



Fünf Tage Streik bei Bessey Stahl in Bietigheim-Bissingen: Die Beschäftigten erkämpfen sich die Tarifbindung – »sicher ist sicher«

Bessey wieder mit Tarif

STREIK FÜHRT ZUM ERFOLG

Monatelang hatten der Betriebsrat von Bessey Stahl und die IG Metall Ludwigsburg vergeblich über eine Tarifbindung verhandelt. Erst nach fünf Tagen Streik gab die Geschäftsleitung nach. Jetzt ist Bessey wieder voll tarifgebunden.

Die 80 Beschäftigten in Bietigheim-Bissingen freuen sich sehr über den Erfolg im Arbeitskampf, berichtet Horst Schoch, der betriebliche Streikleiter. »Alle können jetzt vom neuen Tarifabschluss profitieren, was will man mehr?«: »Wir haben dem Arbeitgeber unser Recht abgetrotzt«, sagt Sabine Grau, die Leiterin der IG Metall-Vertrauensleute.

Ausgerechnet zum 125-jährigen Firmenjubiläum trat Bessey Ende 2013 aus dem Arbeitgeberverband Südwestmetall aus. Zugleich wurde der Betrieb mit rund 250 Beschäftigten in die Bereiche Stahl und Tools aufgespalten. Während Tools sich nach zähen Verhandlungen und Warnstreiks die Tarifbindung bald zurückholte, stellte sich die Geschäftsleitung bei Stahl stur. Die Arbeitszeit sollte unbezahlt auf 42 Stunden verlängert, Urlaubs- und Weihnachtsgeld ganz gestrichen werden. Schon in den

Jahren vorher wurden übertarifliche Leistungen abgebaut, es hakte bei der Umsetzung des Era-Tarifvertrags und den korrekten Eingruppierungen. »Wir waren in einer richtigen Abwärtsspirale und fühlten uns respektlos behandelt«, sagt Grau. Besonders empörend fanden es die Beschäftigten, dass sie für hausgemachte Probleme des Managements geradestehen sollten. Viele Jahre wurde nicht mehr in den Betrieb investiert, so dass die Gewinne zurückgingen, berichtet Grau. »Die nötigen Mittel wollte sich die Geschäftsleitung mit Einschnitten bei der Belegschaft holen.«

Als im Februar nach monatelangem Verhandlungsmarathon die Vorstellungen von Geschäftsleitung und Beschäftigten noch immer weit auseinanderlagen, »hatte die Belegschaft endgültig genug und entschloss sich zum Streik«, sagt Grau. Nach der Urab-

stimmung ging es gleich los. »Trotz eisiger Kälte steht der Streik«, meldete am dritten Tag Markus Linnow, Streikleiter der IG Metall. Die Streikenden freuten sich über die große Unterstützung aus den Betrieben in der Region und die des baden-württembergischen Bezirksleiters Roman Zitelsberger. Fünf Tage stand die Produktion still, dann warf die Geschäftsleitung das Handtuch.

»Das Streikziel wurde zu 100 Prozent erreicht«, so lautet das Fazit von Schoch. »Wichtig ist das Signal an andere Betriebe«, ergänzt Linnow, »die Arbeitgeber können sich nicht alles erlauben, die Beschäftigten wehren sich.« Ludwigsburgs Bevollmächtigter Konrad Ott sagt: »Auf diesem Erfolg gilt es jetzt aufzubauen und dranzubleiben, die Arbeitgeber werden uns auch künftig nichts freiwillig geben.« ■

► ludwigsburg.igm.de

Pfandler kämpft für Tarifsicherheit

Auch bei Pfandler Process Solutions in Schwetzingen kämpft die Belegschaft für tariflich gesicherte Arbeits- und Entgeltbedingungen. Das Unternehmen trat Ende 2014 aus dem Arbeitgeberverband Südwestmetall aus, wohl »um dem neuen Eigentümer Deutsche Beteiligungs AG den Kauf schmackhaft zu machen«, sagte Reinhold Götz, Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim. Die neue Geschäftsleitung wurde zu Tarifverhandlungen aufgefordert, verweigerte bisher aber jedes Entgegenkommen. Dagegen protestierte die Belegschaft bereits mit mehreren Warnstreiks. Ihr Motto: »Es läuft nur mit Tarifvertrag!« Aktuelle Infos:

► mannheim.igm.de

Frauen: Neue Wege zur Weiterbildung

Frauen sind noch immer benachteiligt, wenn es um berufliche Entwicklung, Entgeltgerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. »Das forciert Altersarmut, prekäre Beschäftigung und einen Mangel an Fachkräften«, meint Monika Lersmacher, bei der IG Metall Baden-Württemberg zuständig für Frauen und Gleichstellung. Der Strukturwandel bei kaufmännischen Tätigkeiten lasse Aufgaben mit mittlerer Qualifikation wie Team-Assistenz oder Sekretariat zunehmend wegfallen. Ähnliches gelte für un- und angelernte Frauen im gewerblichen Bereich. Mit dem neuen Qualifizierungsstarifvertrag für die Metallindustrie könnten neue Wege zur Weiterbildung angeboten werden, so Lersmacher: »Wir werden die Betriebe daran messen, wie sie diese Regelungen umsetzen.«

Clara-Zetkin-Preis 2015

Der Clara-Zetkin-Preis der IG Metall-Frauen Heidenheim ging 2015 an Marianne Lutz. Die frühere Betriebsratsvorsitzende von Steiff ist bis heute vielfältig sozial und politisch engagiert. Der Preis würdigt ihr Wirken für die Gleichstellung der Frauen.

Impressum

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg,
Stuttgarter Straße 23,
70469 Stuttgart,
Telefon 0711-16 58 1-0,
Fax 0711-16 58 1-30,
E-Mail: bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de
Homepage:
www.bw.igm.de
Verantwortlich: Roman Zitzelsberger. Redaktion: Petra Otte, Uli Eberhardt.

Erster Schritt für mehr Bildung

DIE REGELUNGEN IM SÜDWESTEN

Mit dem neuen Tarifvertrag zur Qualifizierung ist 2015 ein erster Schritt in die geförderte Bildungsteilzeit gelungen. Die Regeln in Baden-Württemberg gehen bundesweit am weitesten.

Mehr Zeit und Geld für Bildung, so lautete eine Forderung in der Tarifrunde 2015. Mit dem neuen Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali) wurde sie erfüllt. Neu ist ein Paragraf zur Förderung persönlicher Weiterbildung durch den Arbeitgeber, der finanzielle Unterstützung analog zur Aufstockung in der Altersteilzeit (ATZ) beschreibt. Zudem wurden Fördermaßnahmen für An- und Ungelernte aufgenommen.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter in Baden-Württemberg, nannte das Ergebnis einen »wichtigen Schritt, um bei Weiterbildungen Chancengleichheit herzustellen und die Aufstiegsmöglichkeiten für alle Beschäftigten zu verbessern«. Den Einstieg in die geförderte Bildungsteilzeit (BTZ) »werden wir in Zukunft weiter ausbauen«. Noch hängen Förderungen für Weiterbil-



den von den Betriebsparteien ab: Sie können sich darauf einigen, einen Teil der ATZ-Mittel für BTZ zu verwenden. Will ein Arbeitgeber Altersteilzeit auf 1,5 Prozent beschränken, muss er die restlichen Mittel für Bildungszwecke verwenden. Dank Förderung kommen Beschäftigte in BTZ auf 74 bis 80 Prozent ihres Netto, ablehnen darf der Arbeitgeber Anträge nur aus besonderem Grund.

Wie im alten TV Quali haben ein Prozent der Beschäftigten Anspruch auf Freistellung für Wei-

terbildung; im verblockten Teilzeitmodell gilt dieser nun bis zu sieben Jahre und ermöglicht ein Studium. Eine Ausscheidungsvereinbarung samt Wiedereinstellungszusage ist für fünf Jahre möglich, die Ankündigungsfri- sten für beide Modelle wurden verkürzt. An- und Ungelernte können künftig einen Berufsabschluss nachholen – Arbeitgeber und Betriebsrat haben über den Bedarf zu beraten und entsprechende Angebote zu machen.

Diese Regelungen gelten im Kern in allen Tarifbezirken. In Baden-Württemberg besteht auf die Freistellung für Qualifizierung allerdings ein individueller Anspruch. Beschäftigte in anderen Bezirken können sich den Zugang erstreiten, indem der Betriebsrat die tarifliche Einigungsstelle anruft. ■

bw.igm.de

Stopa: Unendliche Geschichte um Betriebsratswahl

Die Betriebsratsgründung beim Anlagenbauer Stopa im südbadischen Achern gerät zur unendlichen Geschichte. Zehn engagierte Beschäftigte hatten ursprünglich im Sommer 2014 zur Wahl eines Wahlvorstandes eingeladen. Seitdem wurden sie von der Geschäftsleitung systematisch unter Druck gesetzt, von der Arbeit freigestellt, zu Aufhebungsverträgen gedrängt, schließlich gekündigt und mit Hausverbot belegt.

Im Dezember 2014 gab ein gerichtlicher Vergleich Hoffnung auf eine gütliche Einigung. Die verbliebenen Beschäftigten, nicht alle konnten dem psychischen

Druck standhalten, sollten im Januar wieder an ihre Arbeitsplätze zurückkehren können. Im Gegenzug nahm die IG Metall ihren Strafantrag wegen Behinderung der Betriebsratswahl zurück.

An diese Vereinbarung hielt sich Stopa nicht. Die Beschäftigten wurden weiter schikaniert. Ihre Schreibtische wurden zu Katzentischen verkleinert oder neben Müllcontainern platziert. Private Gespräche wurden verboten, dienstliche eingeschränkt. »Ziel dieses Mobbings ist es wohl, die Betroffenen von einer aktiven Teilnahme an der nicht mehr zu verhindernden Betriebsratswahl

auszuschließen«, sagt Uwe Acker von der IG Metall Offenburg. Beschäftigte und IG Metall traten deshalb vom Vergleich zurück, die Strafanzeige ist neu gestellt.

»Die Kündigungsschutzverfahren werden im Mai fortgesetzt«, sagt Kurt Höllwarth, Anwalt der IG Metall. Die Wahl im März (nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe) hält Höllwarth »auf jeden Fall für anfechtbar«, schon weil sie nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden sei. Hinzu komme der Druck: »Wer will sich frei und unabhängig für diese Wahl aufstellen lassen?« ■

offenburg.igm.de