren wird, ist Elektromobilität wirklich ein Beitrag zum Klimaschutz. Daher muss die Bundesregierung auch den Ausbau der erneuerbaren Energien immens voran treiben.



## Zukunft der Automobilindustrie: **Strukturwandel fair gestalten**

Der aus der Verkehrswende resultierende Strukturwandel birgt erhebliche Risiken für die Beschäftigung in der deutschen Automobilindustrie. Mit den neuen Technologien und Produkten ändern sich die Produktionsstrukturen und -prozesse sowie die Qualifikationsanforderungen zum Teil grundlegend. Dazu kommt: Die Elektrifizierung im Mobilitätssektor dürfte einen deutlichen Beschäftigungsabbau zur Folge haben.

- Der Strukturwandel in der Automobilindustrie darf nicht zu Lasten der Beschäftigten am Standort Deutschland gehen.
- Wir brauchen staatliche Infrastrukturinvestitionen und eine deutliche Erhöhung der Investitionen in Forschung, Lehre und Bildung.
- Zulieferer und Dienstleister brauchen faire Preise und Lieferbedingungen.
- Innovationen entstehen in den Köpfen von Menschen, die gut qualifiziert und motiviert sind. Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten sind deshalb unerlässlich.
- Tarifverträge garantieren sichere Arbeit und faires Entgelt und sind unabdingbar. Der Tariffucht von Unternehmen muss deshalb offensiv entgegengewirkt werden.
- Eine aktive Mitbestimmung sichert den Belegschaften Mitspracherechte und Möglichkeiten der Mitgestaltung.
- IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute müssen vorausschauend auf Innovationen hinwirken, um Beschäftigung an den Standorten zu sichern.
- Belegschaften müssen sich vernetzen, um möglichem Erpressungsdruck und Verlagerungsandrohungen entgegenzutreten. Ziel ist es, die Solidarität zwischen den Belegschaften der Automobilindustrie zu stärken und den partnerschaftlichen Umgang zwischen Automobilherstellern und ihren Zulieferern zu fördern.
- Ziel bleibt, den anstehenden Strukturwandel gemeinsam zu bewältigen.



## Zukunft der Automobilindustrie: **E-Mobilität – ein zentraler Weg**

China, einer der wichtigsten Exportmärkte, hat sich politisch für Elektroautos als künftige Alternative entschieden. Aber auch auf dem deutschen und europäischen Heimatmarkt sind die verschärften CO<sub>2</sub>-Grenzwerte für die Autoindustrie bis zum Jahr 2030 beziehungsweise 2035 nur durch batterieelektrische Antriebe, also reine batteriebetriebene Fahrzeuge und Plug-In Hybride, real zu erreichen. Um die Grenzwerte zu schaffen, müssen so bis 2030 14 bis 16 Millionen E-Autos auf die Straße. Das heißt, der Löwenanteil der verkauften Neufahrzeuge im Jahr wird 2030 elektrisch sein.



- Wir brauchen noch viele Jahre Verbrennermotoren, um die Transformation finanzieren zu können.
- Wir brauchen weitere finanzielle Förderung von E-Autos und Plug-in-Hybriden.
- Viele Zuliefer-Betriebe können die

Transformation alleine nicht schultern. Sie brauchen staatliche Hilfe zum Beispiel in Transformationsfonds.

- Wir benötigen regionale Zukunftskonzepte, um vor Ort automobiler Industrie und Dienstleistungen zu sichern.

### Was ist mit Wasserstoff?

Das Wasserstoffauto ist eigentlich auch ein Elektroauto. Getankt wird aber Wasserstoff, nicht Strom. Wasserstofffahrzeuge können besonders für Langstrecken und für Lkw und Nutzfahrzeuge sinnvoll sein. Die Herstellung des Wasserstoffs verbraucht derzeit aber sehr viel Strom. Nur wenn die Technologie noch effizienter wird und der Strom aus Solar- oder Windkraftanlagen kommt, ist das Wasserstoffauto ein Gewinn fürs Klima.

- Der Einsatz der Brennstoffzelle im Pkw wird auch für die nächsten 10 bis 15 Jahre sehr zurückhaltend eingeschätzt.
- Je leichter das Fahrzeug, desto effizienter und wirtschaftlicher ist das E-Auto.
- Prognosen gehen davon aus, dass 2040 der Anteil von Brennstoffzellen-Pkw erst bei 10 Prozent liegen wird.
- Ihr Beitrag zur Erreichung der Klimaziele bis 2030 im PKW-Bereich ist daher nicht relevant.

### Gibt es überhaupt genug Batterien und Batterierohstoffe?

Die Nachfrage nach Batterien wird sich in den kommenden zwei bis drei Jahren verdoppeln. Erfreulicherweise – und wie von der IG Metall gefordert – sind bisher in Europa knapp 40 Batteriezellfertigungen geplant, um die kommenden Bedarfe zu decken. Eine Herausforderung wird sein, die Versorgung mit kritischen Rohstoffen angesichts der zu erwartenden Stückzahlen im Automobilmarkt der Zukunft zu sichern. Langfristig kann das Thema Recycling für Versorgungssicherheit sorgen. Wir brauchen die Batterie-Fertigung, um die Arbeitsplätze, die wir jetzt haben, zu erhalten.

- Wir wollen, dass Volkswagen eine selbst kontrollierte Batterielieferkette aufbaut – von den Rohstoffen bis zum Recycling.
- In Salzgitter bei VW existiert bereits eine Pilotanlage für Batterierecycling, während die Batterieproduktion hier erst 2025 anläuft.
- Im Rahmen der Sozialcharta und des neuen Lieferkettengesetzes muss Volkswagen auch die Arbeitsbedingungen beim Abbau der für die Batterie notwendigen Rohstoffe in Afrika oder China im Blick behalten.



## Zukunft der Automobilindustrie: **Wolfsburg muss Produktionsstandort bleiben**



Wolfsburg ist die Zentrale von Volkswagen. Wichtige Konzernfunktionen wie Forschung und Entwicklung, Marketing und Vertrieb haben ihren Sitz in Wolfsburg. Aber Wolfsburg war und ist auch immer Produktionsstandort gewesen. Das muss auch für die Zukunft gelten. Am Standort Wolfsburg wird noch viele Jahre der Golf und der Tiguan gebaut. 2026 kommt das E-Modell Trinity hinzu. Viele Beschäftigte werden also noch über einen längeren Zeitraum Arbeit und Beschäftigung an Verbrenner-Modellen behalten. Trotzdem wird die E-Mobilität Arbeitsplätze verändern und auch vernichten.

- Der Golf 8 muss noch eine Nachfolge-Generation bekommen.
- In den kommenden Planungsrounden wollen wir bereits sicherstellen, dass neben dem Trinity ein weiteres Volumen-Fahrzeug nach Wolfsburg kommt.
- Bei der Transformation darf niemand verloren gehen. Kolleginnen und Kollegen müssen attraktive Alternativen geboten werden.
- Altersteilzeit und Vorruhestand sollen älteren Beschäftigten vernünftige Möglichkeiten zum früheren Ausscheiden bieten.
- Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sind absolut notwendig, um für die Beschäftigten eine Zukunftsperspektive abzusichern.

## Zukunft der Automobilindustrie: **Autos bauen alleine wird nicht mehr reichen**

### Autos bauen alleine wird nicht mehr reichen

Die Automobilindustrie befindet sich in einem umfassenden Strukturwandel. Transformation zu neuen Antriebsarten, Digitalisierung, Vernetzung, Automatisierung von Produkten und Produktion, sowie das Aufkommen neuer Mobilitätsdienstleistungen und innovativer, digitaler Geschäftsmodelle spielen eine immer größere Rolle. Volkswagen ist gut beraten, sich nicht mehr nur einseitig auf das Auto zu fixieren, sondern in allgemeinen Mobilitätsstrategien zu denken.



- Alternative Antriebe und neue Werkstoffe erfordern von allen neue Kompetenzen, die sie oft nur in Allianzen erwerben können.
- Die Wertschöpfung in der direkten Produktion von Automobilen wird insgesamt zurückgehen. Für ein Auto mit Elektroantrieb wird z. B. kein Getriebe mehr gebraucht, die Motorentechnik ist eine andere, man benötigt weder Kolben noch Zylinder.
- Das Auto der Zukunft wird deutlich mehr elektronische Dienstleistungen und Vernetzungen haben. Das Fahrzeug der Zukunft wird eine riesige Daten gesteuerte Maschine sein – quasi ein „Computer auf Rädern“.
- Der öffentliche Nah- und Regionalverkehr wird zukünftig als Kernelement integrierter Mobilitätskonzepte in Ballungsräumen eine zentrale Rolle spielen.
- Aufgrund der steigenden Urbanisierung wird die Nachfrage nach kleinen, umweltfreundlichen Fahrzeugen weiter steigen.
- Auf der Ebene des Individualverkehrs werden verbrauchsarme, energiesparende Antriebe die zukünftigen Modellgenerationen prägen und über Marktanteile entscheiden.
- Umweltaspekte und Energiekosten werden in Zukunft immer stärker den gesamten Herstellungsprozess von Automobilen beeinflussen.
- Die Menschen werden auch in Zukunft Wert auf individuelle Mobilität legen. Es gilt deshalb, intelligente Konzepte zur Verknüpfung von öffentlichem und Individualverkehr zu entwickeln.

## Zukunft der Gesellschaft: Für echte Gleichstellung

Die Zahlen alarmieren: Laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums wird es noch 135,6 Jahre bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dauern. Vor Corona waren es noch 95 Jahre – rund 40 Jahre weniger. Für die IG Metall ist klar: Frauen dürfen nicht zu Krisenverliererinnen werden.

### Corona hat Frauen besonders hart getroffen

Die Corona-Krise hat gezeigt: Berufstätige Frauen tragen die Hauptlast der Sorgearbeit. Deutlich seltener wird ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Und häufiger als ihre männlichen Kollegen werden sie gänzlich vom Arbeitsmarkt verdrängt. Partnerschaftliche Lebensmodelle geraten unter Druck. Die Entgelt- und Rentenlücke droht weiter zu wachsen. Deutschland wird dem grundgesetzlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, nur ungenügend gerecht.

### Diverse Teams sind wirtschaftlich erfolgreicher

Mehr Frauen in Forschung, Entwicklung und Produktion können Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher machen. Frauen schauen mit einem anderen Blick auf die Produkte. Sie denken oft von der Kundin her. Frauen haben auch in technischen Abläufen nicht selten eine andere Sicht als ihre männlichen Kollegen.

- Bessere Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Ausbau der Ganztageeinrichtungen.
- Kreative Teilzeitlösungen für Mütter und Väter – Erziehung darf nicht zum Karriereknick führen.
- Betriebliche Frauenförderung und gezielte Karriereförderung.
- Attraktive Tarife für die eher von Frauen besetzten Branchen Pflege, Erziehung, Einzelhandel durchsetzen. Tarife für allgemeinverbindlich erklären.
- Betriebsräte mit mehr wirksamen Mitbestimmungsrechten für Gleichstellung ausstatten
- Steuerliche Fehlanreize minimieren – Abschaffung des Ehegattensplittings – allerdings mit Bestandsschutz.





## Zukunft der Gesellschaft: Respekt und Vielfalt leben

Demokratie, Freiheit und Rechtsstaatlichkeit – auf diesen Werten beruht ein gutes und solidarisches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Überzeugung. Sie werden jedoch immer wieder angegriffen. Menschen- und Demokratiefreundlichkeit hat viele Gesichter: Sie reicht von Rechtsextremismus über Antisemitismus, Homosexuellen- und Transfeindlichkeit, islamistischen Extremismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit sowie Ressentiments gegenüber Sinti und Roma bis zu linkem Extremismus.

### Schulterschluss mischt sich ein.

„Wir wollen in Wolfsburg keine Rassisten und Neo-Nazis“. Dieses Ziel eint die Demokraten in dieser Stadt. Im „Schulterschluss der Wolfsburger Demokraten“ stehen sie immer dann zusammen, wenn Gefahr von rechts droht. Aus dem anfänglichen eher losen Bündnis gegen Intoleranz, Rechtsradikalismus und Ausländerfeindlichkeit ist ein enges Netzwerk entstanden, das sich heute in viele Diskussionen unserer Stadt aktiv einbringt. Ob Antifa-Woche, Solidarität mit Flüchtlingen, Islamphobie oder Fremdenhass, der Schulterschluss mischt sich ein, informiert, argumentiert und motiviert zum Nachdenken und Handeln.

- Schulterschluss der Wolfsburger Demokraten weiterentwickeln.
- Antifa-Woche und „Woche gegen Rassismus“ bleiben unser jährlicher Auftrag.
- Wir wollen ein weltoffenes Wolfsburg, in dem Bürgerinnen und Bürger aus 135 Ländern gerne leben und arbeiten.
- Eine offene und vielfältige Gesellschaft ist das Fundament für gutes und gelingendes Zusammenleben.
- Kontakt ausbauen zu den religiösen Organisationen in dieser Stadt – Christen, wie Juden und Muslime.
- Betriebsvereinbarungen zu „Partnerschaftlichem Verhalten“ in jedem Betrieb umsetzen.



## Zukunft der IG Metall: **WIR schaffen das**

### Verantwortung für 91.000 – das geht nur im Team

Mit mehr als 91.000 Mitgliedern sind wir in Wolfsburg bundesweit die mitgliederstärkste Geschäftsstelle der IG Metall. Diese Zahl macht uns stolz, bedeutet aber gleichzeitig eine gewaltige Herausforderung. Wir haben Verantwortung für 91.000 Kolleginnen und Kollegen und ihren Familien. Sie kommen aus unterschiedlichen Betrieben und Branchen, haben verschiedene Biografien und Anliegen. Aber alle vertrauen sie darauf, dass ihre IG Metall ihre Interessen wirksam und nachhaltig vertritt. Deshalb kann es bei der IG Metall keine „One-Man-Show“ geben. Diese vielschichtigen Anforderungen und Aufgaben können nur gemeinsam im Team gemeistert werden.



- Wir schulen und qualifizieren Betriebsräte und Vertrauensleute für ihre verantwortungsvolle Arbeit in den Betrieben.
- Das Team im Gewerkschaftshaus steht bei allen Fragen mit Rat und Tat zur Seite.
- Wir helfen und beraten beim Rechtsschutz, mit Bildungsangeboten, Frei-

zeit-Unfallversicherung, Sterbegeld und Unterstützung in Notfällen.

- Als Team IG Metall zeigen wir bei Demonstrationen, Veranstaltungen und politischen Kundgebungen Flagge für soziale Gerechtigkeit, gegen Rassismus und für internationale Solidarität.

### Personengruppen – wir nehmen alle mit

Frauen, Jugend, Migrant\*innen, Angestellte, Senioren, Erwerbslose, Studierende – in Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Aktivitäten spricht die IG Metall ganz gezielt unterschiedliche Personengruppen an und bietet somit vielfältige Möglichkeiten der aktiven Teilhabe. Mit Erfolg: In allen Bereichen sind die Mitgliederzahlen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen.

- Wir werden die Arbeit der Personengruppen weiterhin mit personellen, organisatorischen und finanziellen Mitteln fördern.
- Mit Hilfe unserer Jugend- und Auszubildendenvertretungen suchen wir frühzeitig Kontakt zu den neuen Auszubildenden und Studierenden, um sie für die IG Metall zu gewinnen.
- Für uns gilt weiterhin der Leitspruch: „Wer die Besten will, kann auf die Frauen nicht verzichten“.
- Internationalität, Weltoffenheit und Toleranz – dafür stehen wir als Vertretung der Migrant\*innen.
- Wir sind auch für die Menschen da, die aktuell keinen Job haben.
- Einmal Metaller, immer Metaller – so lautet die Devise unserer Seniorenarbeit.

## Zukunft der IG Metall: Gewerkschaftsarbeit global denken

Gewerkschaftsarbeit darf an nationalen Grenzen nicht haltmachen. Zum einen, weil internationale Solidarität Prinzip der Gewerkschaftsbewegung ist, zum anderen, weil aufgrund der immer engeren Verflechtung der Weltwirtschaft die eigenen Arbeitsplätze entscheidend von der internationalen Entwicklung abhängen.

### Unterdrückung und Ausbeutung in vielen Ländern noch aktuell

In vielen Teilen der Welt sind Ausbeutung und Unterdrückung der Menschenrechte nach wie vor an der Tagesordnung. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat in weit über 100 Ländern Verletzungen von Arbeitnehmerrechten registriert. 223 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind in den letzten Jahren ermordet worden oder spurlos verschwunden. Tausende wurden zusammengeschlagen, verhaftet, misshandelt, gefoltert – nur weil sie Gewerkschaftsarbeit geleistet haben. 160 Millionen Mädchen und Jungen sind nach aktueller Schätzung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und UNICEF Kinderarbeiter. Das heißt, sie müssen unter Bedingungen arbeiten, die sie ihrer elementaren Rechte und Chancen berauben.

### Inter-Soli-Arbeit bleibt dauerhafte Aufgabe

Die InterSoli-Arbeit ist in den vergangenen 40 Jahren zu einem festen Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit der IG Metall Wolfsburg geworden. Die Solidarität und Kooperation mit den Gewerkschaften in Süd- und Mittelamerika, in Südafrika, Spanien, Italien und Osteuropa ist heute wichtiger denn je. Der VW-Konzern denkt und handelt global, Fahrzeuge und Komponenten werden auf die weltweiten Standorte verteilt. Nur durch eine intensive Zusammenarbeit der weltweiten Arbeitnehmervertretungen kann dieser konzern-interne Wettbewerb fair geregelt werden.

- 2 x jährlich Treffen mit den Kolleginnen und Kollegen der italienischen Metallgewerkschaft FIOM.
- Regelmäßiger Austausch mit Gewerkschaften in Südafrika, Süd- und Nordamerika sowie in Mittel- und Osteuropa.
- Kontakte mit den Kolleginnen und Kollegen in Ungarn und Russland.
- Gemeinsame internationale Seminare mit Betriebsräten und Vertrauensleuten.
- Enge Zusammenarbeit im Rahmen des Europäischen- und Weltkonzern-Betriebsrates (WKBR).



## Zukunft der IG Metall: Neue Zielgruppen, neue Herausforderungen

### Das „klassische“ Gewerkschaftsmitglied gibt es so nicht mehr.

Der Wandel in der Automobilbranche stellt auch die Gewerkschaften vor organisatorische Herausforderungen: Die klassische Zielgruppe der gewerkschafts-affinen Facharbeiter nimmt zunehmend ab. Entwickler, IT-Spezialisten, High-Potentials bestimmen künftig mehr und mehr die Beschäftigtenstruktur in den Betrieben. Diese neuen Beschäftigten kommen meist aus Milieus, die kein oder kaum gewerkschaftliches Bewusstsein mitbringen. Dort herrscht die Meinung vor, ich kann das alles für mich alleine regeln. Die klassische Mitgliederbindung lässt nach.

In den 80-er und 90-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts haben bei VW von den 60.000 Beschäftigten noch drei Viertel direkt in der Produktion gearbeitet. Heute sind drei Viertel in den sogenannten indirekten Bereichen (Forschung, Entwicklung, IT, Logistik, Verwaltung etc.) beschäftigt. Das sagt alles zum Strukturwandel, nicht nur bei Volkswagen.

- Rote Fahnen und Trillerpfeifen überzeugen diese neuen Zielgruppen wenig. Wir müssen uns in unserer Struktur und Ansprache wandeln, um noch mehr dieser Beschäftigten für die Gewerkschaft zu gewinnen.
- Dabei dürfen wir die anderen Mitgliedergruppen keinesfalls vergessen.
- Wir werden intensiv dafür kämpfen, dass angesichts des Strukturwandel in vielen Branchen und Betrieben keine Kollegin und kein Kollege auf der Strecke bleibt. Dies gilt insbesondere für die Zulieferindustrie und die Klein- und Mittelbetriebe.
- Diese Beschäftigten müssen wir gut durch die Transformation begleiten.



## Attraktiv für Ingenieure und IT-Spezialisten

Keine gewerkschaftliche Organisation betreut mehr Ingenieure und IT-Fachleute als die IG Metall Wolfsburg. Mehr als 17.000 Entwickler, Forscher, Techniker und Software-Spezialisten haben sich der örtlichen IG Metall bereits angeschlossen – nahezu täglich werden es mehr. Ihre persönlichen Interessen und beruflichen Perspektiven wirkungsvoll zu vertreten, ist die große Herausforderung, vor der die IG Metall steht.

- Wir leisten mit unserem Team „Engineering & IT“ kompetente Beratung und Unterstützung.
- Wir haben mit IAV einen Entwicklungsdienstleister, in dem bereits gute Mitbestimmungsstrukturen und verlässliche Tarifverträge bestehen.
- Wir wollen bei den anderen großen EDL-Betrieben ebenfalls gewerkschaftliche Strukturen aufbauen.
- Ein Flächentarifvertrag für die gesamte EDL-Branche bleibt unser Ziel.
- Mit unserer Vereinbarung bei Cariad, der neuen Software-Tochter von Volkswagen, haben wir erneut ein Stück Tarifgeschichte geschrieben mit selbstbestimmten Arbeitszeiten und einem kompetenzbasierten Entgeltsystem.



## Zukunft der Region: **Das Leben spielt vor Ort**

### Die Kommunen müssen handlungsfähig bleiben

Es ist nicht die „große Politik“ in Berlin oder Brüssel, die unseren Alltag bestimmt. Der Bau von Kindertagesstätten, Schulen, Sportplätzen oder Turnhallen, die Sanierung von Straßen und Fahrradwegen, den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, die Beiträge für Kitas oder Musikschulen, die Kosten für Straßenreinigung und Abwasser, die Eintrittspreise in den Schwimmbädern oder kulturellen Einrichtungen – all das wird vor Ort in den Städten und Gemeinden entschieden.

Damit die Kommunen all diese Dinge im Sinne der Bürgerinnen und Bürger leisten können, müssen sie entsprechend finanziell ausgestattet werden. Die Diesellaffäre und die Corona-Pandemie haben die Haushalte der Kommunen in unserer Region massiv belastet. Hier müssen Bund und Länder nachhaltig und dauerhaft für finanziellen Ausgleich sorgen. Damit die Städte und Gemeinden für ihre Bürgerinnen und Bürger lebenswert bleiben.

### Attraktiv für „beste Kräfte“

Wir wollen dafür sorgen, dass sich zukunftsfähige und gut entlohnte Jobs auch in unserer Region ansiedeln. Damit wir die „besten Kräfte“ auch für uns gewinnen können, müssen wir für eine ordentliche öffentliche Infrastruktur sorgen. Die neuen Beschäftigten und ihre Familien wollen eine exzellente Versorgung mit Kitas, Schulen, Kultur- und Freizeiteinrichtungen, sie wollen attraktiven Wohnraum und funktionierende Internetverbindungen

- **Wir müssen lebenswerte Rahmenbedingungen schaffen, damit Menschen und Unternehmen sich in unserer Region ansiedeln.**

- **Die Menschen brauchen handlungsfähige Städte und Gemeinden.**
- **Wir werden uns weiterhin in die Politik vor Ort einmischen.**
- **Wir ermutigen Kolleginnen und Kollegen, sich in die Arbeit der Gemeinderäte einzubringen und bei Wahlen zu kandidieren.**



## Arbeit der Wohnbezirke stärken

Der Bereich der IG Metall Wolfsburg ist in Wohnbezirke, Ortsteile und Pendlerorte aufgliedert. Dieser Organisationsaufbau ist in dieser Form bundesweit einmalig in der IG Metall. Die Wohnbezirksarbeit ist neben der betrieblichen und politischen Arbeit die dritte Säule der Gewerkschaft. Sie soll Mitglieder aktivieren, halten, werben und betreuen. Während für die IG Metall ihre Mitglieder im Betrieb vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, hat sie im Wohnbezirk die Chance, ihre Mitglieder als Nachbarn, Eltern, Mieter oder Verbraucher anzusprechen.

In den Wohnbezirken machen Metallerinnen und Metaller Politik für ihr Lebensumfeld. Deshalb stehen häufig auch Themen wie Schule, Kindergärten, Nahverkehr oder fehlende Ausbildungsplätze auf der Tagesordnung.

- Diese Arbeit vor Ort gewinnt an Bedeutung.
- Die IG Metall Wolfsburg wird deshalb alles tun, um die Aktivitäten der Wohnbezirke zu unterstützen und weiter aufzuwerten.
- Sie stellt den Wohnbezirken die dazu notwendigen organisatorischen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung.
- Wir brauchen einen neuen Schwung in der Wohnbezirksarbeit.



## Zukunft der Region: **Gemeinsam geht es besser**

### Transformation geschieht in den Regionen

Erfolgreiche Ansätze zur Gestaltung der Transformation müssen regional entwickelt, umgesetzt und öffentlich finanziert werden. Die Auswirkungen der Transformation spüren auch Regionen, die heute noch zu den wachstumsstärksten in Deutschland gehören. Regionale Strukturpolitik sollte sich daher nicht nur an strukturschwache Regionen richten, sondern viel mehr als bislang ihren Fokus auf die vorhandenen industriellen Strukturen im Umbruch richten. Strukturpolitik darf sich dabei nicht auf eine einseitig technikzentrierte Förderung von Forschung und Entwicklung beschränken. Im Rahmen der „Allianz für die Region Südostniedersachsen“ bemühen wir uns Infrastrukturmodelle und Mobilitätskonzepte zu erarbeiten und umzusetzen.

- Öffentlich finanzierte Transformationsfonds für Regionen, die vor allem kleinen und mittleren Betrieben bei der Transformation unter die Arme greifen.
- Regionale Transformationsnetzwerke.
- Konsequenter Ausbau der Ladeinfrastruktur in der Region.
- Ausbau einer Teststrecke für autonome bzw. assistierte Fahrzeuge.
- Weiterführung der regionalen Weiterbildungsverbünde.
- Ausbau und Finanzierung von Beratungsangeboten für Betriebsräte.





## Zukunft des Sozialstaates: **Steuersystem muss fair werden**

Die Transformation gibt es nicht zum Null-Tarif. Die Kosten müssen gerecht auf alle Beteiligten verteilt werden. Gleichzeitig hat in den letzten Jahren die Ungleichheit immer weiter zugenommen. Seit Jahren schon geht die Schere zwischen Armen und Reichen in Deutschland immer weiter auf. Die Corona-Krise hat das nun nochmals befeuert: Während die einen immer ärmer werden, werden die anderen immer reicher: 69.000 neue Millionäre gab es in Deutschland im Corona-Jahr 2020. Daher muss das Steuersystem umgebaut werden. Die IG Metall fordert ein Steuersystem, das wirklich umverteilt, indem die vermögenden und einkommensstarken Menschen in diesem Lande stärker bei der Finanzierung der Transformation in die Pflicht genommen werden. Starke Schultern müssen endlich wieder mehr tragen als schwache.

- Einführung einer progressiven Vermögenssteuer für Vermögen, das über 1 Million Euro (Singles) beziehungsweise 2 Millionen Euro (Ehegatten und Lebenspartner) hinausgeht.
- Angemessene Besteuerung von Unternehmen. Dabei sollten die laufenden internationalen Initiativen genutzt werden, um wieder auf eine höhere Besteuerung von Unternehmensgewinnen hinzuwirken.
- Finanztransaktionssteuer auf Geschäfte im Aktien.
- Reform der Einkommenssteuer, um geringe und mittlere Einkommen zu entlasten.
- Reform der Gewerbesteuer, die die kommunalen Einnahmen weniger konjunkturabhängig macht.
- Reform der Besteuerung von Ehegatten zugunsten von Familien.



## Zukunft des Sozialstaates: **Solidarität wichtiger denn je**

Die Transformation bringt viel Unsicherheit mit sich. Da ist ein starker Sozialstaat unverzichtbar. Für diesen braucht es einen Kurswechsel in der Rentenpolitik sowie eine solidarische Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege.

### Gutes Leben im Alter

Die soziale Absicherung im Alter ist ein Kernversprechen des Sozialstaates, das es zu erneuern gilt. Auskömmliche Renten müssen wieder vorrangiges Sicherungsziel des Sozialstaates werden, nicht möglichst niedrige Beiträge. Doch das Alterssicherungssystem ist bislang unzureichend auf die bevorstehenden strukturellen Umbrüche vorbereitet: Es fehlen sozial abgesicherte flexible Übergänge in den Ruhestand und Absicherungen für individueller werdende Erwerbsbiografen. Und es mangelt an einer verlässlichen Perspektive auf auskömmliche Renten gerade für die jüngeren Generationen.



- Das Rentenniveau stabilisieren und langfristig anheben.
- Dauerhaft Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren.
- Nein zur Rente mit 67 oder 68.
- Einführung einer Erwerbstätigenversicherung.
- Verbesserungen bei der ergänzenden betrieblichen Altersversorgung.
- Weiterentwicklung der Grundrente.

### Wir brauchen eine solidarische Bürgerversicherung

Wir brauchen ein solidarisch finanziertes Gesundheitssystem, das Menschen unabhängig von ihrem Einkommen, ihrem Alter und ihrem Wohnort hilft, das präventiv wirkt und die Teilhabe am medizinisch-technischen Fortschritt für alle garantiert. Dazu müssen die Leistungskataloge in der Krankenversicherung erweitert, die Zuzahlungen abgeschafft und die pflegebedingten Kosten vollständig aus der Pflegeversicherung finanziert werden.

- Solidarische Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege.
- Erhöhter Steuerzuschuss in der gesetzlichen Krankenversicherung.
- Erweiterte Leistungskataloge und Abschaffung der Zuzahlungen.
- Weiterentwicklung der Pflegeversicherung zu einer Pflegebürgervollversicherung, die alle pflegerischen Kosten abdeckt.
- Mehr Personal in der Pflege, bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen.
- Allgemeinverbindliche Tarifverträge für alle Bereiche der Pflege.

## Ein starker Sozialstaat ist mehr wert, als er kostet

Eine Politik der starren Obergrenzen bei Sozialabgaben und der Kürzungen bei Sozialleistungen, die Arbeitgeberverbände und manche Parteien fordern, ist nur auf den ersten Blick billiger. Am Ende kommt sie die Gesellschaft teuer zu stehen. Ein starker Sozialstaat ist mehr wert, als er kostet. Wir fordern daher einen aktiven Sozialstaat für eine soziale Transformation. Ein Sozialstaat, der im Zusammenspiel betrieblicher Beteiligungsprozesse, wirksamer Mitbestimmung, tariflicher Rahmenverträge und staatlicher arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Flankierung Brücken in die Arbeitswelt von morgen baut.

- Gerechte Finanzierung des Sozialstaates. Deswegen: Ein klares Nein zu einem Deckel für Sozialabgaben.
- Ein starker Sozialstaat, der Risiken zuverlässig absichert sowie gute Leistungen und Versorgung in den Mittelpunkt stellt.
- Paritätische Finanzierung aller Sozialversicherungssysteme durch Arbeitgeber und Beschäftigte.
- Bürger- und Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen.
- Höhere Steuerzuschüsse zur Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben.



## Zukunft der Wirtschaft: **Jetzt investieren für die Zukunft**

Bürger und Industrie brauchen eine mutige Investitionsoffensive. Schulen, Krankenhäuser, Straßen, Brücken oder Bahntrassen – überall besteht dringender Investitionsbedarf. Wir dürfen unseren Kindern und Enkeln keine marode Infrastruktur hinterlassen. Der EU-Vergleich ist wenig schmeichelhaft. Deutschland rangiert bei den zwischen 2000 und 2017 je Einwohner investierten öffentlichen Geldern im unteren Drittel. Das ist natürlich viel zu wenig. Zudem sollte jedem klar sein: Für das kommende Jahrzehnt ist es nicht ausreichend, das bestehende Niveau der Infrastruktur zu erhalten. Wir brauchen vielmehr einen drastischen Ausbau der öffentlichen Infrastrukturen.

- Abkehr von der schwarzen Null sowie Abschaffung oder Reform der Schuldenbremsen von Bund und Ländern.
- Deutlicher Anstieg des Investitionsvolumens in die öffentliche Infrastruktur, etwa in Straßen- und Bahninfrastruktur, aber auch in Schulen und das Gesundheitswesen.
- Ausbau der Planungs- und Baukapazitäten. Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren.
- Übernahme der Altschulden überschuldeter Kommunen durch die Länder unter Mithilfe des Bundes.



## Zukunft der Wirtschaft: Klimaneutral und sozial gerecht

Die Industrie steckt in einer tiefen Transformation. Klimaschutz, globale Konkurrenz und technologischer Wandel verändern alles. Einen derart fundamentalen Wandel muss die Politik mit einer aktiven Industrie- und Strukturpolitik begleiten und gestalten. Es gilt, die klimaneutrale Industrie der Zukunft hier bei uns in Deutschland und Europa zu bauen und zukunftsfest aufzustellen. Dabei dürfen soziale und ökologische Standards nicht auf der Strecke bleiben.

### Kosten für Verkehr und Heizung steigen

Ab 2021 werden fossile Brennstoffe im Verkehr und für Wärme teurer. Das soll Anreize für sparsameren Energieverbrauch und Klimaschutz setzen. Unternehmen, die mit Heizöl, Erdgas, Benzin und Diesel handeln, müssen seit dem 1. Januar 2021 dafür einen CO<sub>2</sub>-Preis bezahlen. Sie werden verpflichtet, für den Treibhausgas-Ausstoß, den ihre Produkte verursachen, Emissionsrechte in Form von Zertifikaten zu erwerben. Der neue CO<sub>2</sub>-Preis beträgt seit Januar 2021 zunächst 25 Euro. Danach wird er schrittweise auf bis zu 55 Euro im Jahr 2025 steigen. Für das Jahr 2026 soll ein Preiskorridor von mindestens 55 und höchstens 65 Euro gelten.

- Klimaschutz gibt es also nicht zum Nulltarif. Kosten müssen aber sozial verteilt werden.
- Nach Einführung des CO<sub>2</sub>-Preises muss es eine finanzielle Kompensation für die Bürgerinnen und Bürger geben.
- Entlastung durch die Senkung der EEG-Umlage, mit dem der Strompreis gesenkt werden kann.
- Mobilitätsprämie für Pendler. Wer einen längeren Weg zur Arbeit hat, darf nicht bestraft werden.



### Bildnachweise:

Matthias Leitzke (S. 3, 30), IG Metall Wolfsburg (S. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 26, 27, 31), iStock.com/Pekic (S. 14), iStock.com/gilaxia (S. 15), iStock.com/sturti (S. 16), iStock.com/vm (S. 17, 18), Volkswagen AG (S. 19, 20, 21, 22, 23, 29), iStock.com/stockfour (S. 24), iStock.com/gradyreese (S. 25), iStock.com/alvarez (S. 28), Allianz für die Region GmbH/Leevke Draack (S. 32), iStock.com/Richard\_Laurence (S. 33), iStock.com/skynesher (S. 34), iStock.com/FredFroese (S. 35), iStock.com/djedzura (S. 36), iStock.com/ollo (S. 37)



