



Stellungnahme zur Anhörung „Chancen der Digitalisierung erkennen und nutzen“ des Ausschusses für Digitalisierung und Innovation im Landtag Nordrhein-Westfalen am 18. Juni 2018

„Die Digitalisierung als Megatrend und Metathema ist zwingend politikfeldübergreifend“:

Dieser Aussage des Antrages der Fraktionen von CDU und FDP ist uneingeschränkt zu zustimmen. Aus Sicht der IG Metall NRW ist jedoch ergänzend die Frage zu stellen: Was bedeuten Digitalisierung und Transformation für die Zukunft von Beschäftigten und Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen? Die Chancen der Digitalisierung können dann erfolgreich genutzt werden, wenn die umwelt-, die industrie- und die beschäftigungspolitischen Ziele gleichrangig betrachtet werden und bei Zielkonflikten sachgerechte und verträgliche Gesamtlösungen gefunden werden.

Arbeit und Wirtschaft:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann bestehende Ungleichheiten am Arbeitsmarkt enorm verschärfen. Hierbei sind drei Felder voneinander abzugrenzen:

1. **Ungleichheit beim Arbeitsplatzverlust** in Bezug auf Berufe, Tätigkeiten und unterschiedliche Branchen
2. **Ungleiche soziale Mobilität und Niedriglohnsektor:** prekäre Arbeitsverhältnisse sind nicht stärker ersetzungsgefährdet, aber es droht Ausweitung auf bisher gut abgesicherte Industriearbeit
3. **Ungleiche Verteilung zukunftssicherer Kompetenzen**, höhere Anforderungen an Kreativität, Informatikkenntnisse, Prozesskompetenz und Soft Skills¹

„Dass einige Tätigkeitsfelder durch Automatisierung wegfallen, ist wahrscheinlich“ :

Horrorszenarien, wie der Branchenverband Bitkom mit seiner Prognose (Wegfall von 3,4 Mio. Arbeitsplätzen) zeichnet, stehen den Aussagen der BIBB/IAB Studie zur Beschäftigungsentwicklung gegenüber, dass bis 2035 zwar mehr als 1,5 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, gleichzeitig jedoch auch mehr als 1,5 Mio. neue entstehen. In Nordrhein-Westfalen werden laut der Studie in absoluten Zahlen betrachtet am meisten Arbeitsplätze ab- und aufgebaut. Die Forscher erwarten hier rund 290.000 verlorene, aber auch rund 290.000 neu entstandene Arbeitsplätze.²

Automatisierungswahrscheinlichkeiten und Substituierbarkeitspotentiale sind bei nicht vorhandenen oder niedrigen Bildungsabschlüssen im Helferbereich am höchsten. Besonders betroffen ist dabei der Fertigungsbereich sowie Verkehr und Logistik. Hier ist der prozentuale Anstieg in Bezug auf Ersetzbarkeit seit 2013 besonders signifikant.³

An der auch im vorliegenden Antrag beschriebenen Auffassung, dass sich „Routine-Arbeit“, gekennzeichnet durch stark zergliederte, standardisierte und formalisierte Tätigkeiten, leicht durch technische Systeme erledigen lassen können und somit in Zukunft zu massiven Beschäftigungseffekten führen, gibt es jedoch auch Kritik. Valide Zahlen zu Anteilen von Routine und Nicht-Routine-Arbeit gibt es nicht, denn Nicht-Routine ist nicht formalisiert und daher nicht messbar. Routine-Arbeit umfasst nicht generell Tätigkeiten im Helferbereich, sie werden auch von Facharbeiter*innen ausgeführt. Damit weisen sie nicht generell einen hohen Ersetzungsgrad und zukünftige erhebliche Beschäftigungsverluste auf. So muss ein Anlagenführer, der nach herkömmlichen Verständnis eine reine Überwachungstätigkeit und

¹ Digitalisierung und Transformation-Herausforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht, Tanja Smolenski, IGM Vorstand am 02.05.2018, Forum politische Bildung

² Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035, Zika et. al, IAB 9/2018

³Substituierbarkeitspotenziale von Berufen, Dengler/Matthes 2018, IAB 4/2018



somit Routine ausführt, teilweise bis zu 20 mal pro Schicht eingreifen, um Störungen zu vermeiden.

Beispiel Karosseriebau: die OEM in Deutschland haben heute schon einen Automatisierungsgrad von über 90%, das Verhältnis Mensch-Roboter beträgt 50/50.⁴ Ein noch höherer Automatisierungsgrad ist daher faktisch ausgeschlossen. Die Gefahr durch zunehmenden Einsatz von Robotern weitere Arbeitsplätze zu vernichten, kann nicht bestätigt werden: Roboter waren bislang (im beobachteten Zeitraum 1995-2015) anders als in den USA kein großer Jobkiller, sie ändern allerdings die Beschäftigtenstruktur. Es kommt nicht zu Entlassungen, aber zu weniger Einstellungen im verarbeitenden Gewerbe.⁵

Umfragen und Prognosen wie von Frey/Osborne 2013, die einen erheblichen Wegfall von Tätigkeiten bei Berufen wie Maschineneinrichtern, Metallschleifern und Montageberufen allgemein vorhersagen, sind auf Deutschland nicht anwendbar. Im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten, den USA oder Asien ist das duale Ausbildungssystem nach wie vor Motor des deutschen Innovations- und Wohlfahrtsmodells. Die Beschäftigtenstruktur in Deutschland ist außerordentlich vielfältig: Ca. 79% der Beschäftigten verfügen über eine berufliche Aus- oder Fortbildung, 14% über eine akademische Ausbildung, nur 7 % haben keine Ausbildung. Das Arbeitsvermögen deutscher Arbeitnehmer*innen, das sich aus dem Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten ergibt, ist daher sehr viel ausgeprägter als in anderen Ländern.

Dennoch bestehen in bestimmten Branchen Job-Risiken. Die IG Metall sieht bis zum Jahr 2030 fast jeden zehnten Job in der Automobilindustrie gefährdet. Grund ist die Umstellung auf den technologisch einfacheren Elektroantrieb. Unter der Voraussetzung, dass der Elektroanteil bis 2030 auf 25% steige, benötige man neue Tätigkeiten für rund 70.000 Mitarbeiter*innen im Bereich Antriebsstrang, so IG Metall Vorsitzender Jörg Hofmann.⁶

Am Beispiel (Automobil-)Zuliefererindustrie lässt sich das gut verdeutlichen: Sie gehört in NRW zu den wichtigsten Industriezweigen. Man geht hier von einem Beschäftigungseffekt von bis zu 200.000 Arbeitsplätzen aus. Jedoch liegt sie heute ungefähr auf dem Niveau von 1995, wesentlich schlechter als im Bundesdurchschnitt, wo die Anzahl der Arbeitsplätze um rund ein Viertel gestiegen ist. Die IG Metall NRW hat deswegen eine Studie in Auftrag gegeben, die sich mit den Standortperspektiven unseres Bundeslandes befasst.⁷

Die wichtigste Erkenntnis ist die erforderliche Stärkung der Innovationsfähigkeit, die u.a. folgende Forderung umfasst:

Technologiebrüche lassen sich nur mit grundsätzlich anderen Kompetenzen bewältigen. Neue Partnerschaften mit Unternehmen anderer Technologiefelder oder externen Forschungseinrichtungen können dabei eine entscheidende Rolle spielen, siehe Beispiel Streetscooter. Aus der Idee eines Produktionsingenieurs am Lehrstuhl der RWTH Aachen wurde ein erfolgreich mittlerweile in Serie produziertes Lieferfahrzeug mit mehr als 5.000 Fahrzeugen. Streetscooter ist mittlerweile DHL-Tochter und beschäftigt selbst ca. 300-400 Mitarbeiter*innen, im Werkvertrag fertigt die Talbot Services mit 250 Beschäftigten, darunter 80% im Helferbereich.

⁴ Industrie 4.0: Anmerkungen zur technologischen Arbeitslosigkeit und zum Stellenwert qualifizierter Fachkräfte in der Industrie der Zukunft, Prof. Sabine Pfeiffer, FAU Erlangen Nürnberg

⁵German Robots – The Impact of Industrial Robots on Workers, Dauth et al, IAB-Discussion Paper 30/2017

⁶ <http://www.manager-magazin.de/politik/artikel/ig-metall-70-000-auto-arbeitsplaetze-laut-joerg-hofmann-in-gefahr-a-1208218.html>

⁷Standortperspektiven für die Automobilzuliefererindustrie mit besonderem Fokus auf NRW, Ralf Löckener, Sustain Consult i.A. IGM NRW, März 2018



Die in NRW gut ausgebaute Forschungs- und Entwicklungs-Struktur und die herausragenden Kompetenzen in der Werkstoffherstellung benötigen eine systematische Analyse von erforderlichen Technologie- und Mitarbeiterkompetenzen und eine darauf aufbauende Weiterentwicklung von Forschungseinrichtungen auf der einen sowie Bildungs- und Weiterbildungsprogrammen und Förderinstrumenten auf der anderen Seite. Durch die Ausweitung des Mandats der Agentur für Arbeit und die Weiterentwicklung hin zu einer Agentur für Arbeit und Qualifizierung, wie von Arbeitsminister Hubertus Heil vorgestellt, werden hier wichtige Schritte unternommen. Ein weiterer Vorschlag der IG Metall lautet außerdem, ein Transformationskurzarbeitergeld zur Flankierung der betrieblichen Umbrüche einzuführen.⁸

„(Die Unternehmen) stehen dabei auch in der Verantwortung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Transformationsprozessen einzubeziehen und im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen (..) tragfähige Beschäftigungsperspektiven aufzuzeigen“.

Dieser Handlungsaufforderung schließt sich die IG Metall NRW an. Jedoch zeigen aktuelle Umfrageergebnisse, dass sich die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen eher schlecht vorbereitet sieht. Nur 20% der Beschäftigten haben den Eindruck, dass ihr Arbeitgeber entsprechende Angebote vorantreibt.⁹

Dabei ist die Einsicht der Beschäftigten in ständige Weiterbildung durchaus gegeben: Über alle Qualifikationsniveaus sehen 78% der Beschäftigten die Notwendigkeit zur Weiterbildung, darunter auch 66% der Helfer*innen und 73% der Fachkräfte.¹⁰

Beschäftigte sind oft viel mehr an Innovation interessiert, als ihnen von Arbeitgeberseite unterstellt wird. Dies gilt insbesondere auch für nordrhein-westfälische Arbeitnehmer*innen: Mehr als 2/3 der Beschäftigten, nämlich 71%, bewältigen schon heute in hohem Maße einen vielfältigen Wandel an ihrem Arbeitsplatz, dazu gehören neue Computerprogramme und Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens. Sie sind es gewohnt, mit Unwägbarkeiten umzugehen - und dennoch bleiben sie bei der ganz praktischen Gestaltung der digitalen Arbeitswelt häufig unbeteiligt. Facharbeiter auf dem Shopfloor koordinieren ganz selbstverständlich Schichtabstimmung über Messenger-Dienste, nutzen mehrmals täglich zu Hause Tablet, Smartphone und Online-Kommunikation und informieren sich mithilfe von Tutorials über neue Robotikansätze. Dennoch zweifeln viele Arbeitgeber immer noch daran, ob sie „dem Mann an der Maschine ein Tablet in die Hand“ geben können. Diese oft übersehene Kompetenz des Arbeitsvermögens kann jedoch der Schlüssel zur Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 sein.¹¹

Gewerkschaftlicher Gestaltungsansatz: Projekt „Arbeit 2020 in NRW“¹²

Um den Transformationsprozess, der durch Digitalisierung, Industrie 4.0 und „intelligente“ Technologien entsteht, erfolgreich bewältigen zu können, muss er – wie oben beschrieben - weit mehr leisten als nur die erfolgreiche Einführung der Technologien und Bereitstellung entsprechender Infrastruktur. Die Beschäftigten müssen auf diese Veränderungsprozesse

⁸ Abgasskandal, Kartellverdacht, Zulassungsverbot: Deutsche Autoindustrie im Verruf – was folgt für den Standort Deutschland?, Ifo Schnelldienst, Jörg Hofmann, 28. September 2017

⁹ <https://automatica-munich.com/presse/newsroom/trend-index/trend-index.pdf>

¹⁰ Restliche Anteile: Spezialisten und Experten mit akad. Hintergrund; Monitor-Personalentwicklung und Weiterbildung, Grunau et al. (2016), hrsg. vom BMAS

¹¹ FGW Impuls Digitalisierung von Arbeit, Pfeiffer et al., 2016

¹² Bei dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ handelt es sich um ein vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) gefördertes Gewerkschaftsprojekt, an dem die IG Metall NRW (federführend), die IG BCE Nordrhein, die NGG NRW sowie der DGB NRW beteiligt sind. Es wird vom MAGS NRW noch bis Ende 2019 gefördert.



vorbereitet und an diesen produktiv beteiligt werden. Neben der Technik ändern sich Arbeitsanforderungen, Tätigkeitsinhalte und organisatorische Strukturen industrieller Arbeit. Diese lassen sich nur mit den Menschen gestalten. Der Anspruch der Mitgestaltung der durch Digitalisierung, Globalisierung, Konversion und anderen Umbruchfaktoren ausgelösten Veränderungen manifestiert sich im sozialpartnerschaftlichen Ansatz des Projektes und in der großen Anzahl der beteiligten Betriebe (bislang 35, weitere ca. 35 Unternehmen werden folgen) bei einer gleichzeitig großen Tiefe der begleiteten Prozesse.

Das Projekt Arbeit 2020 bietet einen Rahmen, in dem Betriebsräte und Geschäftsführungen in konkreten betrieblichen Veränderungsprozessen begleitend unterstützt werden. In den 35 bislang durch die IG Metall, die NGG und die IG BCE begleiteten Projektbetrieben haben wir mit Hilfe des Tools der Betriebslandkarte

- den aktuellen Stand von Digitalisierung und Vernetzung in einzelnen Unternehmensbereichen erfasst
- die Auswirkungen auf Beschäftigung, Belastung (Gesundheit) und Qualifikationsanforderungen dokumentiert
- gemeinsam mit den Sozialpartnern identifiziert, in welchen Gestaltungsfeldern (z.B. Qualifizierung, Gesundheitsförderung) Handlungsbedarf besteht und neue Lösungen gemeinsam erarbeitet werden müssen.

Die Betriebslandkarte hilft, Informationen aus dem konkreten Arbeitsleben einer großen Vielzahl an Beteiligten (zwischen 20-80 Vertretern aus Belegschaft und Management) ein Schlaglicht auf den Digitalisierungsalltag und Visionen zu werfen und zukünftige Herausforderungen besser einschätzen zu können.

In den Projektbetrieben zeigt sich, dass der Ansatz, die Digitalisierung als Veränderungsprozess zu begreifen, fruchtet. Betriebsräte erkennen die Chancen und Möglichkeiten, diesen Prozess aktiv begleiten zu können und wirken als Innovationstreiber. Geschäftsführungen und Unternehmensleitungen profitieren von der durch die Landkarte dokumentierten Gesamtschau auf die betrieblichen Veränderungsprozesse.

Ziel des Projektes ist es Zukunftsvereinbarungen der Sozialpartner abzuschließen, in denen verbindlich vereinbart wird, wie auch nach Projektabschluss an der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen (z.B. Qualifizierungsplanung, Personalentwicklung, Führungskräftebildung, Gesundheitsmanagement etc.) gearbeitet wird. In bislang 7 Unternehmen haben sich die Sozialpartner auf Zukunftsvereinbarungen verständigt.

Exkurs:

Einen vergleichbaren Gestaltungsansatz verfolgt das Transformationsbüro bei Volkswagen:

Aufgrund der vielfältigen Herausforderungen für die Automobilindustrie hat der Konzernvorstand mit dem Konzernbetriebsrat im Jahr 2016 einen Zukunftspakt geschlossen. Zu diesem gehört auch die Personelle Transformation. Strategische Personalplanung, interner Arbeitsmarkt, Umbau der Belegschaft und eine Verständigung über die Transformationskosten wurden in einer Rahmenvereinbarung festgehalten. Mithilfe eines Transformationsbüros treiben Betriebsrat und Arbeitgeber die strategische Neuausrichtung in Braunschweig voran. Über Roadshows, Transformationsgespräche sowie Qualifizierungsprogramme zur Erhaltung und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit werden die Mitarbeiter*innen über einen Zeitraum von vier Jahren beteiligt.

„Transformation bedeutet die Weiterentwicklung des Standortes im Sinne einer Beschäftigungs- und Zukunftssicherung mit seinen Mitarbeitern aktiv zu gestalten“.



Über eine Transformationslandkarte soll in den verschiedenen Arbeitsbereichen über Zeiträume bis zu einem Jahr, einem bis drei Jahren, drei bis 5 Jahren und mehr als fünf Jahren identifiziert werden, wie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen aussehen können und sollen. Diese dann entstandene Transformationslandkarte, die ohne den Betriebsrat so nicht umzusetzen gewesen wäre, gibt den Beschäftigten auch langfristig die Sicherheit, Akteur zu sein und nicht Gegenstand von Konzernentscheidungen. Eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation ist die Folge dieser weitsichtigen Entwicklung in einer Branche, die mit zu den am stärksten betroffenen von Digitalisierung und Transformation gehört.

Fazit: Das Motto der IG Metall: **sicher** (Sozialstaat auf die Herausforderung ausrichten), **gerecht** (mit allen Beschäftigten durch die Transformation) und **selbstbestimmt** (Optionen vor Ort und im Betrieb schaffen) **für alle** (Fokus auf Bildung und Bildungsinfrastruktur) gilt auch zur Bewältigung der Aufgaben und Herausforderung der Digitalisierung.

Stadtentwicklung und Mobilität:

„Stadtentwicklung von heute und morgen muss die Chancen der digitalen Transformation antizipieren, Infrastruktur und Verkehrssysteme entsprechend ausrichten und für städtische wie ländliche Räume gleichermaßen zukunftsfeste Entwicklungsperspektiven aufzeigen.“

Die unter dieser Überschrift gefassten Entwicklungsperspektiven in Bezug auf autonomes Fahren, Sharing-Angebote und der Nutzung von Elektromobilität etc. bleiben sehr vage und oberflächlich. Ob die Kommune von morgen generell eine „Smart City“ sein wird, ist fraglich. Nicht nur was den Zeithorizont betrifft – eventuell ist die Smart City auch erst übermorgen für einen Teil der Kommunen ein attraktives Modell.

Festzuhalten ist folgende Tatsache:

Das eigene Auto ist für die jüngere Generation (18-29 Jahre) nicht mehr zwingend Statussymbol oder Bedingung für soziale Integration. Vor allem im Vergleich zu älteren Bürger*innen ist dies auffällig, auch in der Einstufung der Wichtigkeit der Verkehrsmittel insgesamt. Diese weniger hoch ausgeprägte Neigung gilt sowohl für Jüngere im ländlichen Raum wie auch in der Großstadt: als „Sehr wichtig/wichtig“ ist das eigene Auto für 87 % der Bevölkerung im ländlichen Raum zu 64% in der Großstadt; bei den Jüngeren jedoch nimmt diese Wichtigkeit mit 79% (ländlichen Raum) zu 56% (Großstadt) ab.¹³

Einige Kommunen beantworten den Wunsch nach vernetzter und einfach zu bedienender Mobilität mit eigenen Apps und Anwendungen. Der Mobility Broker der ASEAG (Aachen) bietet eine einheitliche Oberfläche zur Buchung von Bus und Bahn-Tickets, Car- und Bike-Sharing. Auf Anfrage ermittelt das Echtzeit-Routing die schnellste Verbindung, egal auf welchem Verkehrsweg und zeigt auf der ermittelten Route an, wo die einzelnen Verkehrsmittel sich befinden. Auch die eigentliche Ticket-Buchung ist so möglich. Darüber hinaus ist sogar die Vernetzung mit firmeneigenen Fuhrparks möglich, wenn ein Unternehmen dies beauftragt.¹⁴

Insbesondere in Großstädten wie z.B. auch in Berlin oder Hamburg sind diese Apps der Verkehrsbetriebe vielfach im Einsatz. Doch im ländlichen Raum fehlt es oftmals nicht nur an den Vernetzungssystemen, sondern schlicht und einfach an Verkehrsmitteln und zu geringer Taktung. Abhilfe schaffen kann hier z.B. das Car-Sharing Modell getaway, ein Berliner

¹³ Mobiles Baden-Württemberg, Weg der Transformation zu einer nachhaltigen Mobilität, 2017

¹⁴ www.mobility-broker.com



Startup.¹⁵ Privatautos werden während der Zeit der Nicht-Nutzung über eine App vermietet inklusive Versicherung und Tankkarte. Bei ausreichend Teilnehmer*innen in einer Region ist dies auch für den ländlichen Raum eine Alternative zum ÖPNV und kann außerdem zu der im Antrag angeführten verringerten Anfrage nach Parkplätzen führen.

Elektro-Autos sind z.Zt. noch überproportional häufig auf Kurzstrecken und in der Stadt unterwegs. Auch das Aachener Elektroauto e.Go Life ist für Kurzstrecken mit einer Reichweite von 130 km gedacht. Gleiches gilt für den Streetscooter, der mittlerweile eine DHL-Tochter ist und Pakete ausliefert. Flexiblere Tanksysteme sind deshalb in der Tat nötig, die Ladesäulen-Dichte in NRW ist allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt. In Aachen werden beispielsweise allein 40 Ladesäulen im öffentlichen Raum von den Stadtwerken betrieben. Zu bedienen sind sie mit einer Tankkarte, die weitgehend bundesweit eingesetzt werden kann. Rechtlich noch nicht eindeutig geklärt ist jedoch die Errichtung einer Ladesäule z.B. im Mehrfamilienhaus in der Tiefgarage oder vor dem Haus.

Um kurze Distanzen zurücklegen zu können und jeweils abends und morgens zu Hause oder beim Arbeitgeber Strom tanken zu können, müssen diese Fragen umgehend geklärt werden.

Ausschließlich auf Elektroautos wie auch autonom fahrende Autos zu setzen, um zu einer stärker an den Nutzern ausgerichteten Form der Mobilität zu kommen, ist nicht weit genug gedacht: bei einem Ausbau tragen sie nach wie vor zu einem hohen Verkehrsaufkommen in den Städten bei.

Dem optimistischen Tenor im Antrag zum Themenblock Stadtentwicklung und Mobilität wird somit nicht in vollem Umfang entsprochen.

Völlig unberücksichtigt bleibt im Antrag das drängende Feinstaub-Problem der großen Städte in NRW. Gegen Fahrverbote helfen kurz- und mittelfristig weder die Smart City noch smarte Energiesysteme.

„Die IG Metall setzt sich seit langem dafür ein, dass mit einer blauen Plakette die drei Ziele – Umwelt- und Klimaschutz, Sicherung des Verbraucherschutzes und Sicherung der Beschäftigung – im Rahmen eines vernünftigen Kompromisses in Einklang gebracht werden. Auch die Automobilindustrie muss angesichts der hohen Profite, die in dieser Branche nach wie vor eingefahren werden, für die Folgen ihres Tuns verantwortlich gemacht werden. Hier müssen Politik und die Regierenden das Primat der Politik durchsetzen.“¹⁶

Fazit:

Die Chancen und Risiken von Digitalisierung müssen politisch gestaltet werden. Ökonomische Markt- und Konkurrenzzwänge müssen ebenso Beachtung finden wie die Bedarfe von Arbeit, Gesellschaft und Natur. Insbesondere die beschäftigungspolitische Nachhaltigkeit im Sinne eines sozial gesteuerten Umbaus der Arbeitswelt liegt hierbei in unserem Interesse. Das Land NRW verfügt über sehr gute Ressourcen: durch seine Beschäftigten, die es gewohnt sind mit Veränderungen und Komplexität umzugehen und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft, die einen Rahmen bietet, in dem es neue Antworten auf alte und neue Fragen geben kann. Als IG Metall stehen wir dafür allen demokratischen Parteien beratend zur Seite.

¹⁵ <https://get-a-way.com/>

¹⁶ IG Metall Vorsitzender Jörg Hofmann am 13.03.2018 in seiner Rede vor dem Beirat