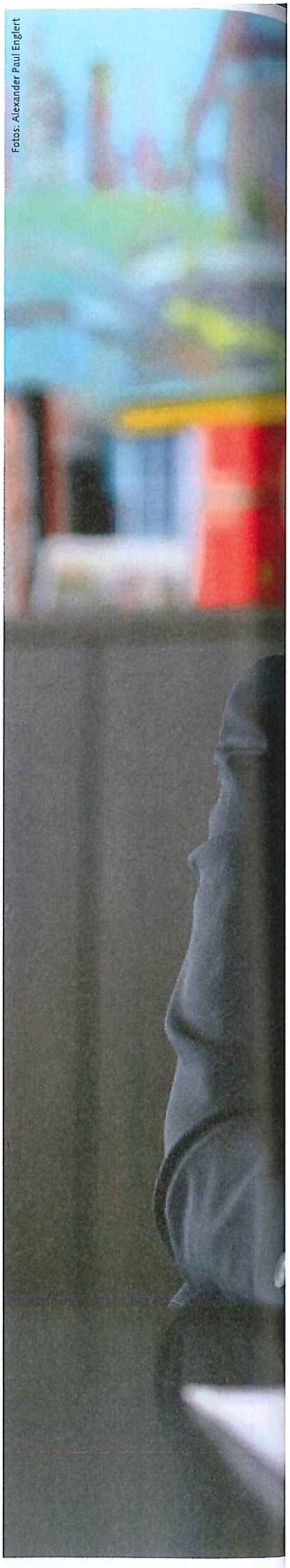
„Als IG Metall stärker werden“

INTERVIEW IG-Metall-Vorstandsmitglied Irene Schulz über Projekte zur Mitgliedergewinnung und den schwierigen Kampf in der Zulieferer-Szene und bei mitbestimmungsfeindlichen Unternehmen

Mit Irene Schulz, im geschäftsführenden IG-Metall-Vorstand zuständig für „Gewerkschaftliche Bildung“ und „Mitglieder und Erschließung“, sprach **CORNELIA GIRNDT** in Frankfurt/Main.



Fotos: Alexander Paul Englert

Mitgliedergewinnung ist anspruchsvoll, die Erfolge sind knallhart messbar. Zum vierten Mal in Folge punktet die IG Metall mit Zuwächsen. Dabei sah es noch Mitte 2014 nicht so rosig aus. Wie habt ihr doch noch ein Plus von 0,2 Prozent geschafft?

Das war eine starke Leistung der ganzen Organisation. Als wir vor einem Jahr Bilanz zogen, sagten wir uns: Wir können wesentlich besser sein. Wir haben uns dann im Vorstand darauf verständigt: Erstens, wir gehen noch stärker auf jüngere Beschäftigte zu. Und zweitens, wir verbinden die Tarifrunde mit dem Ziel, mehr Mitglieder zu gewinnen. Wir haben also unsere Tarifforderungen – etwa nach einer Bildungsteilzeit – mit Argumenten für eine IG-Metall-Mitgliedschaft verknüpft. Dafür haben wir hier in meinem Bereich Kommunikationstrainings entwickelt und einen Trainerpool aufgebaut. Das war sehr erfolgreich – mit 1600 Teilnehmern.

Ein Vertrauensmann sagt, dass er nun gelernt habe, ein und denselben Kollegen noch ein zweites oder drittes Mal anzusprechen. Eine Betriebsrätin sagt, sie könne nun besser mit Einwänden gegen eine Mitgliedschaft umgehen. Das kann man also üben?

Aber ja. Es geht auch darum, mehr zuzuhören. Und die Einladung rüberzubringen: Mach mit! Wir stehen gemeinsam ein für eine gute Sache! Außerdem haben wir noch mal stärker hingeschaut: Wo haben wir Potenzial? Wo haben wir bereits erfolgreiche Konzepte?

ZUR PERSON

IRENE SCHULZ, 51, kommt aus einer, wie sie sagt, „Anpackerfamilie" mit vier Geschwistern, der Vater Fliesenleger, die Mutter Hausfrau. Auch sie, die Bildungsaufsteigerin, hat in ihrem Leben ein dichtes Programm absolviert: sich als Arbeiterkind auf dem Gymnasium in ihrer nordrhein-westfälischen Heimatstadt Werne durchgeboxt, das Studium der Politikwissenschaft durchgezogen und durch Teilzeitjobs – davon sechs Jahre im Postgiroamt Berlin – großteils selbst finanziert.

Im Gespräch ist sie konzentriert und zielgerichtet, mit einer Spur Ungeduld. Kein Wunder bei dieser Biographie! Immer voll gearbeitet, mit 23 Jahren während des Studiums das erste Kind bekommen. Die Vereinbarkeit von Job und Familie hat sie unkonventionell gelöst durch eine Hausgemeinschaft mit einem anderen Paar mit Kindern. Jedes Elternteil war einen Werktag für die insgesamt fünf Kinder zuständig. „Da war ordentlich was los", sagt sie und lacht. Dazu passt ein tougues Hobby: Motorradfahren, natürlich mit einer BMW, die in Berlin gebaut wird. Jetzt wieder in den Ferien mit ihrem Mann, gern auch mal mit den Worker Wheelers der IG Metall, wenn es denn die Zeit zuließe.

Seit 1991 hat Schulz ein abwechslungsreiches Berufsleben in ihrer Wahlheimat Berlin hingelegt: in der Jugend- und Bildungsarbeit beim DGB-Landesbezirk, dann bei der IG Metall erst als Betriebsbetreuerin in der Verwaltungsstelle, dann in der Bezirksleitung. Sie hat in den großen Industriebezirken Spandau und Tempelhof Betriebspolitik gemacht, bei Siemens, Mercedes, Gillette, in den IT-Betrieben. Sie hat Angestelltenforen organisiert und das ganze Repertoire von Standortsicherung und Tarifverhandlungen durchexerziert. Was sie auch in den Aufsichtsräten von Nokia Networks (Ex-Siemens) und Osram gut gebrauchen kann, Unternehmen die voll in Umstrukturierungsprozessen stecken.

Frage: Was kann sie gut, was hat sie für den Spitzenjob qualifiziert? Antwort: „Gemeinsam mit den Kollegen im Betrieb Lösungen entwickeln, die die IG Metall auch insgesamt nach vorne bringen." Und: „Ein Ziel nicht aus den Augen verlieren und dabei alle Beteiligten mitnehmen." Ende 2013 wurde sie mit mehr als 80 Prozent in den Vorstand der IG Metall gewählt. Was in ihrer „Heimatverwaltungsstelle" Berlin mit viel Freude quittiert wurde. Seitdem verantwortet Irene Schulz von ihrem Frankfurter Vorstandsbüro aus die Mitglieder- und Erschließungsprojekte und die gewerkschaftliche Bildungspolitik. Als eine von zwei Frauen tritt sie erneut an für die Wahl in den siebenköpfigen Vorstand der Metallgewerkschaft. **CORNELIA GIRNDT**

Welche zum Beispiel?
Etwa wie man Ferienjobber als Mitstreiter gewinnt, so wie es die Kollegen beim Daimler schon länger machen. Oder wie man Startercamps mit angehenden Azubis macht, die schon mal mit den Arbeitnehmervertretern ihres Betriebes ins Gespräch kommen. Unsere Aufgabe ist es, diese Beispiele guter Praxis in die Organisation hinein zu transportieren.

Im Angestelltenmilieu profitieren Gewerkschaften nur dann, wenn sie ein Gespür haben für die richtigen Themen und als Akteur sichtbar sind, sagt eine Böckler-Studie. Sind das auch deine Erfahrungen?
Unbestritten. Es muss um die Themen der Beschäftigten gehen. Entwickler eines Automobilunternehmens sagten mir kürzlich: Wenn wir irgendwann nur noch koordinieren, weil die Entwicklungsdienstleistungen von außen eingekauft werden, dann geht das an unserer Kernkompetenz vorbei und entspricht im Übrigen auch nicht unserer Vorstellung vom Job. Darauf reagieren wir, schauen uns die Werkverträge an und diskutieren mit den Beschäftigten mögliche Lösungen. So sind wir als IG Metall Ansprechpartner. Und damit auch sichtbar.

Wer ist wir?
Das sind vor allem unsere Aktiven im Betrieb, unsere Betriebsräte und Vertrauensleute. Wie bei Audi in Ingolstadt, wo die Kollegen gerade das 30 000. Mitglied begrüßt haben. Oder bei Siemens, wo wir uns für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung einsetzen und gegen Personalabbau.

Nun gehören Audi und Siemens zu den gewerkschaftlichen Kernbetrieben. Aber was passiert mit den weißen Flecken, wo es keine Gewerkschaften und keine Mitbestimmung gibt, wie bei Enercon, einem der größten Hersteller von Windkraftanlagen?
Wir haben ein spezifisches Erschließungskonzept für dieses zersplitterte Unternehmen entwickelt: Zuerst gewinnen wir Mitstreiter, dann schaffen wir Räume für die aktiven Kollegen, sich zu vernetzen. Irgendwann waren wir so weit, um zeitgleich in den weit verstreuten Servicegesellschaften Betriebsratswahlen zu unterstützen und gemeinsam mit den Beschäftigten durchzuziehen. Zeitgleich, das war wichtig, das hat den Beschäftigten auch Sicherheit gegeben.

Einem Enercon-Betriebsrat wurde dann aber gekündigt. Wie schützt die IG Metall ihre Leute vor harten Gegenreaktionen?
Sie bekommen jede Unterstützung von uns, vom Rechtsschutz angefangen – da war unsere Klage gegen die Kündigung auch erfolgreich – über eine enge Begleitung durch die Verwaltungsstelle bis hin zu einer Öffentlichkeitskampagne. Damit haben wir deutlich gemacht, wie sehr Mitbestimmung verhindert und gegen Grundrechte verstoßen wird. Wir haben einen Pfarrer aus der Region und die Vertrauenskörperleiterin von VW als Paten gewonnen: Sie haben den IG-Metall-Betriebsräten, die strafversetzt oder von der Belegschaft isoliert wurden, den Rücken gestärkt. Man muss aber auch sagen: Leichter ist es dort, wo wir die Mehrheit in den Betriebsräten haben.

Als Sie auf der Ersten-Mai-Veranstaltung in Aurich gesprochen haben, waren nur wenige Enercon-Beschäftigte da. Hatten die Leute Angst vor Schikanen des Arbeitgebers?
So ist es. Ich habe mich danach mit Kollegen und ihren Familien getroffen. Einige von ihnen hatten die Kundgebung verlassen, nachdem sie dort eine Führungskraft aus der Personalabteilung entdeckten. So sind da die Zustände! Arbeitnehmer haben Angst, auf eine Erste-Mai-Veranstaltung zu gehen. Das können wir nicht akzeptieren – nicht als Gewerkschaft, nicht als Gesellschaft. Enercon ist ein erfolgreicher Player in der Windindustrie, der von der Stromumlage profitiert, die die Bürgerinnen und Bürger mitfinanzieren. Gleichzeitig werden Grundrechte missachtet.

Hat sich der Organizing-Einsatz bei Enercon gelohnt?
Wir haben an 17 Standorten Mitbestimmungsstrukturen geschaffen, und wir haben viele Aktivenkreise aufgebaut. Ein starkes Signal ist die Beteiligung der Beschäftigten bei den Betriebsratswahlen: 70 Prozent! Die wollen Mitbestimmung und lassen sich auch nicht einschüchtern. Jetzt fährt das Unternehmen eine andere Strategie und signalisiert nach außen: Betriebsräte o.k., aber ohne Gewerkschaft. Aber wir bleiben hartnäckig.

Inwiefern ist Organizing Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geworden?
Erschließungskompetenz ist ein neues und dynamisches Feld in der Weiterbildung der IG Metall. Organizing ist für unsere Trainees Pflichtfach geworden. Und wir bieten dieses Know-how auch für unsere Vertrauensleute und Betriebsräte an. Daneben laufen in unseren Bildungszentren in Sprockhövel und Berlin spezielle Weiterbildungen, etwa für die Kollegen in der Windbranche. Im Zentrum steht die fachliche Ausbildung. Vernetzung und Strategiebildung sind gewünschte Nebeneffekte.

Erschließungsprojekte bei Zulieferer- und Werkvertragsfirmen, mithin entlang der Wertschöpfungskette, sind für die IG Metall vital wichtig. Eines läuft in Leipzig bei den Zuliefererbetrieben von BMW und Porsche. Hat sich der Einsatz gelohnt?
Eindeutig ja! Wir wollen, dass diese Industriedienstleister tarifgebunden sind, Mitbestimmungsstrukturen haben und durchsetzungsstark werden. Angefangen haben wir in zwei Betrieben, haben Betriebsräte gegründet, Tarifverträge verhandelt, teilweise mussten wir gerichtlich klären lassen, ob wir überhaupt zuständig sind als IG Metall. Dann ging es Schlag auf Schlag. Es haben sich mehr und mehr Beschäftigte aus Werkvertragsunternehmen organisiert und

„Wir alle übernehmen Verantwortung für die Zukunft der IG Metall. Überall dort, wo Gewerkschaften stark sind, sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten besser."

IRENE SCHULZ, IG-METALL VORSTANDSMITGLIED

Betriebsräte gewählt. Auch in puncto Tarifbindung sind wir echt vorangekommen. Ich kann durchaus sagen: In Leipzig wurde Pionierarbeit geleistet.

Wie gelang das?
Beschäftigte kamen mit Fragen auf uns zu, und aus Fragen wurde Aktivierung. Wir haben in einem geschützten Rahmen – ohne das zunächst herauszuposaunen – Aktivenkreise aufgebaut. Ganz wichtig war die Unterstützung durch die Betriebsräte und Vertrauensleute von BMW und Porsche: Sie haben den Aufbau von Mitbestimmungs- und Gewerkschaftsstrukturen bei den Zulieferfirmen kräftig mitbefördert. Auch die IG Metall Leipzig war mit Herzblut dabei – und hat sich erfolgreich als die Gewerkschaft etabliert, die für die Werkvertragsarbeitnehmer zuständig ist. Jetzt ist das Projekt abgeschlossen und geht über an die Verwaltungsstelle Leipzig.

Wer entscheidet, welche Erschließungsprojekte finanziert werden und wie die Finanzmittel aus dem Strukturfonds der IG Metall verteilt werden?
Das beschließt der 36-köpfige Vorstand der IG Metall. Vorher entscheidet der Strukturfondsrat, der zusammengesetzt ist aus Bevollmächtigten aus den Bezirken und zwei geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern – inklusive dem Hauptkassier –, ob ein vorliegendes Projekt strategisch sinnvoll ist. Beantragen können es alle.

Wann ist ein Erschließungsprojekt erfolgreich? Werden am Ende die Köpfe gezählt oder zählt auch, wenn sich die Kultur eines Unternehmens verändert und gewerkschaftsfreundlicher wird?
Erfolgskriterium ist auf jeden Fall die Mitgliederentwicklung. Aber wenn wir bei einem so mitbestimmungsfeindlichen Unternehmen wie Enercon bei null anfangen, dann muss man das anders bewerten. Letztlich geht es immer darum, als IG Metall stärker zu werden. In unserem Leipziger Erschließungsprojekt haben wir in zwei Jahren 900 Mitglieder gewonnen, acht Betriebsräte installiert und mehrere Tarifverträge abgeschlossen. Allein dass wir eine Tarifbindung erreicht und diese völlig inakzeptablen Entgelte vom Tisch gekriegt haben, ist ein Riesenerfolg.

Die IG Metall investiert heute hohe zweistellige Millionenbeträge, um neue Mitglieder zu werben und präsent zu sein. Allein das ist eine Trendwende, viele Jahre hatte da niemand aktiv umgesteuert.
Ja, das ist echt ein Kulturwandel. Der spiegelt sich auch in unserer Mitgliederzuwächsen – bei den Jungen, den Frauen und den Angestellten. Umso mehr fühlen wir uns verpflichtet, nah dran zu sein an ihren Erwartungen. Wir alle – vom Vorsitzenden bis zu den Vertrauensleuten – übernehmen eine gemeinsame Verantwortung für die Zukunft der IG Metall. Und für eine gerechtere Gesellschaft. Denn überall dort, wo wir als Gewerkschaft stark sind, sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten besser. ■