



| Baden-Württemberg

GESCHÄFTSBERICHT 2012/13

ARBEIT - SICHER UND FAIR

64. Ordentliche Bezirkskonferenz
26. Juni 2013, Stadthalle Sindelfingen



Wir gedenken der vielen Kolleginnen und Kollegen, die seit der letzten Bezirkskonferenz von uns gegangen sind. Stellvertretend nennen wir:

Verwaltungsstelle Aalen:

Georg Maile,
ehemaliger 2. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Aalen

Verwaltungsstelle Albstadt:

Otto Hopfinger
Ernst Bretzke
Josef Braun
Lothar Müller

Verwaltungsstelle Bruchsal:

Herbert Gromer

Verwaltungsstelle Freiburg:

Gustav Kasper, ehemaliger 2. Bevollmächtigter
(ehrenamtlich) der Verwaltungsstelle Freiburg
Wolfgang Zügel

Verwaltungsstelle Göppingen-Geislingen:

Dieter Bachmann
Dagobert Henschel

Verwaltungsstelle Heidelberg:

Else Schmitt, ehemaliges ehrenamtliches
Vorstandsmitglied, Trägerin des Bundesverdienst-
kreuzes

Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm:

Werner Kuppel, ehemaliger 2. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm
Roland Rosendorf

Verwaltungsstelle Ludwigsburg:

Monika Hafner

Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen:

Horst Kohfink, ehemaliger 2. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen

Verwaltungsstelle Singen:

Kurt Schröder

Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim:

Arnold Exner, ehemaliger 1. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim

Verwaltungsstelle Waiblingen:

Heinz Bormann, ehemaliger 1. Bevollmächtigter
der Verwaltungsstelle Waiblingen

Günther Sauter

Berthold Keller, ehemaliger Vorsitzender
der Gewerkschaft Textil-Bekleidung,
Träger des Bundesverdienstkreuzes 1. Klasse,
Träger des Großen Bundesverdienstkreuzes

INHALT

Tätigkeitsbericht	4 – 23
Die Organisation in Zahlen	24 – 39
Mitgliederentwicklung	24 – 35
Beiträge	38 – 39

IMPRESSUM:

Herausgeber: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
Tel.: (0711) 16581-0 · Fax: (0711) 16581-30
www.bw.igm.de

V. i. S. d. P.: Jörg Hofmann, Bezirksleiter

Redaktion: Kai Bliesener, Josef Bechtel

Gestaltung: Info & Idee GmbH

Fotos: Graffiti, Kai Bliesener

Druck: apm AG, Darmstadt

Auflage: 400 Stück · Mai 2013

Die IG Metall hat sich das Motto „Arbeit – sicher und fair“, unter dem auch die Bezirkskonferenz 2013 steht, schon vor einiger Zeit auf die Fahnen geschrieben. Obwohl wir uns seit jeher für gute Arbeit stark machen, für gerechte Bezahlung und sichere Beschäftigung einsetzen, sind wir noch längst nicht am Ziel. Seit einigen Jahren beobachten wir eine Rolle rückwärts bei den Arbeitszeiten, sich verschlechternde Arbeitsbedingungen und eine zunehmende Prekarisierung von Beschäftigung.



DER KAMPF GEGEN PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG

Mit den Tarifverträgen vom Mai 2012 konnten erste Leitplanken aufgestellt werden.

- Das Verhältnis der Übernahme von Auszubildenden wurde seither umgedreht. Waren noch vor einem Jahr rund 80 Prozent der Übernahmen befristet, sind es zwischenzeitlich weniger als 20 Prozent. Ohne unseren Tariferfolg wäre das kaum gelungen.
- Betriebsräte können beim Einsatz von Leiharbeit in den Betrieben mitbestimmen, denn seither sind die Rahmenbedingungen, unter denen Leiharbeit im Betrieb zum Einsatz kommen kann, im Tarifvertrag beschrieben und die Betriebsräte dadurch in einer wesentlich komfortableren Position als zuvor.
- Mit den ausgehandelten Branchenzuschlägen ist ein Stück mehr an Entgeltgerechtigkeit dazugekommen. Seit November steigt für Leiharbeitnehmer, die in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt werden, der Zuschlag stufenweise von 15 auf 50 Prozent an.

Doch obwohl die Arbeitgeberverbände die Tarifregelungen ausgehandelt haben, halten sich nicht alle daran. Insbesondere die Branchenzuschläge werden von zahlreichen Betrieben unterlaufen und vielfach werden Leiharbeiter durch Werkverträger ersetzt. Deshalb haben wir gleich nach dem Tarifabschluss klargestellt: Die erreichten Verbesserungen im Detail bedeuten keinesfalls das von vielen Arbeitgebern geforderte Ende der Kampagne. Ausgehend von der Großen Bezirkskonferenz 2012 in Ludwigsburg wurden die durch den wachsenden Anteil prekärer Beschäftigung erwachsenen Missstände immer wieder zum Thema gemacht. So auch am Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober 2012, der von zahlreichen öffentlichen und betrieblichen Informationsveranstaltungen und Aktionen begleitet wurde. Auch gegenüber Politik und Unternehmen wurden die Fehlentwicklungen bei allen sich bietenden Anlässen konsequent thematisiert. Und der Missbrauch von Leiharbeit wurde zum Gegenstand medialer Berichterstattung gemacht. Sicher ist: Wir setzen uns zusammen mit den Betriebsräten weiter und mit aller Kraft für sichere und gute Arbeitsplät-



ze, faire Entlohnung und gleiche Rechte für alle Beschäftigten ein. Und wir schauen nicht tatenlos zu, wenn hunderttausende Beschäftigte unter deutlich schlechteren Bedingungen als Stammbesetzungen arbeiten müssen. Wir stellen uns dieser Entwicklung weiter mit aller Macht entgegen und kämpfen für gute und faire Arbeit, von deren Bezahlung man auch leben kann. Deshalb halten wir weiter an unseren Forderungen fest: Schluss mit dem Missbrauch von Leiharbeit, Befristungen und Werkverträgen.

Eine Anfang Mai in der ARD mit dem Titel „Hungerlohn am Fließband – Wie Tarife ausgehebelt werden“ ausgestrahlte Dokumentation, hat die ganze Dramatik des missbräuchlichen Einsatzes von Leiharbeit vorgeführt. Ein Reporter des SWR hatte sich von einer Leiharbeitsfirma anstellen lassen, die ihn an eine Spedition verlieh. Tatsächlich wurde er allerdings nicht im Transportdienst eingesetzt, sondern arbeitete bei Daimler im Werk Untertürkheim am Band. Dort verrichtete er die gleichen Tätigkeiten wie die Stammbesetzungen. Doch während die Daimler-Beschäftigten 17,80 € pro Stunde bekommen, wurde der Leiharbeiter mit 8,19 € abgespeist. Möglich wurde dies durch einen Werkvertrag von Daimler mit der Verleihfirma. Dass ein Unternehmen diesen Weg beschreitet, ist kein Einzelfall. Das zeigt, wo

eine der großen Herausforderungen der kommenden Monate liegt: Betriebsräte müssen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln das Ausmaß des Einsatzes von Werkverträgen in ihrem Betrieb erfassen und Regelungen finden, dem Missbrauch einen Riegel vorzuschieben. Es bedarf außerdem tariflicher Regelungen, um den Einsatz von Werkverträgen und damit häufig einhergehend missbräuchlich eingesetzte Leiharbeit zu bekämpfen. Hierbei muss der Gesetzgeber den Rahmen abstecken, in dem die Unternehmen künftig Werkverträge einsetzen dürfen.

TARIFRUNDE 2013

Der Tarifabschluss 2013 liegt erst wenige Wochen zurück. Ende Februar hat die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg empfohlen, mit einer **Forderung nach 5,5 Prozent mehr Geld** für 12 Monate in die anstehende Tarifrunde zu ziehen. Mitte März wurde die Empfehlung zur Forderung erhoben und vom Vorstand der IG Metall genehmigt. Frühzeitig machte die IG Metall klar, bei den Tarifgesprächen aufs Gas zu treten und bis Pfingsten ein Ergebnis zu wollen.

Gleichzeitig wurde deutlich gemacht, es brauche nicht mehr als vier Verhandlungen, um zu einem Ergebnis zu kommen. Gelingt dies nicht, werde die Gewerkschaft über Urabstimmung und Streik entscheiden.



Von den Arbeitgebern wurde die Forderung gleich in der ersten Verhandlung am 21. März in Esslingen wie erwartet brüsk als völlig überzogen zurückgewiesen. Vor der zweiten Verhandlung am 19. April in Ludwigsburg drohte Südwestmetall unverhohlen mit Jobverlusten, jammerte über sinkende Umsätze und klagte über ein allenfalls marginales Wachstum. Vor dem Verhandlungslokal wurde diese zweite Verhandlung von 5.000 Metallern und Metallern auf einer Protestkundgebung begleitet. Anders als in den Tarifrunden der letzten Jahre, haben die Arbeitgeber bereits in der zweiten Runde ein Angebot vorgelegt: 2,3 Prozent für 13 Monate, davon zwei



Nullmonate. Verärgert über dieses vermeintliche Angebot, gab es noch innerhalb der Friedenspflicht erste spontane Arbeitsniederlegungen. Unter anderem bei Porsche in Zuffenhausen, wo sich 3.000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Tor über den Stand der Tarifrunde informierten. Mit Ende der Friedenspflicht begannen auch im Bezirk die Warnstreiks, an denen sich insgesamt 219.787 Beschäftigte aus 830 Betrieben beteiligten.

Jeweils ohne Ergebnis gingen die Tarifgespräche in der dritten und vierten Runde in Böblingen am 7. und am 13. Mai zu Ende, wobei insbesondere das dritte Aufeinandertreffen von massiven Warnstreikaktionen und einem erfolgreichen Jugendaktionstag vor dem Verhandlungslokal begleitet wurde. Unter dem Motto „Wir machen Alarm für unsere Forderung“ waren über 1.200 Jugendliche nach Böblingen gekommen.

Ein Tarifergebnis wurde dann in der Nacht auf den 15. Mai in München gefunden. Der Abschluss sieht vor, die Entgelte nach zwei Null-





monaten ab 1. Juli 2013 um 3,4 Prozent und ab 1. Mai 2014 um weitere 2,2 Prozent zu erhöhen. Die Gesamtlaufzeit beträgt 20 Monate. Im Vorfeld hatten die Arbeitgeber massiv auf betriebliche Differenzierungsoptionen im Tarifvertrag gedrängt – ohne Beteiligung der Tarifparteien. Das konnte abgewehrt werden.

Am 16. Mai haben sich dann Südwestmetall und IG Metall Baden-Württemberg, vorbehaltlich der endgültigen Zustimmung durch die Große Tariftariffkommission, auf die Übernahme des Tarifergebnisses verständigt. Das Tarifgremium entscheidet am 3. Juni (nach Drucklegung des Geschäftsberichtes). Allerdings kann bereits heute festgehalten werden: Ohne die Warnstreiks und die Aktionen in den Betrieben wäre das Tarifergebnis 2013 nicht möglich gewesen. Mit den befristeten Arbeitsniederlegungen konnte Einigungsdruck auf die Arbeitgeber erzeugt werden. Das zeigt einmal mehr, Warnstreiks sind nicht nur ein legitimes, sie sind auch ein wirksames Instrument.

Dennoch wirft das Tarifergebnis eine Reihe von Fragen auf, bezüglich Koordination und Kommunikation der Tarifrunde 2013. Diese sollen in der Tariftariffkommission aufgearbeitet werden.



MITGLIEDERENTWICKLUNG

Der positive Trend bei der Mitgliederentwicklung hält an. Nachdem der Trend gedreht und bei der Bezirkskonferenz 2012 eine insgesamt positive Bilanz mit realem Mitgliederzuwachs vorgelegt werden konnte, blieb auch am Jahresende ein klares Mitgliederplus von 3.549. In den ersten Monaten des Jahres 2013 hat sich diese Entwicklung etwas verlangsamt.

RECHT

Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht

Im Bereich Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht ist die Hauptaufgabe die juristische Beratung und Unterstützung der Bezirksleitung und der Verwaltungsstellen. Insbesondere die Auslegung einschlägiger Tarifverträge, gesetzlicher Regelungen und die Aufarbeitung aktueller Rechtsprechung sind dabei Schwerpunkte der Arbeit. Ebenso wird juristische Unterstützung bei der Vorbereitung von Tarifverhandlungen angefordert und eingebunden.

Die politischen Interessen, aber auch die Einflussmöglichkeiten der IG Metall werden in der Arbeit besonders beachtet. So wurden im Berichtszeitraum auch im Bereich des Sozialrechts für die Beratung der Bezirksleitung mit dem Bundesarbeitsministerium und dem Sozialministerium Baden-Württemberg Stellungnahmen erarbeitet, z. B. um niederschwellige Regelungsmöglichkeiten bei der Umsetzung von Kurzarbeit zu gestalten.

Der Kontakt der IG Metall zu den regionalen Akteuren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wird durch den seit nunmehr 30 Jahren etablierten Arbeitskreis Arbeitsrecht (6 Termine im Jahr) sichergestellt. Interessierte Kolleginnen und Kollegen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Rechtssekretäre des DGB tauschen sich dort über aktuelle arbeitsrechtliche Themen aus.

Am 10. Oktober 2012 und 14./15. November 2012 wurde die Arbeitstagung „Arbeits- und Sozialrecht“ gemeinsam mit den DGB Rechtssekretären und den Verwaltungsangestellten der IG Metall, die für Rechtsschutz zuständig sind, durchgeführt. Die Veranstaltung im Oktober wurde gemeinsam mit der Bezirksleitung Bayern durchgeführt. Hauptthemen waren die Insolvenzreform sowie die Verbesserung der gemeinsamen Arbeit zugunsten der Mitglieder durch konkrete Abstimmung von Vorgehensweisen sowie der Umgang mit Kostenfragen.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Im Berichtszeitraum war auch die Interessenvertretung unserer Mitglieder und der Betriebsräte vor den Arbeits- und Sozialgerichten von hoher Bedeutung. Dabei stellt der gewerkschaftliche Rechtsschutz nach wie vor eine wichtige Leistung für die Mitglieder dar.

Personelles

Ende Januar 2013 ist der langjährige Jurist der IG Metall Bezirksleitung, Kollege Ulrich Petri, in die passive Phase der Altersteilzeit eingetreten. Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und die Bereitschaft, sich durch Erstellung einer Tarifvertrags-Kommentierung auch zukünftig aktiv einzubringen.

Nachfolger in der Bezirksleitung im Bereich Tarif- und Arbeitsrecht ist Rechtsanwalt Roman Romanowski, Nachfolger für den Bereich des Sozialrechts ist Rechtsanwalt Thomas Rosenland.



BILDUNG, AUSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Die IG Metall hält weitere Anstrengungen zur Stärkung des Fachkräftepersonals in Baden-Württemberg für notwendig. So die Forderung auf einer Fachkonferenz der IG Metall Baden-Württemberg vom Oktober 2012 auf einer Fachkonferenz in Leinfelden-Echterdingen. Rund 130 Beschäftigte aus den Bereichen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung aus Betrieben der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie waren hierzu in die Filderhalle gekommen.



Prof. Dr. Heike Solga vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB) sieht das deutsche Berufsbildungssystem als Erfolg. Dennoch verwies sie auf einen seit zwei Jahrzehnten stabilen Anteil von 15 Prozent an jungen Erwachsenen, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung seien. Zudem seien Absolventen von Haupt- bzw. Werkrealschulen benachteiligt, da die Betriebe eindeutig Schulabgänger mit mittlerem Bildungsabschluss präferierten.

Zwar würden 35 Prozent der Schüler mit Hauptschulabschluss in eine Ausbildung des Dualen Systems wechseln, dem stünden aber 46 Prozent mit mittlerer Reife und sogar 16 Prozent mit Fachhochschul- oder Hochschulreife gegenüber. Gleichzeitig landen fast 80 Prozent der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss und rund 60 Prozent derer mit Hauptschulabschluss in Übergangssystemen. Solga kritisierte, das „Berufsbildungssystem in Deutschland ist für leistungsschwache Jugendliche nicht mehr integrativ.“ Sie fordert deshalb, längerfristig den mittleren Bildungsabschluss als Regelschulabschluss zu etablieren. Aber auch die Betriebe müssten umdenken und „ihre Rekrutierungsverfahren so umstrukturieren, dass sie nicht nur die Schwächen, sondern auch die Stärken dieser Jugendlichen wieder erkennen.“

Ein wesentlicher Baustein, dieser Entwicklung zu begegnen, ist die im Mai 2012 zwischen IG Metall und Südwestmetall geschlossene Sozialpartnervereinbarung sowie die getroffene Regelung zur Übernahme der Auszubildenden. Damit unterstützen die Tarifparteien die Ziele der Fachkräfteallianz und des Ausbildungsbündnisses im Land. Im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung sollen alle notwendigen Anstrengungen unternommen werden, um junge, noch nicht ausbildungsreife Schulabsolventen für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in der Metall- und Elektroindustrie vorzubereiten. Schließlich ist ein gelungener Start in das Berufsleben ist der beste Schutz vor späterem Jobverlust. Befristete Jobs, Leiharbeit, Praktika und Werkverträge sind dagegen Gift für die berufliche Entwicklung junger Menschen. Die IG Metall hat ein großes Interesse, jungen Menschen mit einer guten Ausbildung einen möglichst glatten Start ohne Hürden und Hindernisse ins Berufsleben zu geben. Aufgrund des beklagten Fachkräftemangels sollte die Industrie daran ebenfalls Interesse haben.

Laut Angaben des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung war mehr als ein Drittel der jungen Leute, die direkt nach ihrer Ausbildung als Zeitarbeiter beschäftigt waren, fünf Jahre später immer noch in der Leiharbeit tätig. Dagegen liegt der Anteil der übrigen Ausbildungsabsolventen demnach nur bei etwas über fünf Prozent.

Ziel der IG Metall ist es deshalb, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhalten und nach Möglichkeit sogar auszubauen. Mit Sorge sei dagegen ein weiter zu hohes strukturelles Defizit an den Berufsschulen erkennbar. Dies betreffe sowohl Personal wie auch Sachmittel.

Gerade der Wandel der Industrie löse einen erhöhten Qualifizierungsbedarf aus. Neue Produktionstechniken, neue Werkstoffe, Leichtbau und ressourceneffizientes Produzieren bringen neue und andere Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten mit sich. Deshalb ist es wichtig, jetzt die Weichen richtig zu stellen, damit wir unsere Spitzenstellung im internationalen Vergleich verteidigen können. Dazu muss auf die Ressourcen gesetzt werden, die wir haben: Hervorragend ausgebildete und qualifizierte Beschäftigte. Das bedeutet aber auch, es darf nicht nachgelassen werden in den Anstrengungen und Bemühungen in den Bereichen Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung. Hier müssen Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen ihre Hausaufgaben machen, vorhandene Möglichkeiten nutzen und nötige Freiräume schaffen, so die Forderung der IG Metall.



AUSBILDUNG STATT WARTESCHLEIFEN:

DER TARIFVERTRAG „FÖRDERJAHR“

Die IG Metall Baden-Württemberg hält eine bessere Förderung Jugendlicher in Richtung qualifizierter Berufsausbildung für notwendig. Es ist nicht akzeptabel, dass immer noch jeder siebte Jugendliche ohne Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt landet. Ein positives Beispiel, um dieser Situation zu begegnen, ist der im Mai 2013 geschlossene Tarifvertrag „Förderjahr“.

Zu bemängeln ist die Praxis des Übergangs von der Schule zum Beruf. Zu viele Jugendliche landen noch immer statt in einer Berufsausbildung im sogenannten Übergangssystem. Aber wenn sich jeder fünfte Jugendliche nach der Schule nicht in Ausbildung oder Studium, sondern in den Warteschleifen des Übergangssystems findet, dann stimmt etwas nicht. Das ist ineffizient, teuer und wenig zielgenau.

Eine Studie der Universität Hohenheim im Auftrag der IG Metall bestätigt dies: Insgesamt landen fast 60 Prozent der Hauptschulabsolventen und sogar 73 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eines Jahrgangs nach der Schule im Übergangssystem. Dadurch werden ganze gesellschaftliche Gruppen benachteiligt – so die formulierte Kritik der IG Metall im August 2012. Sie erkennt darin nicht nur einen Verstoß gegen das Prinzip der Chancengleichheit, sondern ist sich sicher, dass dieser Weg auch unter ökonomischen Gesichtspunkten in eine Sackgasse führt. Das System produziert einen hohen Anteil an Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss. Im Ergebnis bedeutet das viele persönliche Katastrophen, die nicht selten in völliger Perspektivlosigkeit enden, sowie hohe Kosten für die Allgemeinheit. Das ist ein Zustand, den wir uns in Zeiten der Wissensgesellschaft definitiv nicht leisten können. Wenn wir es nicht schaffen, die brachliegenden Potenziale zu nutzen, wird die Wirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften eine schmerzhaft Bauchlandung erleben.

Mit dem im Mai abgeschlossenen Tarifvertrag „Förderjahr“, sowie der Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“ wollen die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie dieser Entwicklung of-

fensiv begegnen. Unter dem Motto „Chance M+E“ soll eine Schwäche des heutigen Übergangssystems durch ein duales Vorbereitungsjahr in den Betrieben mit gezielter, auch sozialpädagogischer Unterstützung der Jugendlichen, die die Voraussetzungen für eine Berufsausbildung noch nicht erfüllen, beseitigt werden. Alle Erfahrungen zeigen, dass die Erfolgskriterien der dualen Berufsausbildung, die enge Anbindung an den Betrieb und damit verbunden die hohe Übernahmequote in den Beruf, auch für solche Vorbereitungsjahre gelten.



Der Stuttgarter Sportwagenhersteller Porsche ist bei der Umsetzung dieser Vereinbarung mit gutem Beispiel vorangegangen. Mindestens fünf Jugendliche werden dort so vorbereitet, dass sie im Anschluss an das Förderjahr eine Ausbildung in Zuffenhausen beginnen können.

Bei Porsche wurde in den vergangenen Monaten nicht nur die Zahl der Ausbildungsplätze um 50 Prozent aufgestockt, es sind zudem 40 Prozent der 150 Ausbildungsplätze speziell für Jugendliche mit Hauptschulabschluss reserviert.

Nicht nur reden, sondern handeln ist angesagt, wenn es um die Perspektive von Jugendlichen geht, eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten. Dem Beispiel von Porsche folgend, haben weitere Unternehmen das Förderjahr auf Drängen der Betriebsräte beispielhaft aufgegriffen, darunter auch die Daimler AG.

So gab der Autobauer Ende Oktober bekannt, ab November zehn Jugendliche in ein Förderjahr zu nehmen. Weitere Vereinbarungen stehen kurz vor dem Abschluss, andere werden dazukommen.

VIELE ARBEITEN NICHT GEMÄSS

IHREN QUALIFIKATIONEN

Für große Aufmerksamkeit sorgte eine am 23. Juli 2012 vorgestellte Studie der Universität Hohenheim im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg. Demnach ist fast ein Fünftel aller Erwerbstätigen in Deutschland mit abgeschlossener Berufsausbildung (Facharbeiter) oder Hochschulstudium unterhalb seiner erworbenen Qualifikation beschäftigt. Das Ergebnis trägt den Titel „*Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland*“.

Die Studie beinhaltet verschiedene Untersuchungsansätze, die bestätigen, dass bei vielen Beschäftigten ein bedeutender Teil der während der Ausbildungsphase angeeigneten beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse ungenutzt bleibt. Gemäß der so genannten HIS-Absolventbefragung bewerten nur 45 Prozent der Hochschulabsolventen mit einem Bachelorabschluss in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ihre ausgeübte Tätigkeit bezogen auf Inhalt und Anforderungsniveau als voll adäquat zu ihrer Ausbildung (gegenüber 79 Prozent mit einem Master/Diplom in den MINT-Fächern). 34,6 Prozent der Schlosser und Werkzeugmacher arbeiten laut IAB an einem Arbeitsplatz, der als nicht fachadäquat einzustufen ist. Außerdem kommt die Studie anhand eigener Schätzungen zu dem Ergebnis, dass das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung bei befristeten Verträgen und Teilzeitbeschäftigung mit 27,8 Prozent und 22,6 Prozent deutlich erhöht ist (bei einem Durchschnittswert von 17,6 Prozent).

Ursachen für das hohe Ausmaß der Beschäftigung unterhalb des Niveaus der individuellen Qualifikation sowie die ungleiche Betroffenheit gibt es verschiedene. Relevant sind unterschiedliche Verwertungschancen einzelner Ausbildungs- und Studiengänge, aber auch gruppenspezifische Benachteiligungen (z. B. bei Personen mit Migrationshintergrund) oder atypische Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Teilzeit, Minijobs).

Relevant sind aber insbesondere auch Arbeitsorganisation und Personalpolitik, die vorhandene Qua-

ifikationen nicht nutzen und entwickeln. Beispiele hierfür sind: Der Ingenieur, der nicht entwickelt, sondern durch Routineaufgaben in der Verwaltung oder der Fertigung gebunden ist. Der Facharbeiter, dessen ursprüngliche Qualifikation an Wert verliert, da er keine Weiterbildung erhält.

Mit Blick auf die aktuelle Fachkräfte-debatte wird die Brisanz des Themas unterstrichen. Die Beschäftigten müssen stärker als bisher die Chance erhalten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Ausübung ihres Berufes auch tatsächlich einzubringen und weiterzuentwickeln. Ohne ein Umsteuern würde man die Bemühungen in den Fragen von Aus- und Weiterbildung ins Leere laufen lassen.



Der Autor der Studie, Ralf Rukwid von der Universität Hohenheim, betonte: „Die Untersuchungen ergeben, dass in Deutschland mehr als jede sechste Arbeitskraft mit einem berufsqualifizierenden Bildungsabschluss als unterwertig beschäftigt bzw. überqualifiziert einzustufen ist (17,6 Prozent). Bei den Akademikern liegt der Anteil aktuell etwas höher als bei den Nicht-Akademikern (18,9 Prozent gegenüber 17,2 Prozent im Jahr 2010). Zudem hat sich der Anteil der unterwertig beschäftigten Akademiker seit Mitte der 1980er-Jahre deutlich erhöht. Die Befunde deuten demnach sowohl auf Ebene der Hochschul- als auch der Ausbildungsabsolventen auf beträchtliche Qualifikationsreserven hin. Diese ungenutzten Reserven sind als problematisch anzusehen – sowohl für die individuell Betroffenen als auch die Volkswirtschaft insgesamt.“

Die IG Metall sieht deshalb Handlungsbedarf in vier Feldern:

- 1 Befristungen, Leiharbeit, Minijobs und Teilzeit führen zu einem erhöhten Risiko der schwerwiegenden Dequalifizierung der Beschäftigten. Deshalb müssen diese Beschäftigungsformen soweit wie möglich zurückgedrängt werden. Die nach wie vor offensichtliche Diskriminierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund muss überwunden, die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen von Frauen verbessert werden. Beide Gruppen stellen ein großes Reservoir an Fachkräften dar, welches an seiner Entfaltung gehindert wird.
- 2 Die Erkenntnisse über die Passung von Ausbildung und Beschäftigung müssen stärker als bisher in die Berufsorientierung einfließen. So gilt es, für die Bereiche mit vergleichsweise guten Perspektiven (z. B. MINT-Studium oder technische Berufe) zu werben sowie die notwendigen Ressourcen für die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten in Betrieben, Berufs- und Hochschulen bereitzustellen.
- 3 Gleichzeitig ist dafür Sorge zu tragen, dass die Aufstiegsmobilität am Arbeitsmarkt und im Betrieb gestärkt wird. Notwendig ist dazu in einem ersten Schritt die Erfassung der Kompetenzen und Fähigkeiten sowie darauf aufbauend die Eröffnung von betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten. Erworbene Qualifikation muss auch durch Weiterbildung erhalten bleiben. Beides scheitert heute in der Mehrzahl der Betriebe an einer fehlenden systematischen Weiterbildung und Personalentwicklung.
- 4 Die Arbeitsorganisation muss auf die vorhandenen Kompetenzen aufbauen und deren Weiterentwicklung fördern. Zu oft werden dagegen Arbeitsinhalte nicht qualifikationsgerecht gestaltet, indem Ratio-Strategien auf eine weitgehende Arbeitsteilung setzen oder die Arbeitsaufgabe mit qualifikationsfremden Tätigkeiten überhäuft wird.

BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG, BETRIEBSRÄTEKONFERENZ, STEIGENDER LEISTUNGSDRUCK

Steigender Leistungsdruck in den Betrieben

Arbeitszeiten und Leistungsbedingungen in den Betrieben müssen so gestaltet sein, dass sie den Bedürfnissen der Beschäftigten und dem demografischen Wandel Rechnung tragen. Das forderten über 550 Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie im Oktober 2012. Sie waren zu einer Konferenz der IG Metall mit dem Titel „**Arbeit – sicher und fair**“ nach Pforzheim gekommen. Dabei standen die Gestaltung von Arbeitszeiten und Leistungsbedingungen ebenso im Brennpunkt der Debatte wie die Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Der zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel, kritisierte dort die immer weiter auseinandergehende Schere am Arbeitsmarkt und die wachsende Ungleichheit in Deutschland. Ursache sei eine Arbeitsmarktpolitik, die auf atypische und prekäre Beschäftigung setzt. Doch mit Leiharbeit, verschärften Zumutbarkeitsbedingungen, Minijobs und einem wachsenden Niedriglohnsektor werde Axt an das erfolgreiche deutsche Wettbewerbsmodell gelegt. Wetzel: „Denn in dem Maße, wie sich berufliche Qualifikationen durch Einkommen und Sicherheit nicht mehr auszahlt und der Anspruch auf möglichst hochqualifizierte Arbeitsplätze aufgegeben wird, schwächt sich ein wirklicher Erfolgsfaktor Deutschlands: qualifizierte Arbeitsplätze auf denen qualifizierte Menschen benötigt werden, die Produkte herstellen, die sonst keiner fertigen kann.“

Er forderte deshalb eine „neue Ordnung am Arbeitsmarkt“ und einen breiten gesellschaftlichen Diskurs über den Wert von Arbeit. „Mindestlöhne, Regulierung der Leiharbeit und Werkverträge sind wichtig.“ Schließlich sei das „ob und wie“ des Arbeitsverhältnisses für unsere Gesellschaft prägend. Es brauche ein „zukunftsfähiges arbeitsmarktpolitisches Leitbild von guter Arbeit und eine Qualifizierungsoffensive.“ Mit Billiger-Strategien habe Deutschland keine Chance im Innovationswettbewerb.

Aber auch innerbetrieblich stehen die Arbeitnehmervertreter vor Herausforderungen: Nach einer vorgestellten und in über 630 Betrieben mit über 430.000

Beschäftigten durchgeführten Betriebsrätebefragung der IG Metall sagen 78 Prozent der Befragten, dass in ihrem Betrieb der Leistungsdruck spürbar zugenommen habe. Die Zunahme betrifft demnach sowohl Produktions- wie auch Verwaltungsbereiche. Ausufernde Arbeitszeiten, Leistungsverdichtung und fehlendes Personal sind als Trend in den Betrieben auszumachen, so IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann auf der Konferenz. Das hat Folgen für die Gesundheit der Menschen. So führt der steigende Zeitdruck, das hohe Arbeitsvolumen und die daraus resultierende fehlende Planbarkeit von Arbeitszeit zur Zunahme von psychischen und physischen Erkrankungen. Gleichzeitig werden die arbeitspolitischen Erfolge der 90er-Jahre massiv ausgehöhlt. Die Arbeitgeber greifen in den Betrieben bei jeder Gelegenheit Gruppenarbeit, Arbeitsvielfalt und Pausenregelungen an, kritisierte die IG Metall und erkennt darin eine „Rolle Rückwärts“ bei der Arbeitsgestaltung.



Diese Zahlen und Trends kann und wird die IG Metall nicht ignorieren. Es ist eine Kernaufgabe von Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Laut Betriebsverfassungsgesetz gibt es durch Tarifverträge und aktuelle Rechtsprechung vielfältige Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für Arbeitnehmervertretungen. Diese gilt es allerdings auch zu nutzen. Wir müssen Arbeit zukunftssicher machen. Das heißt: **Arbeit muss sicher und fair sein.**“

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter sind aufgefordert, die Neugestaltung von Arbeitszeitmodellen in den Fokus der Arbeit zu rücken und entsprechende Vereinbarungen abzuschließen. Dabei geht es darum, Schichtsysteme menschengerecht zu organisieren und an den neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auszurichten. Weiter darf sich die Flexibilität von Arbeitszeit nicht einseitig an den Interessen der Unternehmen ausrichten. Zeitflexibilität ist ein Instrument, das den Beschäftigten zur Verfügung stehen sollte, um es nach ihren Bedürfnissen zu nutzen. Dann passt es auch zu den vielfach formulierten, jedoch noch immer viel zu wenig mit Leben erfüllten, Vorstellungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



SÜDWESTMETALL RÜTTELT AN ALTERSSICHERUNG

Im Spätherbst 2012 starteten die Arbeitgeber einen Angriff auf die Alterssicherung. Doch Die IG Metall Baden-Württemberg erteilt den Forderungen des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall mit ihrem neuen Präsidenten Stefan Wolf an der Spitze eine klare Absage.

„Statt sich Gedanken zu machen, wie Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass auch ältere Beschäftigte ihre Leistung bringen können, wollen die Arbeitgeber den Schutz älterer Beschäftigter lockern. Eine Antwort auf den demografischen Wandel, die uns nach vorne bringt, ist das nicht“, erwiderte Bezirksleiter Jörg Hofmann auf die Forderungen der Arbeitgeber.

Gerade die besondere Sicherung älterer Beschäftigter ist ein Hebel dafür, dass sich Arbeitgeber damit beschäftigen müssen, wie man Arbeit lebensphasengerecht gestaltet, um ältere Fachkräfte zu halten. Doch statt einer Arbeitsorganisation, die die Kompetenzen und Leistungsprofile gerade älterer Menschen sinnvoll einsetzt, wird aussortiert und werden Ältere aufs Abstellgleis gestellt. Dagegen steht der besondere Schutz älterer Beschäftigter.

Südwestmetall-Chef Stefan Wolf hatte in einem Interview mit der Nachrichtenagentur dpa die Tarifregelungen zum Kündigungsschutz sowie die Verdienstsicherung älterer Mitarbeiter als nicht mehr in die Zeit passend bezeichnet und forderte, diese zu überdenken.

Zur Aussage Wolfs, die Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter über 60 habe sich seit 2000 verdoppelt, sagte Hofmann: „Diese Verdoppelung ist vor allem der breiten Anwendung der Altersteilzeit in den Betrieben geschuldet. Sie lässt die Beschäftigten weiter im Status Erwerbstätig, auch wenn sie sich in der Freistellungsphase befinden. An der Zahl derer, die mit über 60 im Betrieb noch arbeiten, hat sich faktisch nichts verändert.“

Die IG Metall kritisierte zudem Wolfs Aussagen über eine angeblich weitgehende Berücksichtigung der Situation Älterer in der betrieblichen Personalpolitik als Schönfärberei und verwies auf die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage der IG Metall, nach der nur jeder dritte Betrieb die Situation älterer Beschäftig-

ter überhaupt berücksichtigt. Die Metall-Arbeitgeber tun sich keinen Gefallen, ein Schlaraffenland zu machen, das nichts mit Realitäten zu tun hat, nur um vom notwendigen Handeln abzulenken.

Die IG Metall verwies auf die Gesprächsverpflichtung zu Fragen der demografischen Entwicklung, die die Tarifparteien im Frühjahr 2012 im Zuge der Tarifverhandlungen vereinbart haben. Die IG Metall will Lösungen für eine lebensphasengerechte Arbeitswelt von morgen, die Antworten gibt auf ältere Belegschaftsstrukturen bei gleichzeitig wachsenden Anforderungen einer innovationsgetriebenen Industrie. Olle Kamellen, wie der angeblich zu gute Kündigungsschutz, bringen uns keinen Schritt weiter. Sie werden von den Arbeitgebern immer aus der Schublade gezaubert, wenn sie in der Sache blankziehen müssen.

Die IG Metall hat die Verdienstsicherung und den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer 1973 mit einem Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie im damaligen Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden erstritten. Entsprechende Regelungen finden sich zwischenzeitlich in nahezu allen Tarifverträgen.

Demnach darf älteren Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie des Landes ab dem vollendeten 53. Lebensjahr nicht mehr gekündigt werden. Ihr Entgelt darf ab dem 54. Lebensjahr nicht gemindert werden. Können Beschäftigte aus dieser Altersgruppe den bisherigen regelmäßigen Monatsverdienst nicht mehr erzielen, da sie zum Beispiel aus Alters- oder Gesundheitsgründen aus dem Schichtbetrieb gehen müssen, muss ihnen der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag zahlen.

Der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung sind gewerkschaftliche Errungenschaften, die es älteren Menschen ermöglichen, in Würde bis zur Rente in den Betrieben zu bleiben. Herr Wolf bezweckt das Gegenteil: Ältere sollen zur beliebigen Manövriermasse werden. Mit sozialer Verantwortung von Arbeitgebern für ihre Beschäftigten haben diese Ansichten wenig zu tun.

AKTIONSTAGE „GUTE ARBEIT – GUT IN RENTE“

Die IG Metall hält an dem seit Längerem geforderten Kurswechsel bei der Rentenpolitik fest. Das machten die rund 200 Delegierten der Großen Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg am 9. November 2012 in Leinfelden-Echterdingen deutlich.

Mit zahlreichen Flugblattverteilungen, Infoständen in Fußgängerzonen, öffentlichen und betrieblichen Informationsveranstaltungen in allen Verwaltungsstellen des Bezirkes wurde deshalb im November die aktuelle Rentendebatte in die Öffentlichkeit getragen. Das Thema lässt sich nicht auf die lange Bank schieben. Mit Blick auf die Rente künftiger Generationen besteht dringender Handlungsbedarf. Darüber informiert die IG Metall-Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ in den Betrieben.

Laut einer Betriebsrätebefragung der IG Metall-Baden-Württemberg in rund 700 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im Land sagen über 60 Prozent, in ihrem Betrieb werde bei der Arbeitszeit

keine Rücksicht auf die Belange älterer Beschäftigter genommen. Noch schlechter fallen die Werte mit Blick auf altersgerechte Arbeitsgestaltung aus. Nach einer bundesweiten Befragung von Betriebsräten durch die IG Metall gibt es in 92 Prozent nur „selten“ oder „nie“ Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung. Die IG Metall fordert, die Unternehmen müssen eine Personal- und Arbeitspolitik betreiben, die den demografischen Wandel in den Betrieben berücksichtigt. Diese Herausforderung ist längst bekannt, wird aber weiter weitgehend ignoriert.

Ohne altersgerechte Arbeitsplätze ist die Rente mit 67 also nichts weiter als ein „Rentenkürzungsprogramm“. Es geht deshalb darum, das Rentenniveau nicht weiter abzusenken, und Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben, ein ausreichendes Auskommen im Alter zu sichern. Zudem müssen flexible Übergangsmodelle in die Rente und eine verbesserte Altersteilzeit den Menschen die Möglichkeit geben, auch vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können.



BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

Die IG Metall hat Mitte Februar 2013 mit der Auslieferung von rund 500.000 Fragebögen den Startschuss für eine breit angelegte Beschäftigtenbefragung in Baden-Württemberg gegeben. Unter dem Motto „Arbeit: sicher und fair“ waren rund 740.000 Beschäftigte in über 1.200 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie des Landes bis Mitte März aufgefordert, Fragen zu ihren individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen zu beantworten.



Die Beschäftigten unterstützten durch die Teilnahme an der Befragung gleichzeitig einen guten Zweck: Für jeden ausgefüllt abgegebenen Bogen spendet die IG Metall einen Euro für ein jeweils regionales soziales Projekt.

Die Befragung fand bundesweit zeitgleich in Betrieben in allen sieben Bezirken der IG Metall statt. Insgesamt kamen mehrere hunderttausend Fragebögen, davon gut 140.000 aus Baden-Württemberg zurück.

Eine so breit angelegte Umfrage hat es bislang in der Branche im Südwesten noch nicht gegeben. Es ging darum, die Meinung der Menschen, die jeden Tag in den Betrieben für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und des Landes arbeiten, zu hören. Die IG Metall wollte von ihnen wissen, wie für sie die Arbeitswelt der Zukunft aussehen soll.

Gefragt wurde nach bestehenden und künftigen Problemen und Herausforderungen der Arbeitswelt. So standen die individuellen Erfahrungen mit Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben, demografischem Wandel, Altersvorsorge, berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittelpunkt. Auch die persönlichen Erwartungen an den Betrieb und an die persönliche Zukunft spielten bei der Befragung eine Rolle. Und natürlich wollte die IG Metall auch wissen, was die Beschäftigten von ihrem Betriebsrat und der IG Metall selbst erwarten.

Dazu wurde auch nach persönlichen Einstellungen zu sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fragen wie Alterssicherung und Leiharbeit gefragt. Die Befragung selbst wurde anonym durchgeführt und ausgewertet.

Ziel war es, möglichst viele Beschäftigte mit der Befragung zu erreichen. Einerseits, da das dadurch entstehende Meinungsbild umso überzeugender wird, je mehr Menschen sich daran beteiligen. Andererseits aber auch, da es hilft, das betriebliche, tarifliche und politische Handeln noch besser an den Interessen der Beschäftigten ausrichten zu können.

Die Ergebnisse werden ab Juni vorgestellt. Dazu wird es zahlreiche regionale Veranstaltungen im Bezirk geben.

ELEKTROMOBILITÄT/LEICHTBAU

Elektromobilität

Als eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre für die Metall- und Elektroindustrie sieht die IG Metall den Wandel Richtung Elektromobilität. Die Evolution des Antriebssystems ist nichts weniger als eine industrielle Revolution mit gravierenden Folgewirkungen für die Beschäftigten.

Der Bundesratsminister des Landes, Peter Friedrich, und die IG Metall hatten unter dem Motto „Gestatten, Elektromobilität“ Abgeordnete, Experten sowie Vertreter aus Wirtschaft und Gewerkschaften am 18. September 2012 zu einem Dialog in die Landesvertretung in der Hauptstadt geladen.

Der Wandel bringt große Veränderungen der Technologie und der Produktion für die Beschäftigten in Deutschlands nach wie vor wichtigster Industriesparte mit sich. Diesen Wandel zu gestalten ist auch Aufgabe der Arbeitsmarktparteien, denn er hat Auswirkungen auf die gesamte Automobil- und Zulieferindustrie.

Dabei ist die Frage, welche Wertanteile in Zukunft nicht nur in Deutschland entwickelt, sondern auch hier produziert werden, die Schlüsselfrage für die soziale Akzeptanz eines solchen strukturellen Wandels. Die mittel- und langfristigen Auswirkungen entlang dieser Wertschöpfungs- und Prozesskette können erheblich sein und somit auch die Folgewirkungen auf heutige Standorte und ihre Beschäftigtenentwicklung. Deshalb sagen wir: Wir brauchen hier eine aktive Industriepolitik, die Investitionen nicht den Regeln der Subventionsströme von heute folgen lässt, sondern die Weiterentwicklung des weltweit einzigartigen Innovationsclusters automobilier Produktion im Südwesten sich zum Ziel nimmt, hier neue Technologien industrialisiert und damit auch Beschäftigung sichert.

Bezirksleiter Hofmann verwies darauf, dass das „Stammland des Automobils“ Baden-Württemberg nicht nur weltweit die bedeutendste und führende Region des Fahrzeugbaus sei. Einzigartig sei dabei das eng verzahnte Cluster aus Automobilherstellern, Zulieferbetrieben, Forschung und Entwicklung sowie Hochschulen. Und auch die zweite dominante Bran-

che, der Maschinen- und Anlagenbau, ebenfalls sehr stark im Südwesten, sei eng mit der Automobilindustrie und ihren Prozessinnovationen verbunden.

Zwar geht die stattfindende Trendwende zu emissionsloser Mobilität langsamer voran, als viele wollen und manche gehofft haben. Doch schon heute zeichnen sich technologische Sprünge bei den Fahrzeugkonzepten ab, die gravierende Folgewirkungen auf die Produktions- und Arbeitsorganisation bei der Herstellung von Fahrzeugen haben werden. Somit steht weiter die Zahl und Qualität der Beschäftigten im Mittelpunkt. Hier hat die ELAB-Studie, die gemeinsam im Auftrag von Betriebsrat und Unternehmen Daimler, der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall Baden-Württemberg finanziert wurde, wichtige Erkenntnisse gebracht. Die Kernaussage von ELAB ist: Es sind nicht alternative Antriebskonzepte, es sind die Investitionsentscheidungen darüber, wer und wo diese fertigt, die über die Beschäftigungswirkung entscheiden.



Mobilität muss sich auch neuen Konzepten öffnen. Neue Antriebssysteme werden nur in Zusammenhang mit neuen Mobilitätskonzepten, der notwendigen Infrastruktur, innovativer Forschung und Entwicklung, hochtechnisierter Produktion und mit einer anhaltend hohen Qualifikation der Beschäftigten langfristig Erfolg haben können. Hier bietet das Schaufenster „LivingLab Baden-Württemberg“ im Rahmen der Nationalen Plattform Elektromobilität eine gute Möglichkeit, die Integration von Mobilitätskonzepten, Infrastruktur, Qualifikation und neuer Antriebstechnologie voranzutreiben.

Den Wandel zur Elektromobilität vorantreiben, technologischen Vorsprung im Automobilbau behalten

sowie Beschäftigung, Wertschöpfung und Produktion im Land absichern: Diese Ziele verfolgen die Landesregierung, die IG Metall und die Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie Baden-Württemberg GmbH (e-mobil BW) gemeinsam, und machten dies am 7. November auf einer gemeinsamen Konferenz unter dem Titel Elektromobilität und Beschäftigung im Stuttgarter Haus der Wirtschaft vor rund 100 Teilnehmern deutlich. Dort sagten **Dr. Nils Schmid, Minister für Finanzen und Wirtschaft** und stellvertretender Mi-



nisterpräsident des Landes Baden-Württemberg: „Zukünftige Fahrzeugmodelle sollen hier am Standort erforscht, entwickelt und produziert werden. Dabei ist das Erreichen einer großen Wertschöpfungstiefe eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen. Um diese hohe Wertschöpfungstiefe bei den neuen Antriebsstrangkomponenten zu erzeugen, müssen Erkenntnisse aus Forschung und Entwicklung auf die industrielle Fertigung übertragen werden. Dies kann nur in einem vertrauensvollen Dialog und einer engen Zusammenarbeit von Industrie, Wissenschaft und Politik gelingen.“ Und **Franz Loogen, Geschäftsführer der e-mobil BW:** „Der Technologiewandel im Rahmen der Energiewende hin zur Elektromobilität stellt eine besondere Herausforderung dar. Um diese zu meistern, ist der intensive Austausch und die Kooperation aller Beteiligten wichtig. Mit der Zusammenarbeit im Spitzencluster Elektromobilität Süd-West unterstützen wir die Industrialisierung der Elektromobilität, mit dem Schaufenster Living Lab BWe mobil die Anwendung im Alltag und die

Entwicklung von Geschäftsmodellen. Ziel aller Aktivitäten ist es, zukunftsorientierte Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu schaffen.“



Leichtbau

Die IG Metall Baden-Württemberg begrüßte die am 23. Oktober in Stuttgart bekannt gegebene Gründung der Landesagentur Leichtbau. Für die IG Metall war dieser Schritt „konsequent“ und „notwendig“.

Die Entscheidung hilft, den Standort Baden-Württemberg und die Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen. Die Landesregierung bekennt sich damit zur gezielten Förderung neuer Technologien in den Schlüsselindustriezweigen.

Die gesamte Metall- und Elektroindustrie wird von diesem Wandel betroffen. Zuvorderst die Automobilindustrie, aber auch der Maschinen- und Anlagenbau und andere Zweige. Mit der Förderung eines intelligenten hybriden Leichtbaus nimmt Baden-Württemberg eine Alleinstellung ein. Viel zu oft wird bei Leichtbau nur über Carbon gesprochen, das kann schnell zur Sackgasse werden.



Alleine in Baden-Württemberg hängen hunderttausende Arbeitsplätze von den Entwicklungen der Metall- und Elektroindustrie ab. Jetzt müssen die Beschäftigten auf diesen Wandel vorbereitet werden. Jetzt müssen die Grundsteine für die ausreichende Qualifizierung der Beschäftigten gelegt werden. Denn qualifizierte Beschäftigte sind der beste Rohstoff, den wir zu bieten haben.

Weiter forderte die IG Metall ein, schnell zu Standards über notwendige **Arbeits- und Gesundheitschutzanforderungen** beim Umgang mit diesen neuen Werkstoffen zu kommen. Hier ist sicherlich auch noch einiges an Forschung notwendig, die durch die neue Landesagentur initiiert und koordiniert werden kann.

MASCHINENBAUDIALOG

Am 17. Juli 2012 fand in Denkendorf eine gemeinsame Veranstaltung von IG Metall, VDMA und Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg statt. Im Rahmen des Maschinenbaudialogs, zu dem über 170 Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften zusammengekommen sind, wurde unter anderem eine gemeinsame Erklärung zur Zukunftsstrategie für den Maschinenbau unterzeichnet.

IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann unterstrich auf der Veranstaltung die Notwendigkeit, die Beschäftigten an Innovationsprozessen in den Unternehmen zu beteiligen und in die Abläufe einzubinden. Im Zuge des demografischen Wandels sieht er die Unternehmen vor gewaltigen Herausforderungen.

Viele Fachkräfte scheiden in den kommenden Jahren altershalber aus den Betrieben aus. Für die verbleibenden und neuen Fachkräfte steigen die Anforderungen an die Qualifikationen, da technische Innovationszyklen immer kürzer werden.

FRAUEN

Auch 2013 wurden am 8. März zum Internationalen Frauentag Zeichen gesetzt. Die Gewerkschaften haben zu diesem Anlass zu zahlreichen Veranstaltungen im ganzen Land eingeladen, zeigten mit Infoständen Präsenz und boten in betrieblichen Frauen-Cafés die Möglichkeit des Austauschs.

Monika Lersmacher von der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg: „Gemeinsam wollten wir heute für morgen Zeichen setzen – darum ging es uns beim diesjährigen Internationalen Frauentag.“ Der Frauentag sei keine Idee von vorgestern, betonte die Gewerkschafterin, sondern Ausdruck von Veränderungsbedarf. Dies hat unlängst die Diskussion über Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz deutlich gemacht. Lersmacher: „Die Probleme der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männer sind auch am 102. Frauentag noch lange nicht vom Tisch. Im Gegenteil. Die Kluft bei den Entgelten wächst. Deshalb streiten wir weiter für Entgeltgerechtigkeit und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“



Um die notwendigen Zeichen zu setzen, brauche es aber breite Unterstützung. Deshalb sei es erfreulich, dass der Anteil der weiblichen Mitglieder der IG Metall im vergangenen Jahr um 0,7 Prozent gewachsen sei. Der Anteil berufstätiger Frauen ist in den letzten 22 Jahren von 44 auf 66 Prozent gestiegen. Ein Großteil arbeitet allerdings in Teilzeit mit durchschnittlich 18,1 Stunden pro Woche. Hingegen ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der Wirtschaft kaum angestiegen. Lersmacher: „Wir brauchen keine Appelle und freiwillige Verpflichtungen, wir wollen Zeichen setzen und fordern deshalb eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.“

Und auch beim Entgelt hinken die Frauen hinterher. So bekommen weibliche Beschäftigte im Bundesdurchschnitt 22 Prozent weniger als Männer, in Baden-Württemberg liegt der Unterschied bei über 28 Prozent. Die IG Metall hat dazu eine Initiative gestartet **„Auf geht's! Faires Entgelt für Frauen“**.

Lersmacher: „Es gibt noch mehr als genug Baustellen von Entgeltgerechtigkeit, Karrierechancen bis hin zur Vereinbarkeit. Wir wollen am 8. März Zeichen setzen für eine gesunde Balance von Arbeit und Leben.“

DURCHSETZUNGSSTARK UND SELBSTBEWUSST – DIE JUGEND DER IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Die „Zukunft gemeinsam gestalten“, darum geht es den über 280 Jugend- und Auszubildendenvertretern (JAV) und Betriebsräten, die am 13. April 2013 im Congresszentrum Pforzheim zusammenkamen.

Die 675 JAV-Gremien waren im Herbst 2012 neu gewählt worden. Die IG Metall stellt nun rund 1.250 von 1.900 JAV-Mitgliedern in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg.

Lea Marquardt, Bezirksjugendsekretärin der IG Metall: „Alle Gewählten haben eine große Verantwortung. Sie müssen sich mit den Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation auseinandersetzen, gleichzeitig die aktuellen Handlungsfelder für die JAV im Betrieb identifizieren und sich letztlich für die Interessen der Auszubildenden und der Jugend im Betrieb stark machen. Das erfordert Selbstbewusstsein und Durchsetzungsstärke, denn noch immer gibt es viel verkrustetes Denken und Handeln, das es gilt aufzubrechen und dem die JAVs offensiv begegnen müssen.“

Deshalb fokussierte sich die Konferenz auf die Möglichkeiten, die Jugendvertreter mit dem nötigen Rüstzeug für das Mandat auszustatten, Qualifizie-



rungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu zeigen und einen Blick auf die Zeit nach der Ausbildung zu werfen.

Lea Marquardt: „Die Jugend soll ein Gespür dafür bekommen, wie die Qualität ihrer Ausbildung einzuschätzen ist, wie Arbeit auch über Jahre hinweg Spaß machen kann und was hinter dem Begriff der guten Arbeit steckt. All diese Fragen sind elementar miteinander verbunden und begleiten jeden von uns durch sein ganzes Arbeitsleben. Deshalb ist es wichtig, sich frühzeitig mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Und wir wollen, dass die Jungen Lust auf dieses Amt haben. Es ist wichtig, es bringt Verantwortung und gibt einem im Gegenzug Einflussmöglichkeiten. Deshalb ist es wichtig, sich untereinander zu vernetzen und zu sehen, dass man nicht alleine am Kämpfen ist.“

Insgesamt hat die Jugendarbeit im Bezirk einen großen Stellenwert und ist das ganze Jahr über in 25 Ortjugendausschüssen aktiv.



SENIORINNEN UND SENIOREN

Die Einbindung der Seniorinnen und Senioren des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg in die gewerkschaftliche Arbeit hat einen hohen Stellenwert. Zum einen, weil die IG Metall vom Wissen und den Erfahrungen der Älteren lebt und profitiert, zum anderen, weil die IG Metall sich auch konkret für die Belange von Rentnerinnen und Rentnern einsetzt. Inhalte sind hier z. B. die Gestaltung und Verbesserung der Renten, eine Gesundheits- und Pflegeversorgung, die höchsten Qualitätsansprüchen entspricht, aber auch altersgerechtes Wohnen und Infrastrukturfragen. Bundesweit sind ca. 500.000 IG Metall-Mitglieder in Rente. In Baden-Württemberg liegt der Anteil an der Gesamtmitgliederzahl bei rund 81.000 Mitgliedern (ca. 20 Prozent).

Auf regionaler Ebene der Verwaltungsstellen sind die Seniorinnen und Senioren aktiv u. a. in der Mitgliederhaltarbeit eingebunden. Durch zwei Veranstaltungen auf Bezirksebene am 19. September 2012 und 20. März 2013 seit der letzten Bezirkskonferenz wurden tarifpolitische Themen, aber u. a. auch konkrete Informationen zu Verkehrssicherheit, allgemeiner Sicherheit, Umgang mit Anforderungen moderner Informationssysteme bearbeitet.

Die bundespolitische Einbindung des bezirklichen Seniorenarbeitskreises ist durch die Einbindung mehrerer Vertreter aus Baden-Württemberg in die politische Diskussion des AGA-Arbeitskreises (Außerbetriebliche Gewerkschafts-Arbeit) beim Vorstand der IG Metall gewährleistet.

VERTRAUENSLEUTE-WAHLEN

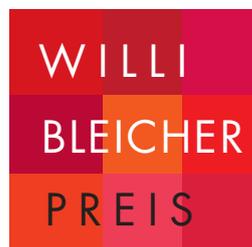
Einen besonderen Stellenwert nimmt selbstverständlich die Vertrauensleutearbeit ein. Zusammen mit einem neugewählten Leitungsteam des bezirklichen Vertrauensleuteausschusses wurde die Umsetzung der Tarifverträge aus dem Tarifabschluss vom Mai 2013 ebenso debattiert wie Planungen für die Tarifrunde 2013. Außerdem auf der Agenda: die Beschäftigtenbefragung, Mitgliederwerbung, Aktivitäten zur Bundestagswahl im Herbst 2013.

Auf der bezirklichen Vertrauensleutekonferenz im Herbst 2012 setzten sich über 150 Delegierte mit

der politischen Planung der IG Metall, den Anforderungen an die Vertrauensleutearbeit, Alternativen zur Rente ab 67, Anforderungen an altersgerechte Arbeitsplätze sowie Alternativen zur neoliberalen Krisenbewältigungspolitik in Europa auseinander. Dazu geladen waren prominente Referenten wie Detlef Wetzel, zweiter Vorsitzender der IG Metall, Prof. Ernst Kistler, Dr. Martin Kuhlmann und Georg Fülberth.

Etwas ernüchternd fiel dagegen die Bilanz der Vertrauensleutewahlen aus. So nahm die Zahl der betrieblichen Vertrauensleute der IG Metall um gut 13 Prozent auf knapp über 10.000 ab. Somit konnte der seit 2000 anhaltende Trend leider nicht gestoppt werden. Damals hatte die IG Metall noch knapp über 13.000 Vertrauensleute in den Betrieben. Die Ursachen liegen vielerorts in Betriebsschließungen und Betriebsverkleinerungen sowie statistischen Bereinigungen. Dagegen haben 24 der 27 Verwaltungsstellen aktive Vertrauensleuteausschüsse.

WILLI-BLEICHER-PREIS



2012 wurde der Willi-Bleicher-Journalistenpreis der IG Metall Baden-Württemberg ins Leben gerufen und am 13. Juli erstmals vergeben. Ausgezeichnet wurden:

1. Preis: *Sina Rosenkranz und Franziska Roth*, beide SWR, für „Falsch vermittelt – Arbeitsagenturen schicken Jobsuchende in Leiharbeit“
2. Preis: *Thomas Eberding*, SWR Fernsehen, für „GLS-Paketzusteller“
3. Preis: *Petra Otte*, Stuttgarter Nachrichten, für „Der Geldregen trifft längst nicht alle“ und *Flora Wisdorff*, Die Welt, für „Zeitarbeit für immer“

Nachwuchspreis: *Katrin Pribyl*, Südkurier, für die Serie „Gesichter des Handwerks“



Ausgewählt wurden die Preisträger von einer unabhängigen dreiköpfigen Jury: **Prof. Frank Brettschneider**, Universität Hohenheim, Institut für Kommunikationswissenschaften; **Dr. Wolfgang Storz**, Freier Publizist und ehemaliger Chefredakteur der Frankfurter Rundschau; **Peter Heilbrunner**, Abteilungsleiter Redaktion Wirtschaft und Umwelt, SWR Hörfunk.

Der Willi-Bleicher-Preis soll als Auszeichnung für qualitativ hochwertige Berichterstattung aus der baden-württembergischen Arbeitswelt verstanden werden. Dabei sollen das tägliche Leben und Erleben in den Fabriken und Büros des Landes, die Dokumentation des Wandels der Arbeit, die Gefahren veränderter Rahmenbedingungen, aber auch die

Belastungen oder Erfolge im Mittelpunkt stehen, die das Berufsleben bereithält. Die IG Metall will mit dem Preis außerdem einen ganz gezielten Kontrapunkt zu den aktuellen Entwicklungen der Medienlandschaft setzen.

Es sollen Journalistinnen und Journalisten für ihre Arbeit, ihren Mut und ihr Engagement, unabhängig von ihren Redaktionen ausgezeichnet werden. Der Preis wird vergeben für persönliche Arbeit und spannende Beiträge über die Arbeitswelt und die Arbeitswirklichkeit in unserem Land, Beiträge, durch die unsere tägliche Arbeit greifbar und erlebbar wird.

Die Jury erklärte: „Wir hatten es wirklich nicht leicht. Wir wurden mit Beiträgen eingedeckt, deren Niveau uns überraschte. Das hat die Entscheidungen nicht leicht gemacht. Für und Wider jeder einzelnen Einsendung haben wir mehrmals gegeneinander abgewogen. So hat sich der Kreis der Aspiranten Runde um Runde verkleinert, bis am Ende die Preisträger übrig geblieben sind. Die Arbeit in der Jury war anspruchsvoll, hat aber eine Menge Spaß gemacht. Wir hoffen der Preis etabliert sich. Er hätte es verdient.“

Anfang 2013 wurde der Preis erneut ausgeschrieben. Vergeben wird der Preis in diesem Jahr, verbunden mit einem Preisgeld in Höhe von 1.500 € je Kategorie, für die Bereiche Fernsehen, Hörfunk und Print/Online. Zusätzlich wird ein mit 1.000 € dotierter Nachwuchspreis vergeben.

Die diesjährige Jury: **Prof. Dr. Frank Brettschneider**, Universität Hohenheim, Institut für Kommunikationswissenschaft, **Peter Heilbrunner**, Abteilungsleiter Wirtschaft und Umwelt, SWR Hörfunk, und **Wolfgang Schorlau**, Freier Journalist und Autor.

Die Preisverleihung erfolgt in festlichem Rahmen am Abend des 18. Juli 2013 in Stuttgart.

WEITERE TARIFERGEBNISSE

Am 10. Juli wurde gleich in der ersten Verhandlung ein Ergebnis für den Bereich **Uhren-, Schmuck- und Edelmetallindustrie** gefunden. Vereinbart wurden Entgelterhöhungen von 4,3 Prozent, mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit und die unbefristete Übernahme der Auszubildenden.

Ende November 2012 wurde für die Beschäftigten im Bereich **Metallbau und Feinwerktechnik** in Baden-Württemberg ein Tarifergebnis gefunden. Demnach wurden die Entgelte ab 1. Januar 2013 um 3,2 Prozent erhöht. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 12 Monaten und endet am 31. Oktober 2013.

Am 13. März haben sich die Tarifparteien der **Holz und Kunststoff Industrie** nach 9 Stunden in der vierten Verhandlung und nach massiven Warnstreiks der Branche im Bezirk auf einen neuen Tarifvertrag verständigt. Für die Monate Januar und Februar 2013 galten die alten Entgelttabellen weiter. Zum 1. März wurde der tarifliche Ecklohn um 3,0 Prozent auf 15,86 € angehoben. Die Ausbildungsvergütungen steigen um 30 €. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 16 Monaten.