

GESCHÄFTSBERICHT 2012 - 2016

Bezirk
Baden-Württemberg



Mein **Leben**
Meine **Zeit**

67. Ordentliche Bezirkskonferenz
8./9. Juli 2016 in Ludwigsburg



**GESCHÄFTSBERICHT
DER IG METALL
BADEN-WÜRTTEMBERG**

2012 - 2016



IMPRESSUM

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

Redaktion: Petra Otte, Karin Schneider, Josef Bechtel, Pia Krücker

V.i.S.d.P.: Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter

Gestaltung: INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg

Fotos: Graffiti, INFO & IDEE, IG Metall

Herstellung: KOMESO GmbH, Stuttgart

Auflage: 700 Stück · Mai 2016



ZUM GEDENKEN

Wir gedenken der vielen Kollegen/-innen, die seit der letzten Bezirkskonferenz gestorben sind. Stellvertretend nennen wir:

Bezirk Baden-Württemberg

Ernst Eisenmann,
ehemaliger Bezirksleiter

Geschäftsstelle Aalen

Isolde Sauter
Gerhard Büttern

Geschäftsstelle Bruchsal

Dieter Unser

Geschäftsstelle Karlsruhe

Walter Groß
Jürgen Winstel

Geschäftsstelle Heidenheim

Siegfried Pommerenke,
ehemaliger Vorsitzender
DGB-Landesbezirk Baden-
Württemberg und ehemaliger
Erster Bevollmächtigter

Geschäftsstelle

Heilbronn-Neckarsulm

Eric Jäger

Geschäftsstelle Lörrach

Horst Stech

Geschäftsstelle Ludwigsburg

Günther Seedorf
Ingrid Bongert

Geschäftsstelle Mannheim

Gerda Bohn
Walter Spagerer,
ehemaliger Erster Bevollmächtigter
Walter Metz

Geschäftsstelle Offenburg

Gabriele Acker
Georg Schwarz
Tilo Stiegler

Geschäftsstelle

Reutlingen-Tübingen

Hermann Früh

Geschäftsstelle Schwäbisch Hall

Günter Steck

Geschäftsstelle Stuttgart

Helmut Roth
Manfred Dautel
Werner Schneider

Geschäftsstelle

Villingen-Schwenningen

Karl-Heinz Schaaf
Hans-Martin Baumann

Geschäftsstelle Waiblingen

Elfriede Becker



INHALT

EDITORIAL

Die IG Metall Baden-Württemberg
gestern, heute und morgen 8-11

Vier Jahre, vier Schwerpunkte,
vier betriebliche Beispiele 12-25

TARIFPOLITIK

Gewerkschaftstag 2015 28-31

Metall- und Elektroindustrie 32-41

Tarifrunde 2013 32-33

Tarifrunde 2014/15 33-35

Tarifrunde 2016 35-41

Holz und Kunststoff 42-43

Textil und Bekleidung 44-47

Metallhandwerk 48-53

Kfz-Handwerk 48-49

Elektrohandwerk 49

Metallbau und Feinwerktechnik 50-52

Technische Gebäudeausrüster (TGA) 53

Edelmetallindustrie 54-55

BETRIEBS- UND BRANCHENPOLITIK

Große Beschäftigtenbefragung 2013 58-59

Betriebsratswahlen 2014 60-61

Engagement in der Kontraktlogistik 62

Betriebspolitische Initiative BEAT
und neue Arbeitszeitkampagne 2016 63-65

Vertrauensleutewahlen 2016 66-67

Arbeits- und Gesundheitsschutz/Tatort Betrieb 68-70

Industrie- und Branchenpolitik 71-76

Industrie 4.0 71-73

Automobilindustrie/Elektromobilität 74-75

Maschinen- und Anlagenbau 75-76

Leichtbau 76

Betriebsräte-Netzwerke 77-79

Vernetzung der Kfz-Zulieferer 77-78

Lean Office 79



◆ GESELLSCHAFTSPOLITIK

Bundestagswahl 2013, Bundespolitik
und die Rolle der IG Metall ----- 82-86

Landespolitik ----- 87-89
Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg ----- 90-91

◆ ORGANISATIONSPOLITIK

Organigramm der Bezirksleitung ----- 94-97
Der Bezirk im Wandel ----- 98-99
Neue Konzepte zur Mitgliederwerbung ----- 100-103
Das gemeinsame Erschließungsprojekt GEP ----- 104-107
Jugend- und Studierendenarbeit –
Übernahme und Weiterbildung sichern ----- 108-112
Frauen ----- 113-114
Migrantinnen und Migranten ----- 115-116

Seniorinnen und Senioren ----- 117
Schwerbehinderte Menschen ----- 118-119
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
und Willi-Bleicher-Preis ----- 120-127
125 Jahre IG Metall ----- 128-129
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ----- 130-132
Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht sowie Rechtsschutz ----- 133
Internationale Zusammenarbeit ----- 134-135

◆ ORGANISATION IN ZAHLEN – MITGLIEDERENTWICKLUNG

Mitgliederentwicklung ----- 138-164

Beiträge ----- 165-167

EDITORIAL

Die IG Metall Baden-Württemberg gestern, heute und morgen	8-11
Vier Jahre, vier Schwerpunkte, vier betriebliche Beispiele	12-25





DIE IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG GESTERN, HEUTE UND MORGEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

an dieser Stelle folgt in der Regel ein Rückblick auf die Ereignisse seit der letzten Bezirkskonferenz in Baden-Württemberg. Das greift mir zu kurz, neben herausragenden Entwicklungen der Vergangenheit möchte ich zusätzlich einen Blick auf unsere Arbeit in der Gegenwart und wichtige Herausforderungen der Zukunft werfen. Immer bezogen auf die vier wesentlichen Handlungsfelder IG Metall: Tarif- und Betriebspolitik sowie Gesellschafts- und Organisationspolitik.

Welches waren die bestimmenden Entwicklungen der vergangenen vier Jahre?

Tarifpolitisches Highlight war sicher der Pilotabschluss von 2015 in der Metall- und Elektroindustrie. Gegen den Widerstand und massive Kürzungsversuche der Arbeitgeber ist es uns gelungen, die Regelungen zur Altersteilzeit zu verbessern und in die Zukunft fortzuschreiben. Mit dem Einstieg in die geförderte Bildungsteilzeit haben wir zudem die Möglichkeiten für Fort- und Wei-

terbildungen im Laufe des Berufslebens ausgeweitet. Betriebspolitisch war die IG Metall vor allem mit der Umsetzung dieses Tarifergebnisses beschäftigt. Zur Altersteilzeit wurden bis heute zahlreiche Betriebsvereinbarungen angepasst, beziehungsweise vereinbart. Die Bildungsteilzeit müssen wir dagegen noch stärker in den Betrieben verankern.

Gesellschaftspolitisch hat die IG Metall in den vergangenen vier Jahren besonders großen Einfluss gehabt: In diese Zeit fallen die Ein-





führung des bundesweiten gesetzlichen Mindestlohns, die Rente 63/45 sowie das Vorhaben, Leiharbeit und Werkverträge zu regulieren. In Baden-Württemberg gibt es seit Sommer 2015 nicht zuletzt durch Druck der IG Metall endlich ein Bildungszeitgesetz.

In der eigenen Organisation waren wir ebenfalls erfolgreich: Die Zahl der Mitglieder ist im Berichtszeitraum von Jahr zu Jahr gewachsen. Um auch in Zukunft handlungs- und durchsetzungsfähig zu bleiben, hat der Bezirk zudem das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) auf den Weg gebracht.

Was beschäftigt die IG Metall Baden-Württemberg aktuell?

Mit Ausnahme der Edelmetallindustrie (bei Redaktionsschluss) haben wir derzeit alle Tarifrunden in unseren Branchen erfolgreich abgeschlossen. Im Zusammenhang mit der M+E-Tarifrunde 2016 haben wir zudem das Thema Gerechtigkeit

und Tarifbindung in Angriff genommen – elf Betriebe wurden seither neu in die Tarifbindung geführt. Diese Anstrengungen wird die IG Metall Baden-Württemberg fortsetzen. Zudem beschäftigt uns das vom Gewerkschaftstag beschlossene Arbeitskampfkonzzept, das bereits in der Tarifrunde 2016 intensiv diskutiert und durchgeplant wurde.

In den Betrieben macht sich derweil der Trend zur digitalen Vernetzung – bekannt als Industrie 4.0 – immer stärker bemerkbar. Die anstehenden Umwälzungen bei Arbeitsinhalten und -strukturen erfordern unsere Unterstützung und Begleitung. Dazu werden wir unter anderem das Projekt Arbeit + Innovation intensiv nutzen.

Gesellschaftspolitisch haben uns die Landtagswahlen 2016 stark beschäftigt. Jetzt gilt es, mit der grün-schwarzen Landesregierung und insbesondere dem neuen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit eine konstruktive Ebene der Zusammenarbeit zu finden. Fragen

von Industriepolitik, Bildung und Beschäftigung stehen dabei für uns im Mittelpunkt.

Die eigene Organisation ist nach einem verhaltenen Jahresstart wieder auf gutem Mitgliederkurs, darüber hinaus kümmern wir uns um den Generationenwechsel in haupt- und ehrenamtlichen Funktionen in Geschäftsstellen, Betriebsrats- und Vertrauensleutegremien. Allein in den vergangenen vier Jahren – hier sei ein kurzer Rückblick gestattet – haben im Bezirk 13 von aktuell 24 Ersten Bevollmächtigten neu die Arbeit aufgenommen.

Welche Herausforderungen stehen in der Zukunft an?

Tarifpolitisch wollen wir 2018 das Thema Arbeitszeit angehen und Arbeitsmodelle entwickeln, die in die Zeit und zu den zeitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten passen. Das setzt voraus, dass solche Fragen zunächst auf betriebspolitischer Ebene bearbeitet werden –

viele erfolgreiche Beispiele in der Praxis sind eine gute Basis für flächendeckende Regelungen.

Für die Stabilisierung des Rentenniveaus und die paritätische Finanzierung der Krankenkassen werden wir uns gesellschaftspolitisch stark machen. In Baden-Württemberg setzen wir uns für eine Politik der Nachhaltigkeit ein und werden dafür Sorge tragen, dass das Bildungszeitgesetz Bestand haben wird.

Organisationspolitisch geht es künftig darum, die Mitgliederbeteiligung als wesentlichen Faktor erfolgreicher Erschließungsarbeit flächendeckend auszubauen. Für die mittel- bis längerfristige Perspektive erarbeitet der Bezirk derzeit einen Strategie-Leitfaden 2025.

Mehr zu den von mir angeschnittenen Themen findet Ihr auf den folgenden Seiten und natürlich auf unserer Bezirkskonferenz am 8. und 9. Juli unter dem Motto „**Mein Leben – meine Zeit**“.



Viel Spaß bei der Lektüre,

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'R. Zitzelsberger'.

Euer
Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter



VIER JAHRE, VIER SCHWERPUNKTE, VIER BETRIEBLICHE BEISPIELE

Michael Brecht, Gesamt- und Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Daimler

Gute Arbeit versus prekäre Beschäftigung

Was macht für Dich gute Arbeit aus und inwiefern wird sie bei Daimler erreicht?

Gute Arbeit ist für mich in allererster Linie sichere Arbeit und das haben wir bei Daimler im letzten Jahr erneut erreicht: An allen deutschen Standorten konnten in sogenannten „Zukunftsbildern“ Investitionen und die Fertigung von Zukunftsprodukten festgeschrieben werden. Damit ist die Teilhabe der deutschen Standorte an der erfolgreichen Wachstumsstrategie des Unternehmens – und damit auch die Beschäftigung – nachhaltig gesichert. Unterstrichen wurde das im



Herbst 2015 durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2020 in der „Zukunftssicherung Daimler“ – einer Vereinbarung, die für alle Beschäftigten der Daimler AG in Deutschland Gültigkeit hat.

Gute Arbeit ist für mich auch Arbeit, bei der die Menschen körperlich und psychisch gesund bleiben. Dazu müssen die Arbeitsbedingungen ergonomisch und nach den Erkenntnissen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gestaltet sein. Sie muss aber auch Eigenverantwortung und Selbstbestimmung ermöglichen, sinnvoll und befriedigend und mit dem

Privatleben vereinbar sein. Gute Arbeit ist Arbeit, die angemessen bezahlt ist und in der man persönliche Entwicklungschancen erkennen kann. An all diesen Themen arbeiten die Betriebsräte intensiv.

Wie sieht es bei Daimler mit Leiharbeit und Werkverträgen aus und was hat sich aus Sicht des Betriebsrats getan?

In der Daimler AG sind derzeit weit über 5.000 Leiharbeiter/-innen in der Produktion und rund 2.500 im indirekten Bereich beschäftigt. Die Quote von 8 Prozent Leiharbeit im direkten Bereich, die bei uns schon seit 2004 festgeschrieben ist, kann nur im Ausnahmefall – z. B. bei einem Fahrzeug-Anlauf – und nur in Verbindung mit Festeinstellungen überschritten werden. Wir haben gute Erfahrungen mit der tariflichen und betrieblichen Regulierung von Leiharbeit gemacht – die Branchenzuschläge wirken und der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) wird erfolgreich angewandt. Vor gut zwei Jahren wurden Tausende Beschäftigte im Werkvertrag v. a. in Forschung und Entwicklung und in der Zentrale in Leiharbeiter umgewandelt, um juristisch korrekte Verhältnisse herzustellen. Viele dieser Kollegen/-innen wurden inzwischen auf Basis des TV LeiZ fest eingestellt.

Für die Betriebsräte der Standorte ist der TV LeiZ ein wichtiges Steuerungsinstrument – sie wachen darüber, dass dauerhafte Stellen nicht mit Leiharbeiter/-innen besetzt werden. Werkverträge sind für uns



Betriebsräte bekanntermaßen schwieriger zu handhaben, da Transparenz und Mitbestimmungsrechte fehlen und auch die neuen gesetzlichen Regelungen in dieser Frage unzureichend sind. Das Thema wird für uns immer brisanter, da das Unternehmen – wo immer juristisch vertretbar – von der regulierten Leiharbeit auf nicht regulierte Werkverträge ausweicht. Hinzu kommt, dass es Teil der Unternehmensstrategie ist, die Fertigung und Entwicklung auf Kernkompetenzen zu fokussieren und alle anderen Aufgaben fremdzuvergeben. Besonders unter Druck geraten sind z. B. die Logistikbereiche, die Werks- und Fabriktechnik, die Instandhaltung sowie verschiedene Verwaltungsbereiche von der Buchhaltung bis zum Controlling. Wir sind der Überzeugung, dass dies der falsche Weg ist. Oftmals geht es nur um kurzfristigen Abbau von Personal und nicht um eine intelligente und nachhaltige Lösung. Es ist sehr unbefriedigend, dass wir als Betriebsrat hier nicht einschreiten können.



Welche Anforderungen stellst Du an die IG Metall?

Wir müssen uns weiterhin auf politischer Ebene dafür stark machen, dass Betriebsräte bessere Mitbestimmungsmöglichkeiten bekommen. Beispielsweise wird die Digitalisierung die Arbeits- und Beschäftigungssituation grundlegend verändern. Um die Chancen zu

nutzen und die Risiken einzudämmen, brauchen wir bessere Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Arbeitsorganisation. Außerdem sollten Qualifizierungsfragen künftig ganz oben auf der gewerkschaftlichen Agenda stehen, da digitale Kompetenz und Veränderungsfähigkeit zu Schlüsselfaktoren für sichere und gute Arbeit werden.

Arbeitszeit/Flexibilisierung

Wachsende Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und individuelle Arbeitszeit-Bedürfnisse stehen oft miteinander im Widerspruch. Wie reagiert der Betriebsrat darauf und was erwartest Du von der IG Metall in Sachen Flexibilisierung/Arbeitszeit?

Bei Daimler strebt der Gesamtbetriebsrat seit zwei Jahren eine neue, innovative und bedürfnisgerechte Gesamtbetriebsvereinbarung zu „Mobilem Arbeiten“ an. Unser Ziel ist es, den Beschäftigten, deren Tätigkeit das ermöglicht, größere Chancen zur Selbstbestimmung zu eröffnen: Sie sollen in einem geregelten Rahmen entscheiden können, wo und wann sie arbeiten. Gleichzeitig sollen sie durch vereinbarte Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit vor einer völligen Entgrenzung der Arbeit geschützt werden. Klares Ziel ist auch, dass Arbeit, die geleistet wird, bezahlt werden muss – gleich wann und wo diese erbracht wird. Um eine solche Vereinbarung abschließen zu können, haben wir uns vor Aufnahme von Verhandlungen mit einer Online-Befragung und

Workshops an allen Standorten ein Bild von den Erwartungen der Beschäftigten gemacht.

Sobald wir das Thema „Mobiles Arbeiten“ geregelt haben, werden wir uns um mehr Möglichkeiten zur zeitlichen Selbstbestimmung für die Beschäftigten in starren Schichtsystemen kümmern. Wir dürfen die Beschäftigten in der Produktion nicht von den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, z. B. der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, abhängen. Hierfür brauchen wir gute Beispiele von innovativen Schichtmodellen, die IG Metall sollte hierbei koordinieren und unterstützen. Mittelfristig sollten wir den Anspruch auf mehr Selbstbestimmung, aber auch den Schutz vor neuen Belastungen durch zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit tarifvertraglich regeln. Auch der Gesetzgeber sollte auf die Chancen und Risiken der modernen Arbeitswelt reagieren und gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit entsprechend anpassen bzw. für tarifvertragliche Lösungen öffnen.

Bildung/Fachkräfte

Gute Bildung ist zur Fachkräfte-Sicherung essenziell. Was tut Daimler dafür? Wie wird der 2015 vereinbarte Einstieg in die Bildungsteilzeit praktisch gelebt?

Wir Betriebsräte setzen uns in allen Werken für die Stärkung und ständige Modernisierung der Berufsausbil-

dung ein. Daimler hat zudem ein breites Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, eine eigene Corporate Academy, Stipendienprogramme, etc. Die Bildungsteilzeit findet bei uns leider keine Anwendung, da wir bei der Altersteilzeit das Kontingent mehr als ausschöpfen.

Altersteilzeit/Rente

Welche Überlegungen gibt es bei Daimler bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen? Welche Erfahrungen macht der Betriebsrat mit dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit?

Der neue Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) hat bei Daimler dazu beigetragen, dass die Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in den Ruhestand deutlich ausgeweitet werden konnten. Jetzt stehen zur Verfügung:

- Frühestmöglicher Rentenzugang mit Alter 63 für langjährig Versicherte
- Rentenzugang zur abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte („Nahles-Rente“)
- Betrieblich vereinbar: ein Spätmodell 60 - 65
- Arbeitszeit im Blockmodell als auch in degressiven Modellen

Bei Daimler wird die tarifliche Anspruchsquote von vier Prozent dauerhaft und deutlich überschritten. Deshalb

greift das betriebliche Anspruchsmodell mit Kontingenten und doppelter Freiwilligkeit.

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Rentenpolitik – wie erfolgreich war sie damit in der Vergangenheit und was muss noch getan werden?

Die Rente 63/45 war sicher auch ein Erfolg der IG Metall. Jemand, der 45 Jahre malocht hat, muss die Möglichkeit haben, abschlagsfrei in Rente zu gehen. Deshalb ist die Debatte um die Rente mit 70 eine Kampfansage an die Beschäftigten in dieser Republik. Hier erwarten wir von der IG Metall, dass sie allen Vorstößen in diese Richtung entschlossen entgegensteuert. Die gesetzliche Rente muss weiterhin die wichtigste Säule der Altersversorgung sein. Wir sind aber genauso der Ansicht, dass die Betriebsrente weiter gestärkt werden muss – auch diesen Kurs der IG Metall halten wir für richtig. Betrieblich haben wir auf diesem Feld viel erreicht und sehr gute Erfahrungen gemacht.



Rolf Ebe, Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Liebherr

Gute Arbeit versus prekäre Beschäftigung

Was macht für Dich gute Arbeit aus und inwiefern wird sie bei Liebherr erreicht?

„Gute Arbeit“ setzt sich für mich aus vielen Komponenten zusammen. Um nur einige zu nennen: sichere Arbeitsplätze, verlässliches und gutes Einkommen, Vereinbarkeit von Familie/Leben und Beruf, Zeitsouveränität, Qualifizierung, berufliche Perspektiven, in Arbeit gesund alt werden, ein guter Übergang in die Rente und so weiter. Durch unsere Tarifverträge und die Tariferfolge der letzten vier Jahre ist es gelungen, die Arbeitsbedingungen in der Metall- und Elektroindustrie weiter positiv zu gestalten.

Bei Liebherr haben wir, aufgesetzt auf unsere Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen zum Thema Beschäftigungssicherung, Entgeltgestaltung, Arbeitszeit (Familie/Beruf), Altersvorsorge, Altersteilzeit usw., die unsere Kollegen/-innen ein Stück weit näher an „Gute Arbeit“ herangebracht haben. Dennoch ist natürlich noch Luft nach oben. Zum Beispiel bei al-



ternsgerechtem Arbeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Perspektiven für Facharbeiter, etc.

Wie sieht es in Deinem Unternehmen mit Leiharbeit und Werkverträgen aus und was hat sich aus Sicht des Betriebsrats verändert/verbessert?

Beim Thema Leiharbeit gibt es Licht und Schatten. Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit war der Auslöser für die Übernahme von 125 Leiharbeiter/-innen in feste Beschäftigungsverhältnisse. Die Einführung der Branchenzuschläge war ein voller Erfolg. Trotz alledem bleibt Leiharbeit ein Ärgernis und muss auf unserer Agenda bleiben. Glücklicherweise spielen Werkverträge bei uns noch nicht die große Rolle, rücken aber durch die Einschränkung beim Thema Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument stärker in den Fokus. Hier müssen wir handeln, es darf nicht zig verschiedene Beschäftigungsniveaus nebeneinander in einer Firma geben.

Arbeitszeit und Flexibilisierung

Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und individuelle Arbeitszeit-Bedürfnisse stehen oft miteinander im Widerspruch. Wie sieht das bei Liebherr aus?

Nach der Krise 2008-2010 wurde deutlich, dass unsere Arbeitszeitvereinbarung sowohl für die Beschäftigten wie für das Unternehmen einige Schwächen beinhaltet. Ebenso wurde der Wunsch von den Beschäftigten in Gleitzeit lauter, die Vereinbarung von 1996 den heutigen Anforderungen anzupassen und keinen Arbeitszeitverfall mehr zuzulassen. Mit dem Ziel, Familie, Erziehung, Pflege, Qualifizierung, Leben, Alter und Arbeitsplatzsicherung aus Sicht der Beschäftigten und die Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers unter

einen Hut zu bekommen. Im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten (durch die Nutzung von ungleichmäßiger Verteilung von Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten inklusive Langzeitkonten) ist es gelungen, einen Ausgleich zwischen Zeitsouveränität für die Beschäftigten und den Anforderungen des Arbeitgebers zu vereinbaren.

Was erwartest Du von der IG Metall in Sachen Flexibilisierung/Arbeitszeit?

Tarifliche Antworten auf neue Arbeitsformen und andere Lebensentwürfe zu finden, die es den Beschäftigten ermöglichen, über ihre Zeit bestmöglich selbst zu entscheiden.

Bildung und Fachkräfte

Was tut Liebherr zur Fachkräfte-Sicherung? Wie wird der Einstieg in die Bildungsteilzeit praktisch gelebt?

Die Fachkräfte-Sicherung wird durch die jährliche Einstellung von circa 60 Auszubildenden und Studierenden erreicht. Auszubildende werden unbefristet übernommen. Tarifliche Regelungen zur Qualifizierung werden von vielen Beschäftigten bereits direkt nach der Ausbildung in Anspruch genommen und genießen allgemein eine hohe Wertschätzung. Darüber hinaus gibt es auf der tariflichen Grundla-





ge für alle Beschäftigten Mitarbeitergespräche mit dem Schwerpunkt Weiterbildung, der von beiden Betriebsparteien eingefordert und umgesetzt wird. Die Nachfrage nach Bildungsteilzeit ist in unserer Belegschaft noch sehr überschaubar. Trotzdem sind die Widerstände auf Arbeitgeberseite bei diesem Thema deutlich zu spüren.

Altersteilzeit/Rente

Welche Überlegungen gibt es in Deinem Unternehmen bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen? Welche Erfahrungen macht der Betriebsrat mit dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit und der abschlagsfreien Rente 63/45?

Betriebsübergreifend gibt es momentan kein Konzept, wie Arbeitsplätze altersgerecht eingerichtet werden können. Ausgehend von laufenden Fällen des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden entsprechende Arbeitsplätze gesucht oder eingerichtet. Auf Initiative des Betriebsrats startet im Bereich der Vorfertigung Mitte 2016 ein Projekt mit Blick auf Ergonomie und altersgerechte Arbeitsplätze. Mit dem Tarifvertrag Altersteilzeit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Da wir zudem noch eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen haben, wird die Altersteilzeit bei uns

Was sollte die IG Metall Unternehmen, um die Bildungschancen weiter zu verbessern?

Wünschenswert wäre eine finanzielle Unterstützung während der Nutzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung unabhängig von der Altersteilzeit. Zudem eine Stärkung der Facharbeit in den Betrieben.

sehr gut genutzt. Auch der Zugang 63/45 kommt bei den Kollegen/-innen sehr gut an.

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Rentenpolitik – wie erfolgreich war sie damit in der Vergangenheit und was muss noch getan werden?

Aus meiner Sicht war die IG Metall in der Rentenpolitik bedingt erfolgreich. Ziel sollte sein, dass jeder, der 45 Jahre gearbeitet hat, auch abschlagsfrei in Rente gehen kann. Es gibt viel zu tun – packen wir es an!

Beate Kösling, Betriebsrats-Vorsitzende Ammann Elba Beton

Gute Arbeit versus prekäre Beschäftigung

Was macht für Dich gute Arbeit aus und inwiefern wird sie in Deinem Betrieb erreicht?

Da fallen mir ganz spontan die Stichworte Zufriedenheit, Begeisterung, mitgestalten und mitreden ein.

Aber auch Gesundheit oder Lebensqualität, eine ordentliche Ausbildung und Qualifizierung, faire Löhne, Tarifverträge und Sozialschutz.

Gute Arbeit ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse von jungen und älteren Kollegen/-innen.

In der Realität klaffen Wirklichkeit und unser Anspruch an gute Arbeit noch auseinander. Bei uns im Betrieb haben wir 2015 das Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten aufgegriffen. In Zusammenarbeit mit den Kollegen/-innen konnten wir mit vielen „Kleinigkeiten“ die Arbeitsplätze sicherer und ergonomischer gestalten. Prozesse wurden optimiert und die Arbeitsfähigkeit Älterer, z. B. beim Thema Mehrarbeit, berücksichtigt. Umso mehr schmerzt es, dass nun die gesamte Produktion in Ettlingen geschlossen und verlagert wird.



Welche Anforderungen stellst Du hinsichtlich guter Arbeit und der Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen an die IG Metall?

Das Thema Leiharbeit und Werkverträge hat bei uns in den letzten vier Jahren keine zentrale Rolle gespielt. Der vorliegende Gesetzentwurf zu Werkverträgen und Leiharbeit ist für uns Betriebsräte aber nicht ausreichend. Leiharbeit muss auf ihre Funktion, der Deckung eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs, zurückgeführt werden.



Arbeitszeit/Flexibilisierung

Wachsende Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und individuelle Arbeitszeit-Bedürfnisse stehen oft miteinander im Widerspruch. Welche neuen Arbeitszeitmodelle hat der Betriebsrat bereits eingeführt und was ist noch geplant?

Aufgrund der betrieblichen Situation haben wir in den letzten vier Jahren von Kurzarbeit bis hin zu Überstunden alles durchgemacht. Wir hatten auch einige Anträge für Teilzeit, (z. B. auf 30 oder 25 Stunden) die wir für die Kollegen/-innen entsprechend ihren Wünschen regeln konnten. Wenn wir Ende des Jahres keine Produktion mehr haben, müssen wir unsere jetzige Ar-

beitszeitregelung überprüfen und an die neue Beschäftigtenstruktur anpassen. Arbeitszeiten in Entwicklung und Verwaltung sind anderen Kriterien unterworfen als die Arbeitszeit in der Produktion. Mobiles Arbeiten, zunehmende Flexibilisierung auch innerhalb des Konzerns und die unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten verlangen nach neuen Formen der Arbeitszeitgestaltung.



Altersteilzeit / Rente

Welche Überlegungen gibt es bei Ammann Elba bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen? Wie wichtig sind für die Belegschaft Altersteilzeit und die abschlagsfreie Rente 63/45?

Wir hatten schon in der Vergangenheit das Problem, dass die sogenannten „Schonarbeitsplätze“ für ältere oder im Einsatz eingeschränkte Arbeitnehmer/-innen nicht mehr vorhanden waren. Speziell für diesen Kreis der Kollegen/-innen war die Altersteilzeit (ATZ) bei uns schon immer ein Instrument, um vorzeitig aus dem Betrieb ausscheiden zu können. Die Möglichkeit der abschlagsfreien Rente 63/45 wird sehr stark genutzt. Ich glaube, bisher haben alle Kollegen/-innen, die die Voraussetzungen erfüllt haben, die Rente 63/45 in Anspruch genommen.

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Rentenpolitik – was muss dafür noch getan werden?

Ein Kurswechsel in der Rentenpolitik ist für mich unabdingbar. Durch Bekanntgabe der kräftigen Rentenerhöhung zum 1. Juli diesen Jahres tritt das eigentliche Dilemma, die weitere Absenkung des Rentenniveaus auf 43 Prozent des Durchschnittseinkommens, etwas aus dem Fokus. Das Engagement der IG Metall in Sachen Rente 63/45 war klasse und richtig. Jetzt müssen wir weitermachen und dafür sorgen, dass der Beschluss der rot-grünen Bundesregierung bei ihrer Rentenreform 2001 rückgängig gemacht wird. Bleiben die Kürzungs-

faktoren, wird der Anteil derjenigen, die in Altersarmut leben müssen, Jahr für Jahr steigen. Und das wird bei einer Absenkung des Rentenniveaus auf 43 Prozent auch den „normalen“ Facharbeiter treffen. Die IG Metall darf in der Frage Rente ab 67 und einer weiteren Absenkung des Rentenniveaus keine Ruhe geben!



Alfred Löckle, Gesamt- und Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Bosch

Gute Arbeit versus prekäre Beschäftigung

Was macht für Dich gute Arbeit aus und inwiefern wird sie erreicht?

Gute Arbeit ist die Grundlage für ein gutes Leben. Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein faires und verlässliches Einkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind die Grundpfeiler, gute Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung die Garantien dafür. Darauf bauen auf: eine sinnstiftende Aufgabe, Freiräume für Kreativität und Eigeninitiative, ein kollegiales soziales Umfeld und vor allem Wertschätzung.



Wie sieht es bei Bosch mit Leiharbeit und Werkverträgen aus?

Leiharbeit und Werkverträge spielen an den meisten Standorten von Bosch verglichen mit anderen Unternehmen eine eher untergeordnete Rolle – was nicht heißt, dass sich unsere Kollegen/-innen nicht mit allen Fällen herumschlagen haben. Dagegen sehen wir mit Sorge, dass vor allem in den Fertigungsbereichen die Anteile der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen stark angestiegen sind. In der guten wirtschaftlichen Situation von 2015 konnten wir an etlichen

Standorten die Entfristung der Verträge einer größeren Zahl von Kollegen/-innen durchsetzen.

Welche Anforderungen stellst Du hinsichtlich guter Arbeit und der Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen an die IG Metall?

Der technologische Wandel, wie etwa der Übergang zur Elektromobilität und der Einzug der Internettechnologien in die industrielle Arbeitswelt, bedeuten einen Umbruch für die gesamte Wertschöpfungskette auch der Metall- und Elektroindustrie. Ich fürchte, dass der Fokus auf

die Klassiker Leiharbeit und Werkverträge angesichts des Wandels viel zu eng ist. Wir müssen lernen, gewerkschaftliche Organisation und Tarifpolitik entlang sich verändernder Wertschöpfungsketten völlig neu zu denken.

Arbeitszeit/Flexibilisierung

Wachsende Flexibilitätsanforderungen der Betriebe und individuelle Arbeitszeit-Bedürfnisse stehen oft miteinander im Widerspruch. Wie sieht das bei Bosch aus?

Mit Abschluss unserer Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ Anfang 2014 haben wir in allen wissensbasierten Bereichen einen großen Schritt getan. Nach wie vor ist die Resonanz auf diese Vereinbarung sehr positiv. Im Fokus stehen nun die Fertigungsbereiche. Um die Fertigung an den deutschen Standorten zu halten, wurden in den letzten Jahren fast flächendeckend Schichtmodelle mit 18 Schichten (teilweise noch mehr) eingeführt. Solche Modelle rauben jeden Spielraum für individuelle Wünsche auf Freizeitnahme außerhalb der Planung. Da sehen wir großen Handlungsbedarf. An vielen Standorten wurden individuelle Lösungen für Kollegen/-innen in Notsituationen gefunden. Diese versuchen wir als „Best Practice“ in die Breite zu tragen. Darauf aufbauend entwickelt eine Arbeitsgruppe Forderungen für eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarung von Beruf und

Privatleben in den Fertigungen. Dies wollen wir 2016 erreichen.

Was erwartest Du von der IG Metall in Sachen Flexibilisierung/Arbeitszeit?

Die IG Metall hilft uns sehr bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten. Erstens sind unsere Tarifverträge eine Bastion, die der Arbeitnehmer/-innen-Vertretung eine starke Stimme bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten gibt. Zum anderen war und ist die IG Metall bei uns immer mit am Tisch, wenn es um Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten geht. Unsere gemeinsame Antwort auf die Flexibilisierungsinteressen des Unternehmens ist die Durchsetzung von mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten. Diese Orientierung haben wir schon sehr lange und machen Fortschritte: Der Tarifvertrag über Wahlarbeitszeiten in den Forschungs- und Entwicklungszentren und der Ergänzungstarifvertrag zum „Mobilen Arbeiten“ sind Zeugnis davon.

Bildung/Fachkräfte

Was tut Bosch für Bildung?

Bosch tut viel für Aus- und Weiterbildung seiner Beschäftigten. Der Qualifizierungstarifvertrag und unsere

auf ihm aufbauende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der betrieblichen und persönlichen Weiterbildung stärken die Rechte unserer Kollegen/-innen und die Beteiligungsrechte der Betriebsräte. So haben



wir den tariflichen Anspruch aller Beschäftigten auf ein jährliches Gespräch zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs fest in den jährlichen Mitarbeitergesprächen verankert. Später haben wir Regelungen für ein systematisches Kompetenzmanagement vereinbart.

Wie wird der 2015 vereinbarte Einstieg in die Bildungsteilzeit praktisch gelebt?

Die Möglichkeit, während einer Weiterbildungsmaßnahme in Teilzeit zu arbeiten, gibt es bei Bosch schon länger. Neu – und in der Praxis anspruchsvoll – war die Umsetzung des tariflichen Anspruchs auf ein Teilzeitmodell, das an das Blockmodell der Altersteilzeit angelehnt war. Das hat unsere IT- und Personalverwaltungsbereiche vor ziemliche Herausforderungen gestellt.

Immerhin ist es uns nach längeren Verhandlungen gelungen, ein solches Modell zu verankern und die ersten Absolventen machen davon auch Gebrauch.

Was sollte die IG Metall unternehmen, um die Bildungschancen weiter zu verbessern?

Wir brauchen tarifliche Spielräume für jeweils „passgenau“ Weiterbildungsmodelle. Dabei müssen wir vor allem die Beschäftigtengruppen im Auge haben, deren Arbeitsplätze durch anstehende technologische Veränderungen gefährdet sind. Sie brauchen die Befähigung, andere Aufgaben im Betrieb übernehmen zu können. Dazu braucht es realistische, zielorientierte und passgenau aufgebaute Qualifizierungsmodule. Die IG Metall kann sich für Kooperationen der Akteure in der Bildungslandschaft mit der Wirtschaft einsetzen.

Wenn ein einmal erreichter Bildungsabschluss nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben reicht, müssen sich Schulen und Hochschulen verstärkt auch der Weiterbildung widmen. Die Maßnahmen müssen auf die berufliche Situation der Menschen zugeschnitten sein. Der Zugang muss durchlässig und modular aufgebaut sein.



Altersteilzeit/Rente

Welche Überlegungen gibt es bei Bosch bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen (z. B. spezielle Arbeitsplätze)?

Je höher die Qualifikation und die hierarchische Stellung war, desto vielfältiger fallen die Angebote für ältere Mitarbeiter/-innen aus, auch nach ihrem Ausscheiden ihr Wissen und ihre Erfahrung über Beratungsleistungen einzubringen. Inzwischen gibt es in begrenztem Maß solche Möglichkeiten auch für Tarifbeschäftigte. Dagegen wird es für Mitarbeiter/-innen aus der Fertigung immer schwieriger. Der Druck und das Arbeitstempo steigen. Die Arbeitsmöglichkeiten außerhalb des regulären Schichtbetriebs werden immer weniger und für unsere Betriebsräte an den Standorten wird es schwierig, entkoppelte Arbeitsplätze für ältere und „leistungsgewandelte“ Mitarbeiter/-innen durchzusetzen.

Welche Erfahrungen macht der Betriebsrat mit dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit? Wie wird die abschlagsfreie Rente 63/45 genutzt?

Wir haben bereits mit dem Tarifabschluss 2008 bei Bosch neben der „klassischen“ Altersteilzeit mit dem Ziel des frühestmöglichen Ausstiegs aus dem Berufsleben ein flexibles Ausstiegsmodell betrieblich vereinbart, das auf den jeweiligen Termin für den abschlagsfreien Rentenbeginn zielt. Dieses Modell ist wie geschaffen für die abschlagsfreie Rente 63/45 und wird auch vielfach genutzt. Mit dem letzten Tarifvertrag ha-

ben wir die betrieblichen Modelle, die einen flexiblen Übergang in die Regelaltersrente fördern, konsequent ausgebaut.

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Rentenpolitik – wie erfolgreich war sie damit bisher und was muss noch getan werden?

Als Gewerkschaft haben wir nur einen begrenzten Einfluss auf den Gesetzgeber. Gleichwohl stehen wir in der Verantwortung zu verhindern, dass viele unserer Mitglieder nach langen Berufsjahren als Rentner in die Altersarmut abdriften. Neben den politischen Forderungen an den Gesetzgeber glaube ich, dass wir einen Kurswechsel in der klassischen betrieblichen Altersversorgung herbeiführen müssen. Es war ein Fehler, diese mit der Riesterrente und der Entgeltumwandlung fast ausschließlich an die Versicherungswirtschaft zu delegieren. Den gilt es zu korrigieren. Unsere Kollegen/-innen bei Bosch erwarten das auch von uns. Als Tarifpartei können wir den Erfolg selber beeinflussen und erkämpfen. Ziel muss dabei sein, flächendeckende Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung als Non-Profit-Organisationen aufzubauen und über tarifliche Regelungen verbindliche Arbeitgeberbeiträge durchzusetzen. Auch der Gesetzgeber muss dazu seinen Beitrag leisten, z. B. dürfen Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr auf die Grundversicherung angerechnet werden.



TARIFPOLITIK

Gewerkschaftstag 2015	28-31
Metall- und Elektroindustrie	32-41
Tarifrunde 2013	32-33
Tarifrunde 2014/15.....	33-35
Tarifrunde 2016	35-41
Holz und Kunststoff	42-43
Textil und Bekleidung	44-47
Metallhandwerk	48-53
KfZ-Handwerk	48-49
Elektrohandwerk	49
Metallbau und Feinwerkmechanik	50-52
Technische Gebäudeausrüster (TGA)	53
Edelmetallindustrie	54-55





GEWERKSCHAFTSTAG 2015

Neben den Tarifrunden in den verschiedenen IG Metall-Branchen hat sich die IG Metall Baden-Württemberg mit einem neuen Arbeitskampfkonzept beschäftigt, das auf dem Gewerkschaftstag 2015 beschlossen wurde. Zudem kommt das Thema Arbeitszeit 30 Jahre nach dem Kampf um die 35-Stunden-Woche erneut auf die Agenda.

Am 14. Mai 1984 legten im damaligen Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden rund 13.000 Metal-ler/-innen die Arbeit nieder. Dieser 14. Mai markierte den Beginn eines fast siebenwöchigen Arbeitskampfes, in dessen Verlauf ca. 180.000 Beschäftigte von Aussper- rung betroffen waren und der erst





durch einen Schlichterspruch beendet werden konnte.

30 Jahre nach diesem Kampf zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche ist das Thema Arbeitszeit aktueller denn je und die IG Metall Baden-Württemberg startet eine neue Arbeitszeitkampagne (Details siehe Seite 64, „Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“). Ausgangspunkt dieser Aktivitäten sind die Wünsche der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität und mehr Selbstbestimmung.



NEUES DREISTUFIGES ARBEITSKAMPFKONZEPT

Grundlage für eine erfolgreiche Tarifpolitik ist ein durchsetzungsfähiges Arbeitskampfkonzert. Innerhalb des Bezirks hat deshalb eine Diskussion zur Weiterentwicklung des Arbeitskampfkonzerts stattgefunden. Die Grundidee war, mehr Mitglieder an den Warnstreiks zu beteiligen sowie während der heißen Phase der Tarifauseinandersetzung für die Gegenseite weniger berechenbar in unseren Aktivitäten zu werden. Deshalb wurde über die Einbeziehung aller Bezirke anstelle der Festlegung auf ein oder zwei Kampfbezirke nachgedacht. Kern der Diskussion war es, mit 24-stündigen Tages-(Warn)-Streiks eine





neue zusätzliche Eskalationsstufe zwischen der Phase der klassischen Warnstreiks und der Phase des Erzwingungsstreiks zu etablieren. Die Überlegungen dieses dreistufigen Arbeitskampfkonzpts sind in die Beratungen des Gewerkschaftstags 2015 eingeflossen und dort mit großer Zustimmung beschlossen worden.

Das neue Arbeitskampfkonzpt ist bereits in der Planung der Tarifrunde 2016 in der Metall- und Elektroindustrie berücksichtigt worden, kam nach der Einigung am 13. Mai 2016 in Nordrhein-Westfalen aber nicht zur Anwendung.



Bezirksleiter unter sich am Gewerkschaftstag 2015:
Roman Titzelsberger, Berthold Huber, Ernst Eisenmann (†), Walter Riestler, Franz Steinkühler, Jörg Hofmann (v. l.). Gerhard Zambelli war leider verhindert





METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

TARIFRUNDE 2013

Ende Februar 2013 hat sich die Große Tarifkommission für eine Forderung von 5,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate ausgesprochen, Mitte März wurde dies so vom Vorstand der IG Metall genehmigt. „Wir müssen Impulse für die Kaufkraft setzen. Das ist der beste Stabilitätsfaktor für die Beschäftigung im Land“, begründete der damalige **Bezirksleiter Jörg Hofmann** die Forderung.

Die Arbeitgeber haben diese in der ersten Verhandlung am 21. März 2013 wie erwartet als „völlig überzogen“ zurückgewiesen, in der zweiten Verhandlung legten sie ein Angebot vor: 2,3 Prozent für 13 Mo-



nate, davon zwei Nullmonate. Darauf reagierten die Kollegen/-innen noch innerhalb der Friedenspflicht mit spontanen Unmutsbekundungen. Mit Ende der Friedenspflicht begannen im ganzen Bezirk Warnstreiks, an denen sich im Verlauf der Tarifrunde knapp 220.000 Beschäftigte aus 830 Betrieben beteiligt haben.

In der Nacht zum 15. Mai wurde in München Folgendes vereinbart: Eine Entgelterhöhung ab 1. Juli 2013 um 3,4 Prozent (nach zwei

Nullmonaten) und ab Mai 2014 eine Erhöhung um weitere 2,2 Prozent bei einer Gesamtlaufzeit von 20 Monaten. Mit dem Abschluss ist es gelungen, den verteilungsneutralen Spielraum auszuschöpfen und den Beschäftigten ein echtes Reallohnplus zu sichern. Wichtig war außerdem, dass die Forderung-





gen der Arbeitgeber nach betrieblichen Öffnungsklauseln abgewehrt wurden. Die Arbeitgeber hatten im Vorfeld massiv auf betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten ohne Beteiligung der Tarifvertragsparteien gedrängt.

Nach langen und intensiven Diskussionen hat die Große Tarifkommission das Ergebnis am 3. Juni angenommen. Gleichwohl hat das Ergebnis eine Reihe von Fragen bezüglich der Nullmonate und der langen Laufzeit, aber auch in Bezug auf Koordination und Kommunikation der Tarifrunde 2013



aufgeworfen. Diese Fragen wurden nach der Tarifrunde innerhalb des Bezirks Baden-Württemberg umfangreich aufgearbeitet, zum Beispiel auf einer Sitzung der Großen Tarifkommission am 25. Juli, auf der Tarifpolitischen Konferenz im Herbst 2013 und abschließend auf der Tarifpolitischen Konferenz am 19. Februar 2014 in Pforzheim. Die Schlussfolgerungen lieferten wichtige Anstöße für die Ausrichtung der Tarifrunde 2015.

GESPRÄCHSVERPFLICHTUNG 2012, UMSETZUNG IN 2014

Nach der 2012 mit den Arbeitgebern vereinbarten Gesprächsverpflichtung gab es 2014 Gespräche mit Gesamt- und Südwestmetall über die Themen Altersteilzeit (Anforderungen, Weiterentwicklung, technische Fragen), Arbeitszeit (Flexibilität, Zeitkonten), Qualifizierung sowie Wettbewerbsfähigkeit, Strukturwandel und Demografie. Die IG Metall Baden-Württemberg hat schwerpunktmäßig das Thema Altersteilzeit bearbeitet. Ziel dieser Gespräche war neben einer Be-

standsaufnahme die Herausarbeitung gegebenenfalls gemeinsamer Sichtweisen.

TARIFRUNDE 2014/2015



Erster Auftakt zur Tarifrunde 2015 in Baden-Württemberg war die Tarifpolitische Konferenz am 19. Februar 2014 in Pforzheim. Dort wurden auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung von 2013 Schwerpunktthemen für die Tarifrunde diskutiert, dabei kristallisierte sich eine Verbesserung der Altersteilzeit als tarifpolitisches Ziel heraus.

Mit dem Forderungsbeschluss der Großen Tarifkommission am 25. November 2014 und der Kündigung der Entgelttarifverträge endete die neun Monate dauernde Forderungsdiskussion im Bezirk. Beschlossen wurden folgende Forderungen für die Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie:



- Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 5,5 Prozent mit Wirkung ab Januar 2015 bei einer Laufzeit von zwölf Monaten
- Neuabschluss eines verbesserten Tarifvertrags zum flexiblen Übergang in die Rente mit Wirkung ab 1. April 2015
- Neuabschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung, erweitert um Regelungen für eine verbesserte tarifliche Bildungsteilzeit, mit Wirkung ab 1. Januar 2015

Die Arbeitgeber stellten ihrerseits die Gegenforderung auf, die Altersteilzeit solle nur noch für 2 Prozent der Beschäftigten gelten und nur für diejenigen, die gesundheitlich angeschlagen sind. Eine geförderte Bildungsteilzeit war lange Zeit absolutes Tabu.

Mit Ablauf der Friedenspflicht in der Nacht auf den 29. Januar 2015

begann die knapp vier Wochen dauernde heiße Phase der Tarifrunde. Durch den Einsatz von 285.350 Metalller/-innen in über 1.100 betrieblichen Aktionen im Südwesten wurde in der Nacht auf den 24. Februar 2015 Folgendes erreicht:

- Erhöhung der Entgelte zum 1. April 2015 um 3,4 Prozent. Für die Monate Januar bis März gab es eine Einmalzahlung von 150 Euro, für Auszubildende 55 Euro. Laufzeit 15 Monate bis Ende März 2016.
- Der TV FlexÜ wurde mit verbesserten Konditionen neu abgeschlossen und kann erstmals zum 31.12.2021 gekündigt werden.
- Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali) wurde mit einem ersten Einstieg in die vom Arbeitgeber geförderte Bildungsteilzeit weiter verbessert und bis zum 31. Dezember 2019 verlängert.



Zur langfristigen Absicherung des Anspruchs auf Altersteilzeit wurde ein Finanzierungstarifvertrag vereinbart, der sich an der Laufzeit der Entgelttarifverträge orientiert.

Am 11. März 2015 hat die Große Tarifkommission das Tarifergebnis einstimmig angenommen. Die erste Diskussion darüber fand bereits





Ende Februar statt. **Bezirksleiter Roman Zitzelsberger** bedankte sich bei den Beschäftigten für ihre Unterstützung in Warnstreiks, die den Durchbruch erst ermöglicht hätten. Mit dem Ergebnis sei es gelungen, den Beschäftigten „ein echtes Reallohnplus zu sichern und sicherzustellen, dass der private Konsum als wichtigster Konsummotor auf Touren bleibt“. Bis Ende 2015 stand die Umsetzung des Tarifergebnisses im Fokus, entsprechende Betriebsvereinbarungen wurden an die neuen, besseren Regeln angepasst.

GESPRÄCHSVERPFLICHTUNG 2015

Ende 2015 fanden in Düsseldorf erste Gespräche zu der in der Tarifrunde 2015 vereinbarten Gesprächsver-

pflichtung zwischen IG Metall und Gesamtmetall statt. Wesentlicher Inhalt war die Darstellung verschiedener betrieblicher Regelungen zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Dabei standen Regelungen zu Fragen von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Arbeitszeitkonten sowie aktuelle gesetzliche Rahmenbedingungen im Vordergrund. Für die Dauer der Tarifrunde 2016 waren die Gespräche ausgesetzt und sollen danach fortgesetzt werden.

TARIFRUNDE 2016

Die deutsche Wirtschaft entwickelt sich weiterhin positiv und bleibt Konjunkturmotor in Europa. Auch

die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie profitieren von diesem Aufschwung und machen hohe Gewinne. Alle Wirtschaftsinstitute prognostizieren für 2016 Wachstum. Gleichwohl existieren durch weltweite Krisen politische und wirtschaftliche Risiken.



Ausgangspunkt für die Debatte um die Höhe der Tarifforderung war wie in den Vorjahren der verteilungsneutrale Spielraum aus der EZB-Zielinflation von zwei Prozent und der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung von einem Prozent. In den Betrieben und Geschäftsstellen wurde darüber hinaus eine zusätzliche Umverteilungskomponente diskutiert, um die Kaufkraft weiter zu steigern.



Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hat sich am 28. Januar 2016 auf eine Forderungsempfehlung von 5 Prozent mehr Entgelt für die mehr als 800.000 Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie verständigt und den Entgelttarifvertrag fristgerecht zum 31. März 2016 gekündigt. Am 29. Februar 2016 wurde die Forderung von der Großen Tarifkommission einstimmig beschlossen und in der Folgeweche vom Vorstand bestätigt. Dies war eine der niedrigsten Forderungen, die die IG Metall in jüngster Vergangenheit erhoben hat.



Neben einer angemessenen Entgelt-erhöhung gehörte die Erweiterung der Tarifbindung zu den Zielen der Tarifrunde 2016. Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben verdienen durchschnittlich bei gleicher Qualifikation 18 Prozent weniger als in tarifgebundenen Betrieben. Frauen verdienen im Schnitt 27 Prozent, Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten 28 Prozent weniger. Damit will sich die IG Metall nicht länger abfinden, fehlende Tarifbindung darf kein attraktives Mittel zur Billigkonkurrenz durch

Lohn- und Sozialdumping sein. Die Zahlen zeigen: Gerecht geht nur mit Tarifvertrag. Ziel ist es, die Tarifbindung von derzeit um die 50 Prozent deutlich zu steigern. „Damit beginnen wir jetzt, werden unsere Anstrengungen aber langfristig fortsetzen“, so Zitzelsberger.



Bereits vor der ersten Verhandlung reagierten die Arbeitgeber wie erwartet und warfen der IG Metall den Verlust an Bodenhaftung und Höhenflüge bei der Forderung vor. Die erste Verhandlung am 16. März 2016 wurde

ergebnislos vertagt. Vor Beginn der Gespräche haben rund 200 Metal-ler/-innen die Forderung lautstark unterstützt.

Die zweite Tarifverhandlung fand am 14. April in Karlsruhe statt, vor dem Verhandlungslokal forderten 2.500 Beschäftigte ein erstes Angebot der Arbeitgeber. Dieses wurde gleich zu Beginn der Verhandlung vom Südwestmetall-Vorsitzenden Stefan Wolf vorgestellt: Bei einer Laufzeit von 12 Monaten eine Erhöhung der Entgelte von 0,9 Prozent und eine Einmalzahlung von 0,3 Prozent für besonders wettbewerbsfähige Unternehmen. Dies hat die Verhandlungskommission als nicht verhandelbare Provokation



zurückgewiesen. Verhandlungsführer Roman Zitzelsberger forderte die Vertreter von Südwestmetall auf, ihr Angebot in der Verhandlung am 28. April deutlich zu verbessern – anderenfalls seien Warnstreiks nach dem Ende der Friedenspflicht unvermeidlich. Sehr früh brachten die Arbeitgeber mit ihrer „Wettbewerbskomponente“ das Thema Differenzierung in die Tarifrunde ein.

In Pforzheim wurde am 28. April zum dritten Mal verhandelt. An der verhandlungsbegleitenden Kundgebung nahmen ca. 3.500 Metal-

ler/-innen teil. Mehrere Redner, ein Großteil aus nicht tarifgebundenen Betrieben, forderten eine gerechte Bezahlung und Verbesserungen in der Tarifbindung. Im Zuge der Initiative „Mehr Wert mit Tarif“ hatte die IG Metall Baden-Württemberg bis zu diesem Zeitpunkt Aktionen in 65 Betrieben gestartet, die auf eine Tarifbindung abzielen. In elf Betrieben wurde die Tarifbindung erfolgreich durchgesetzt. In der Warnstreikphase gingen Hunderte Beschäftigte von nicht tarifgebundenen Firmen mit auf die Straße.



In der dritten Verhandlung legten die Arbeitgeber ein alternatives Angebot vor, welches eine Entgelterhöhung um 2,1 Prozent in zwei Stufen bei 24 Monaten Laufzeit plus einer Wettbewerbskomponente von 0,3 Prozent vorsah. Südwestmetall signalisierte darüber hinaus, dass eine andere Lösung mit einer tragbaren Differenzierung gefunden werden könnte. Auch dieses Angebot wurde nach intensiver Verhandlung als unzureichend zurückgewiesen.

Mit Ablauf der Friedenspflicht in der Nacht vom 28. auf den 29. April begann die Warnstreikphase. Bereits um kurz nach 0.00 Uhr legten die ersten Beschäftigten unter anderem in den Nachtschichten von Mercedes in Rastatt und Kolbenschmidt

in Neckarsulm die Arbeit nieder. Bis zum 12. Mai beteiligten sich in Baden-Württemberg mehr als 222.000 Beschäftigte in über 900 betrieblichen Aktionen an Warnstreiks, Kundgebungen und Frühschluss-Aktionen, weitere gut 21.000 hatten bereits vor Ende der Friedenspflicht u. a. an verhandlungsbegleitenden Aktionen teilgenommen. Bundesweit zählte die IG Metall in der Tarifrunde 2016 rund 760.000 Teilnehmer/-innen an Warnstreiks.

Auf den mehreren hundert Protest-Veranstaltungen in ganz Baden-Württemberg machten haupt-

wie ehrenamtliche Redner/-innen Druck auf die Arbeitgeber: „Die Arbeitgeber werfen uns Höhenflüge vor und fordern von uns Bodenhaftung. Dabei sind die einzigen Dinge, die zu Beginn dieses Jahres Höhenflüge hatten, ihre Umsätze, ihre Profite und Dividenden“, sagte **Nadine Boguslawski, Tarifsekretärin** der IG Metall Baden-Württemberg vor rund 1.000 Beschäftigten aus Betrieben im Stuttgarter Norden.

„Diese Belegschaft baut nicht nur die besten Autos, sondern kann auch Arbeitskämpfe führen. Die Arbeitgeber müssen auf ihr unver-



schämtes Angebot richtig drauflegen, sonst kracht es auch in Sindelfingen“, rief Ergun Lümalı, der **Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende** von Daimler, rund 10.000 Teilnehmer/-innen beim Warnstreik vor Tor 7 zu.

Tanja Silvana Grzesch, frisch gewählte **Erste Bevollmächtigte der IG Metall Reutlingen-Tübingen**, sagte auf einer Kundgebung vor Bosch in Reutlingen: „Ihr seid die Menschen, die die Erfolge der Betriebe mit Eurem Einsatz schafft! Das verlangt Wertschätzung! Und das bisher vor-



gelegte Angebot ist eine reine Abpeisung, die wir uns nicht gefallen lassen werden.“

Aufgrund der großen Mobilisierung während der Friedenspflicht und an



den folgenden acht Warnstreiktagen sowie der realen Bedrohung durch die zusätzliche Eskalationsstufe nach Pfingsten zeichnete sich in der zweiten Maiwoche ab, dass es zu einer Lösung in Nordrhein-Westfalen kommen könnte. Dort wurde am 9. Mai zum vierten Mal verhandelt, am frühen Morgen des 13. Mai einigte man sich nach einem 14-stündigen Verhandlungsmarathon in Köln auf folgende Entgelterhöhungen:

-
- ◆ 150 Euro Einmalzahlung für April bis Juni 2016, 65 Euro für Auszubildende
 - ◆ + 2,8 Prozent ab 1. Juli 2016
 - ◆ + 2,0 Prozent ab 1. April 2017
-





Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2017. Betriebe in besonderen wirtschaftlichen Situationen können darüber hinaus die Einmalzahlung verschieben oder bis auf null reduzieren. Die zweite Stufe der Tariferhöhung kann um maximal drei Monate verschoben werden. Die Entscheidung über diese Differenzierung obliegt erstmals den Tarifvertragsparteien, dies war in Baden-Württemberg zuvor so gefordert worden. Damit konnte der Versuch der Arbeitgeber, Differenzierung den Betriebsparteien zu überlassen, abgewendet werden. Sie hätten gerne

in einem Rahmentarifvertrag dauerhaft eine Differenzierungsregelung vereinbart. Dagegen stand für die IG Metall von Beginn an fest, dass Differenzierung lediglich im Rahmen des aktuellen Tarifabschlusses diskutabel sei und am Ende stets die Entgeltlinie der Fläche wiederhergestellt sein müsse. Jede Abweichung im Betrieb unterliegt zudem dem Votum der Mitglieder, wie vom Gewerkschaftstag 2015 beschlossen.

In einer ersten Reaktion nach dem Pilotabschluss erklärte der ba-



den-württembergische Bezirksleiter: „Herzlichen Glückwunsch an die Kollegen/-innen in Nordrhein-Westfalen. Ich denke, das ist auch für Baden-Württemberg ein tragbarer Kompromiss.“ Noch am Vormittag des 13. Mai kam die Große Tarifkommission in Baden-Württemberg zusammen und hat den Abschluss teils kontrovers diskutiert. Allgemeiner Tenor: Das Ergebnis sei „ein akzeptabler Kompromiss“, der durchaus zur Mitgliederwerbung taue.

In ihrer vierten Verhandlung im Anschluss an die Tarifkommissionssitzung haben sich IG Metall und Südwestmetall darauf verständigt, das



Ergebnis für Baden-Württemberg zu übernehmen. Endgültig entscheidet darüber die Große Tarifkommission in ihrer Sitzung am 2. Juni – nach Druck dieses Geschäftsberichts.

Zitzelsberger: „Mit diesem Ergebnis profitieren die Beschäftigten von deutlichen Reallohnsteigerungen. Mein ausdrücklicher Dank gilt den 243.000 Teilnehmer/-innen an Warnstreiks im Südwesten sowie an Aktionen in der Friedenspflicht – sie haben diesen Abschluss erst möglich gemacht.“ Damit habe Baden-Württemberg maßgeblich zur Bewegung am Verhandlungstisch in Nordrhein-Westfalen beigetragen.

Als Erfolg wertete Zitzelsberger überdies, dass es im Zuge der Tarifrunde 2016 gelungen sei, elf Betriebe neu in die Tarifbindung zu bekommen. „Das ist ein guter Anfang und darauf werden wir in den nächsten Monaten aufbauen.“





HOLZ UND KUNSTSTOFF

TARIFRUNDE 2013

Der Tarifabschluss vom März 2013 in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie wirkte rückwirkend ab 1. Januar 2013. Für die Monate Januar und Februar galten die bisherigen Entgelttabellen weiter. Ab 1. März 2013 wurde der tarifliche Ecklohn um drei Prozent auf 15,86 Euro angehoben.

Die Ausbildungsvergütungen stiegen um 30 Euro. Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit von 16 Monaten und war zum 30. April 2014 kündbar. Dazu die damalige IG Metall-Verhandlungsführerin **Sabine Zach**: „Es ist uns gelungen, ein für die Beschäftigten gutes Ergebnis zu erzielen. Das war nicht einfach, denn

die Arbeitgeber standen massiv auf der Bremse und wollten ihren Mitarbeiter/-innen tief in den Geldbeutel greifen. Wir konnten trotzdem eine positive Entgeltentwicklung durchsetzen, die den Beschäftigten einen fairen Anteil am Erfolg der Branche sichert. Fakt ist aber auch: Ohne die massiven Warnstreiks in unserem Bezirk wäre der Tarifabschluss vermutlich nicht zustande gekommen.“

TARIFRUNDE 2014

Nach harten Verhandlungen haben sich IG Metall und Arbeitgeber in Baden-Württemberg Anfang Juni 2014 auf einen Tarifabschluss geeinigt. Zuvor gab es be-

reits in Westfalen-Lippe und Niedersachsen-Bremen Tarifergebnisse. Beschäftigte und Auszubildende in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg erhielten ab September 2014 drei Prozent mehr Geld. Außerdem gab es eine Einmalzahlung für die Monate Mai bis August: 160 Euro für Beschäftigte, 50 Euro für Auszubildende.



TARIFRUNDE 2016

In der Tarifrunde 2016 haben sich die Tarifvertragsparteien in der Holz- und Kunststoffindustrie nach einem 17-stündigen Verhandlungsmarathon auf einen neuen



Tarifvertrag geeinigt. Demnach sind die Entgelte zum 1. Mai 2016 um 2 Prozent gestiegen und werden zum 1. Juli 2017 um weitere 1,7 Prozent erhöht. Die Vergütungen für Azubis steigen überproportional. Zusätzlich wurde ein Tarifvertrag zur Demografie vereinbart, nach welchem die Arbeitgeber ab Januar 2017 jährlich 300 Euro pro Beschäftigten in einen Fonds zur Finanzierung von Demografie-Themen einbezahlen.

Martin Sambeth, Verhandlungsführer der IG Metall Baden-Württemberg: „In der Kombination ist das ein akzeptables Ergebnis. Die Beschäftigten werden in zwei Schritten an der guten wirtschaftlichen Situation der Branche beteiligt und haben endlich auch einen Anspruch auf Altersteilzeit im Rahmen der einbezahlten Fondsmittel.“ Der Demografie-Tarifvertrag ermöglicht den Betriebsparteien verschiedene Maßnahmen zur Gestaltung der demografischen Herausforderungen. Ohne entsprechende Betriebsvereinbarung ergibt sich daraus ein verbindlicher Anspruch auf Altersteilzeit.

Insbesondere die Regelungen für einen frühzeitigen Ausstieg aus dem

Beruf waren bis zuletzt strittig. „Nur durch die massiven Proteste der Belegschaften konnten wir die Arbeitgeber zu einem Einlenken bewegen und von der Notwendigkeit verbindlicher Regelungen zur Altersteilzeit überzeugen“, sagte Sambeth. In der Tarifrunde sind rund 4.500 Beschäftigte den Warnstreik-Aufrufen der IG Metall gefolgt, teilweise gingen Beschäftigte mehrmals auf die Straße.

In den Holzhandwerksbranchen der Schreiner und Glaser wurden ebenfalls Tariferhöhungen für die Jahre 2012 bis 2016 durchgesetzt: bei den Schreincern insgesamt eine Steigerung von 9,6 Prozent in den Entgelttabellen und bei den Glasern 10,1 Prozent.





TEXTIL UND BEKLEIDUNG

TARIFRUNDE 2012

Nach zähen Verhandlungen wurde im November 2012 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie ein Verhandlungsergebnis erzielt. Für Januar bis April 2013 bekamen die Beschäftigten je 60 Euro Einmalzahlung (Auszubildende je 25 Euro). Die Einmalzahlungen konnten bei einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung um vier Monate verschoben werden oder ganz entfallen. Bei guter wirtschaftlicher Lage konnten sie verdoppelt werden. Ab 1. Mai 2013 bekamen die Beschäftigten eine tabellenwirksame Erhöhung von 3,0 Prozent. Die prozentuale Erhöhung zum



1. Mai 2013 konnte bei Beschäftigungssicherung um bis zu ein Prozent abgesenkt, aber bei guter wirtschaftlicher Lage auch um sechs Monate vorgezogen werden. Die Ausbildungsvergütungen wurden zum 1. Mai 2013 um 50 Euro erhöht. Ab 1. Juni 2014 gab es eine tabellenwirksame Erhöhung um zwei Prozent (auch der Ausbildungsvergütungen). Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2014. Verhandlungen zu Demografie-Themen (Altersteilzeit und Übernahme Ausgebildeter) wurden ab Januar 2013 aufgenommen.

TARIFRUNDE 2014

Der Tarifabschluss 2014 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie beteiligte die Beschäftigten an der wirtschaftlichen Situation der Branche und erleichtert ihnen seither das Ausgleiten in den früheren Ruhestand. Seit Ablauf der Friedenspflicht hatten im Südwesten 3.200 Beschäftigte aus 28 Betrieben die Forderung nach fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt unterstützt.

In der dritten Runde wurde folgendes Ergebnis erzielt: Für die Monate Januar bis Mai 2015 erhielten die Beschäftigten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 60 Euro, Auszu-

bildende bekamen jeweils 30 Euro. Die Einmalzahlungen konnten je nach Situation des Betriebes gestrichen, gekürzt, verschoben oder auch verdoppelt werden.

Ab 1. Juni 2015 stiegen die Entgelte monatlich um einen tabellenwirksamen Festbetrag in Höhe von 60 Euro (Ausbildungsvergütungen plus 30 Euro monatlich). Am 1. Juni 2016 folgte eine Erhöhung für alle um 2,4 Prozent. Das Urlaubsgeld stieg 2015 und 2016 ebenfalls jeweils um 2,4 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Januar 2017.

Zudem haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine verpflichtende Al-

tersteilzeit-Regelung bis Ende 2016 geeinigt. Demnach können bis zu zwei Prozent der Beschäftigten eines Betriebes Altersteilzeit in Anspruch nehmen. In dieser Zeit wird das Entgelt vom Arbeitgeber um 475 Euro im Monat aufgestockt. „Damit können sich endlich auch Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen Altersteilzeit leisten“, sagte **Martin Sambeth**, der **Verhandlungsführer der IG Metall Baden-Württemberg**. Zum 1. April 2016 sind vereinheitlichte Manteltarifverträge für gewerblich Beschäftigte und Angestellte in der Textil- und in der Bekleidungsindustrie in Kraft getreten. Bisher waren dies vier unterschiedliche Tarifverträge mit zum Teil deut-

lich unterschiedlichen Regelungen. Die Entgeltregelungen bleiben weiterhin unterschiedlich.

TEXTILE DIENSTE

Für die Branche Textile Dienstleistungen wurde im März 2013, noch vor dem Laufzeitende der Tarifverträge, ein Tarifergebnis zwischen dem Industrieverband Textil Service und der IG Metall vereinbart, mit dem Flächentarif und Mindestlohn noch bis zum Jahr 2015 gesichert werden. Die Entgelte stiegen ab 1. Juni 2013 sowie ab 1. Juni 2014 jeweils um 2,5 Prozent. Ab 1. Juni 2013 sowie ab 1. Juni 2014 wurden die Ausbildungsvergütungen jeweils um 20 Euro erhöht. Das zusätzliche Urlaubsgeld stieg 2013 um 2,5 Prozent und 2014 um weitere 2,5 Prozent. Die Laufzeit der Tarifverträge ging bis zum 30. Juni 2015.

Der Altersteilzeit-Tarifvertrag wurde in seiner Laufzeit bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Der Aufstockungsbetrag von 450 Euro wird bei Altersteilzeit-Verträgen, die nach dem





31. Dezember 2013 abgeschlossen werden, auf 475 Euro angehoben. Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung wurde ebenfalls verbessert. Beschäftigte, die mehr als 360 Euro pro Jahr Entgelt umwandeln, erhielten einen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 170 Euro im Jahr 2013,

Nach einer langen Verhandlung mit dem Industrieverband Textil Service – intex gelang der IG Metall in der dritten Verhandlungsrunde 2015 ein Ergebnis. Danach stiegen die Löhne und Gehälter ab September 2015 um 3,6 Prozent. Im Juli und August 2015 wurden die bisherigen

tarifliche Arbeitszeit beträgt seit Januar 2016 in West und Ost einheitlich 38 Stunden; bis dahin blieb sie bei 38,5 Stunden. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit gilt bis 31. Oktober 2016 weiter; die Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit steigen um 25, somit auf 500 Euro.



190 Euro im Jahr 2014, 210 Euro ab dem Jahr 2015. Der „Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit“ wurde bis zum 30. Juni 2015 verlängert. Damit blieb bis zu diesem Zeitpunkt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei 38,5 Stunden.

Tarifentgelte weitergezahlt. Auszubildende erhielten ab September 2015 in allen Ausbildungsstufen in Ost und West monatlich 32 Euro mehr.

Das Urlaubsgeld stieg um 3,6 Prozent. Bei der Arbeitszeit konnte die IG Metall verhindern, dass der Osten abgekoppelt wird. Die wöchentliche





METALLHANDWERK

KFZ-HANDWERK

Der Tarifabschluss von 2013 hat zu mehr Kaufkraft geführt und damit auch Arbeitsplätze gesichert: Die rund 55.000 Beschäftigten im baden-württembergischen Kfz-Handwerk erhielten ab 1. August 2013 und ab 1. Oktober 2014 insgesamt 5,6 Prozent mehr Geld. Die Entgelte wurden in zwei Stufen um jeweils 2,8 Prozent erhöht. Der Vertrag hatte eine Laufzeit von 23 Monaten und endete am 30. April 2015. Auch in der Tarifrunde 2015 wurden deutliche Einkommenssteigerungen erreicht: Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen wur-



den ab Juni 2015 zunächst um 3 Prozent und ab Oktober 2016 um weitere 2,8 Prozent erhöht. Die Einigung gelang in der dritten Verhandlung in Korntal-Münchingen, mehr als 3.000 Beschäftigte hatten zuvor in betrieblichen Aktionen und Warnstreiks Druck auf die



Arbeitgeber gemacht. „Für diesen Einsatz möchte ich mich ausdrücklich bedanken, die Warnstreiks haben ganz offensichtlich Wirkung gezeigt“, sagte **Martin Sambeth, Verhandlungsführer** der IG Metall in Baden-Württemberg. Der Abschluss beschert den Beschäftigten ein ordentliches Plus und beteiligt sie angemessen an der guten Entwicklung.

Zudem haben die Tarifpartner verabredet, dass eine Arbeitsgruppe aus Experten beider Seiten die Vergütungen der Verkäufer/-innen hinsichtlich Struktur, Fixum und Provisionen analysiert, überprüft

und gegebenenfalls Änderungen vorschlägt. Hintergrund ist, dass einzelne Vergütungsbausteine der Verkäufer/-innen teils über 20 Jahre nicht mehr angepasst wurden. Sambeth: „Es ist höchste Zeit, das Thema jetzt anzugehen.“

ELEKTROHANDWERK

Die jüngsten Tarifabschlüsse im Elektrohandwerk haben den rund 60.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg ein echtes Reallohnplus beschert und dazu beigetragen, dass der private Konsum weiterhin die Wirtschaft antreibt.

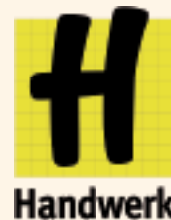
Ab dem 1. Juli 2013 wurden die Entgelte um 3,1 Prozent und ab 1. Mai 2014 um weitere 2,6 Prozent erhöht. Die Vergütungen der Auszubildenden stiegen ab 1. Juli 2013 und dem 1. Mai 2014 um jeweils bis zu 50 Euro. Die damalige IG Metall-Verhandlungsführerin Sabine Zach war mit dem Kompromiss zufrieden: „Die Beschäftigten werden fair beteiligt. Wir wollten den verteilungsneutralen Spielraum



ausschöpfen und Kaufkraftimpulse setzen. Das ist uns gemessen an der Branchensituation gelungen.“

In der folgenden Tarifrunde wurden Erhöhungen ab dem 1. Juli 2015 von 3 Prozent und in einer zweiten Stufe ab dem 1. Juli 2016 um weitere 2,4 Prozent erreicht. Für die Auszubildenden wurde ein überproportionales Plus vereinbart: Ab Juli 2015

wurden die Ausbildungsvergütungen um 30 Euro je Ausbildungsjahr angehoben, ab Juli 2016 um weitere 20 Euro. Der neue Tarifvertrag läuft bis 30. April 2017. Die Abschlussverhandlung wurde durch Warnstreiks begleitet. „Dieser Einsatz war mit für das gute Ergebnis verantwortlich“, sagte **Roman Romanowski**, Verhandlungsführer der IG Metall Baden-Württemberg.

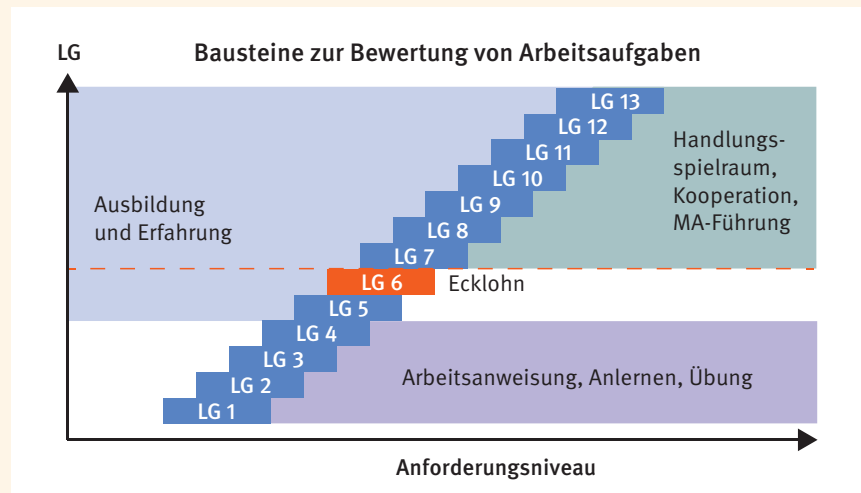




METALLBAU UND FEINWERKTECHNIK

GEMEINSAMER LOHNRAHMEN-TARIFVERTRAG 2013

Nach der Vereinheitlichung der Ausbildungsvergütungen für beide Branchen mit dem Abschluss 2011 wurde mit dem gemeinsamen Lohnrahmentarifvertrag auch die Vergütung im gewerblichen Bereich vereinheitlicht.



Die Kernpunkte des neuen Tarifvertrags:

- ◆ Neues Verfahren zur Arbeitsbewertung mit vier Bausteinen. Grundlage bildet das Wissen und Können (Arbeitsanweisung, Anlernen, Übung bzw. Ausbildung und Berufserfahrung). Ab der Lohngruppe (LG) 7 kann eine weitere Ausdifferenzierung über die Bausteine Handlungsspielraum, Kooperation und Mitarbeiterführung erfolgen. Liegt Mitarbeiterführung vor, so führt dies immer zu einer höheren Lohngruppe.
- ◆ Höhere Durchlässigkeit durch eine größere Anzahl von Lohngruppen über der Ecklohngruppe (LG 6).
- ◆ Abschaffung der Leistungsbeurteilung im Bereich Feinwerktechnik und Umwandlung der Leistungszulage in Grundentgelt. Betriebe, die aktuell eine individuelle Leistungsbeurteilung handhaben, können diese weiterführen.
- ◆ Tarifydynamische Besitzstandssicherung.

BESCHÄFTIGUNGS- SICHERUNG, ÜBERNAHME, AUSZUBILDENDE UND KURZARBEIT

Mit dem Verhandlungsergebnis vom Dezember 2013 wurden umfangreiche Maßnahmen zur Beschäftigungssi-

cherung vereinbart: Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden analog der M+E-Industrie wurde in den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung aufgenommen, zudem wurde die Regelung zum Zuschuss zum Kurzarbeitergeld sowie zur tariflichen Kurzarbeit aus der M+E-In-



dustrie in den Manteltarifvertrag aufgenommen.

TARIFRUNDE 2015

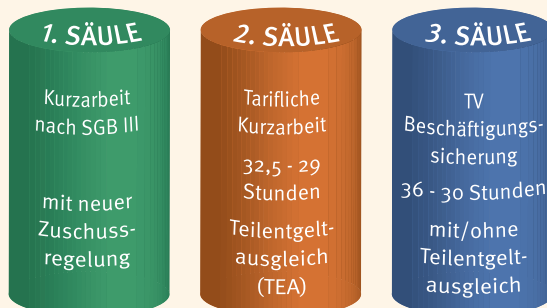
Die unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklung in den Betrieben, aber insbesondere zwischen den zwei

Branchen Metallbau und Feinwerktechnik, hat es immer schwieriger gemacht, gute Ergebnisse allein am Verhandlungstisch zu erzielen. In der Konsequenz haben die Beschäftigten aus einer ganzen Reihe von Betrieben nach der ersten ergebnislosen Verhandlung in der Tarifrunde

2015 durch Warnstreiks deutlich gemacht, dass sie sich nicht von der allgemeinen Entgeltentwicklung abkoppeln lassen. Diese Warnstreiks haben einerseits im Verhandlungsergebnis Niederschlag gefunden (siehe Tabelle, **Walter Beraus** war **Verhandlungsführer der IG Metall Baden-Württemberg**). Andererseits haben sie den Kollegen/-innen deutlich gemacht, dass solidarisches Handeln möglich und nötig ist.

Die Ausbildungsvergütungen – auch für Studierende an der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg (DHBW) – wurden im vereinbarten Zeitraum überproportional angehoben.

3 Säulen der Beschäftigungssicherung



Datum, ab	Tariferhöhung allgemein	Einmalzahlung	LG 4/6* in € (Eckentgelt)
1.1.2013	3,2%		2.537,14
1.12.2013		50,00 €	
1.1.2014	2,5%		2.600,57
1.12.2014		50,00 €	
1.1.2015	2,3%		2.660,38
1.1.2016	3,1%		2.742,85

* ab 2014 LG 6 gem. Lohnrahmentarifvertrag 2013



TECHNISCHE GEBÄUDEAUSRÜSTUNG (TGA)

Die Löhne der rund 25.000 Beschäftigten in Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik-Betrieben in der Industrie sowie im baden-württembergischen Metallhandwerk entwickeln sich seit 2013 zufriedenstellend: In der Tarifrunde 2013 wurde eine zweistufige Entgelterhöhung erreicht. „Damit wird die Kaufkraft gesteigert und die Beschäftigten werden angemessen an der Wohlstandsentwicklung beteiligt“ – so bewertete die damalige Verhandlungsführerin Sabine Zach das Ergebnis. Konkret wurde ab 1. Mai 2013 eine rückwirkende Tabellenerhöhung von 3,2 Prozent und ab 1. Mai 2014 eine weitere 2,6-prozentige Erhöhung vereinbart. Die Ausbildungsvergütungen wurden im gleichen Maß angehoben.

Seit August 2015 verdienen die Beschäftigten 3 Prozent mehr, „damit wurden



sie angemessen an der glänzenden Geschäftslage im Handwerk beteiligt“, sagte **Roman Romanowski, Verhandlungsführer** der IG Metall in Baden-Württemberg.

Ab Juli 2016 steigen die Löhne und Gehälter um weitere 2,6 Prozent, bis Ende Juni 2015 bekamen die Beschäftigten zudem eine Einmalzahlung von 200 Euro. Die Vergütungen von Auszubildenden wurden zum 1. Juli 2015 überproportional um mehr als fünf Prozent angehoben. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Mai 2017.



Technische Gebäudeausrüstung

WIR FÜR MEHR
Stark im Handwerk - Tarifrunde 2015

metallnachrichten

Bezirk Baden-Württemberg

» Informationen für die Beschäftigten der Branche Technische Gebäudeausrüstung www.bw.igm.de Nr. 1 / Juli 2015

TGA – Tarifergebnis 2015: Entgelt steigt in zwei Stufen, überproportional mehr für Azubis

Ab August gibt's 3 Prozent mehr

Beschäftigte in Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik-Betrieben der Industrie sowie des Metallhandwerks verdienen ab August 3 Prozent mehr. Bis Ende Juli erhalten sie zudem eine Einmalzahlung von 200 Euro. Azubis erhalten

ab Juli eine überproportionale Erhöhung von über 5 Prozent. Dieses Tarifergebnis konnte die IG Metall mit den Arbeitgebern der Branche Technische Gebäudeausrüstung TGA erzielen. Die Tarifkommission stimmte einhellig zu.

Das Ergebnis auf einen Blick:

● 3 Prozent mehr Lohn und Gehalt ab August 2015

mehr als 5 Prozent und damit überproportional im Vergleich zu den Entgelten

● Laufzeit bis 31. Mai 2017

lungsführer der IG Metall Baden-Württemberg. Die Laufzeit bis zum 31. Mai 2017 gebe den Unternehmen Planungssicher-

sum weiterhin die Wirtschaft antreibt.«

● Tarifkommission einstimmig



EDELMETALLINDUSTRIE

WIR FÜR MEHR



Tarifabschluss für die Beschäftigten der Edelmetallindustrie!! **3,4% MEHR**

Einigung bei der ersten Verhandlung kann sich sehen lassen!

Möglich wurde das Verhandlungsergebnis aufgrund der guten Vorbereitung

Ergebnis bei der ersten Verhandlung

sie zum Einlenken bewegt.
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Regelungen zur Altersteilzeit verbessert

Alterssicherung, Zuschlag Nachtarbeit, Leistungszulage.

Walter Beraus, Verhandlungsführer der IG Metall-Bezirksleitung: „Zwar wäre uns eine kürzere Laufzeit lieber gewesen, insgesamt ist der Abschluss aber akzeptabel, da neben einem Inflationsausgleich auch ein Mehr an Kaufkraft erzielt werden konnte.“ Die Tabellenwerte sind im vereinbarten Zeitraum um 5,6 Prozent gestiegen.

TARIFRUNDE 2013

Folgendes Tarifergebnis wurde im Juni 2013 in Pforzheim erzielt: Ab 1. Oktober 2013 bekamen die Beschäftigten 3,4 Prozent mehr Geld, ab 1. August 2014 stiegen die Entgelte um weitere 2,2 Prozent. Für

die Monate August und September wurden die alten Entgelttabellen fortgeschrieben, der Tarifvertrag lief 20 Monate. Zudem haben die Tarifvertragspartner eine Gesprächsverpflichtung unterschrieben, wonach ab Herbst 2013 Gespräche zu folgenden Themen geplant waren:

TARIFRUNDE 2015

Die Möglichkeit, Altersteilzeit zu nehmen sowie Unterstützung bei einer Bildungsmaßnahme zur persönlichen beruflichen Entwicklung sind den Beschäftigten der

Edelmetallindustrie sehr wichtig. Vor diesem Hintergrund standen die längerfristige Absicherung der Zugangsmöglichkeiten zur Altersteilzeit und die bessere materielle Ausgestaltung für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen im Zentrum der Tarfbewegung 2015. Beide Ziele wurden – neben einer Entgelterhöhung um 3,4 Prozent – erreicht: Der Tarifvertrag FlexÜ wurde bis 31.12.2021 verlängert und die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen wurden materiell besser gestellt. In der Edelmetallindustrie gibt es zwei Anspruchsmodelle für Altersteilzeit: In den Entgeltgruppen 1-6 ist dies ein 5-jähriges und in den Entgeltgruppen 7-17 ein 4-jähriges Anspruchsmodell.

Der Tarifvertrag zur persönlichen beruflichen Weiterbildung mit einem Bildungsfonds zur Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen konnte ebenfalls bis zum 31.12.2021 verlängert werden.

STUDIERENDE AN DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG (DHBW)

In der Tarifrunde 2015 ist es gelungen, den Geltungsbereich des Tarifvertrages über Entgelte und Ausbildungsvergütungen auch auf Studierende an der DHBW auszuweiten. DHBW-Studierende erhalten im ersten und zweiten Semester die Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres, im dritten und vierten Semester die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres und im fünften und sechsten Semester die Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahres.

TV FÖRDERJAHR

Um förderbedürftigen Jugendlichen durch entsprechende Unterstützungsmaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der Edelmetallindustrie zu bieten, wurde ein Tarifvertrag Förderjahr vereinbart. Mit dem Abschluss dieses Tarifvertrages ist es gelungen, der engagierten Arbeit der Geschäftsstelle Pforzheim auf

diesem Gebiet einen tarifvertraglichen Rahmen zu geben.

DIE ENTGELTENTWICKLUNG IM ÜBERBLICK

Mit der klaren Botschaft an die Arbeitgeber, notfalls mit Warnstreiks eine Abkopplung von der M+E-Entgeltentwicklung zu verhindern, ist es gelungen, die materiellen Ergebnisse der M+E-Industrie auf die Edelmetallindustrie zu übertragen.

Datum, ab	Tariferhöhung allgemein	Einmalzahlung	EG 7 in € (Eckentgelt)
1.8.2012	4,3%	-	2.712,00
1.10.2013	3,4%	-	2.804,00
1.8.2014	2,2%	-	2.865,50
1.7.2015	3,4%	150,00 €	2.963,00

BETRIEBS- UND BRANCHENPOLITIK

Große Beschäftigtenbefragung 2013	58-59
Betriebsratswahlen 2014	60-61
Engagement in der Kontraktlogistik	62
Betriebspolitische Initiative BEAT und neue Arbeitszeitkampagne 2016	63-65
Vertrauensleutewahlen 2016	66-67
Arbeits- und Gesundheitsschutz/Tatort Betrieb	68-70
Industrie- und Branchenpolitik	71-76
Industrie 4.0	71-73
Automobilindustrie/Elektromobilität	74-75
Maschinen- und Anlagenbau	75-76
Leichtbau	76
Betriebsräte-Netzwerke	77-79
Vernetzung der Kfz-Zulieferer	77-78
Lean Office	79





GROSSE BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2013

Wie sehen die Beschäftigten in den IG Metall-Branchen ihre Arbeitssituation? Welche Anforderungen an ihre Gewerkschaft stellen sie? Welche Themen gilt es im Betrieb in Angriff zu nehmen? Und welchen Beitrag muss die Politik leisten, um Arbeit sicher und fair zu machen? Zur Beantwortung dieser Fragen hat die IG Metall 2013 die große Beschäftigtenbefragung initiiert.

Über eine halbe Million Kollegen, Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder, Ingenieure und Facharbeiter aus Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größe haben sich daran beteiligt. Besonders erfreulich: Fast 150.000 Antworten stammen aus Baden-Württemberg und liefern eine gute

Grundlage für betriebsspezifische Auswertungen sowie für bezirkliche Handlungsansätze. Als die fünf wesentlichen Themenfelder wurden identifiziert:

-
- ◆ Arbeitszeit/Flexibilisierung
 - ◆ Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
 - ◆ Weiterbildung und berufliche Entwicklung
 - ◆ Alters- und altersgerechtes Arbeiten
 - ◆ Flexible Übergänge in die Rente und Altersvorsorge
-

Salopp formuliert wissen wir nach der Befragung noch genauer, wo die Beschäftigten der Schuh drückt. Und können die Druckstellen daher gezielter angehen. Ein Teil der



gewonnenen Erkenntnisse ist in die Positionierung der IG Metall im Bundestagswahlkampf 2013 eingeflossen. Wesentliche Aspekte sind darüber hinaus Gegenstand der Entschließungen des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages, wie z. B. der Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“. Insofern dienen die Ergebnisse bis heute immer wieder als Grundlage für die künftige Strategie der IG Metall in der Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik.

Im Bezirk gab es zahlreiche Workshops und Veranstaltungen in Betrieben zu den fünf Schwerpunkt-Themen (auch im Vorfeld der BR-Wahlen); die zentralen Eckpunkte für eine bezirksübergreifende Strategie wurden auf der Betriebsrätekonferenz am 22. Oktober 2013 diskutiert. Dabei wird deutlich: Einiges ist bereits erreicht, vieles in Arbeit, manches noch am Anfang. Packen wir es gemeinsam an!

Arbeitszeit/Flexibilisierung

Kein Verfall von Arbeitszeiten im Betrieb sicherstellen

Belastbare Möglichkeiten zur individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten

Belastbare Möglichkeiten zur Realisierung einer „kurzen“ Vollzeit mit verbindlicher Rückkehr zur Vollzeit

Anstelle „Arbeit auf Abruf“ zuzulassen, setzen wir in der betrieblichen Praxis die Mitbestimmung des Betriebsrates bei „Flexikonten“ durch

Zuschläge für Arbeit am Wochenende und bei Mehrarbeit

Altersgerechte Arbeit-Leistung-Belastung

Im Betrieb kommt die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung zum Einsatz

Ein Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Belastungen wird im Betrieb jährlich festgelegt

Mitbestimmte Leistungs- und Zielvorgaben werden in der Praxis umgesetzt

Konzepte altersgerechter Arbeitsorganisation (z. B. ergonomische Gestaltung, Absenkung der Arbeitszeit im Alter, berufliche Weiterentwicklung, usw.)

Weiterbildung und berufliche Entwicklung

Jährliche Planung der Qualifizierungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrates auf Basis des Tarifvertrags zur Qualifizierung (TV Quali)

Die persönliche Weiterbildung der Beschäftigten wird durch in Betriebsvereinbarungen geregelten Stipendienlösungen unterstützt

Qualifizierungsangebote für Un- und Angelernte stehen in ausreichendem Umfang zur Verfügung

Im Betrieb findet eine „Auslernerrunde“ statt, in denen das Thema persönliche Weiterbildung besprochen wird

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vereinbarkeit ist im Betrieb mit belastbaren (überprüfbaren) Maßnahmen und Programmen verbunden, an denen der Betriebsrat verbindlich beteiligt ist

In Maßnahmen und Programmen werden alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt (nicht nur „Führungskräfte“)

Regelungen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden vorab verbindlich geklärt (z. B. Teilnahme an Qualifizierung während der Elternzeit, usw.)

Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. kurze Vollzeit/ Zeitentnahme aus Konten), die Vereinbarkeit erleichtern

Modelle der Arbeitsorganisation, die Vereinbarung erleichtern (Home-Office, Vertretungsregelungen), werden vereinbart

Flexible Altersübergänge und Altersvorsorge

Im Betrieb gibt es ein Angebot zur Altersteilzeit

Besonders belastete Beschäftigte werden bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und dem tariflichen 6-Jahres-Modell stärker berücksichtigt

Die Altersteilzeitquote im Betrieb wird ausgeschöpft. Ansonsten werden die Mittel unter Beteiligung des Betriebsrates für andere Themen eingesetzt

Die materielle Grundlage für die Altersteilzeit und die betriebliche Altersvorsorge werden durch Betriebsvereinbarungen verbessert



BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

Bei den Betriebsratswahlen 2014 hat die IG Metall ihren Einfluss in Großbetrieben wie im Mittelstand ausgebaut bzw. stabilisiert. Die Zahl der Betriebsräte ist gestiegen.

Stimmenzuwächse gelangen in der Automobil- und Zuliefererindustrie ebenso wie im Maschinenbau, der größten Industriebranche Baden-Württembergs. Zudem konnte

die IG Metall in IT- und Kommunikationsfirmen starke Fraktionen bilden, die bisher nicht zur Stammklientel zählen, und hat bei Industriedienstleistern mit tendenziell vielen Werkvertragsbeschäftigten Fuß gefasst. „Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen spiegeln das hohe Engagement unserer Betriebsräte für die Beschäftigten in den hiesigen Firmen wider. Darauf werden wir aufbauen“, betonte Bezirksleiter Roman Zitzelsberger.

Seit 2010 haben viele Firmen ihre Belegschaften aufgestockt, entsprechend waren 2014 auch mehr Betriebsratssitze zu vergeben. Im Südwesten wurden insgesamt 14.498 Betriebsräte gewählt – 509 mehr als 2010. Die Zahl der IG Metall-



Betriebsräte erhöhte sich um 214 auf 10.150. Der Organisationsgrad der IG Metall unter Betriebsratsmitgliedern liegt somit die sechste Wahl in Folge über 70 Prozent. Allerdings hat die Zahl der Betriebsratsgremien insgesamt abgenom-

men, in Baden-Württemberg von 1.874 im Jahr 2010 auf 1.830. Um dem entgegenzuwirken, wird die IG Metall künftig verstärkt auch Ingenieure, Angestellte sowie Beschäftigte in Werkverträgen ansprechen. Auch die Wahlbeteiligung ging

2014 vielerorts zurück, bundesweit von 73 auf knapp 70 Prozent. In ganz Deutschland wurde in 1.045 Betrieben erstmals ein Betriebsrat gewählt, darunter waren 172 Firmen aus dem Südwesten.

ERSCHLIESSUNG INDUSTRIENAEHER DIENSTLEISTUNGSBETRIEBE

Im März 2013 hat die IG Metall im Land das Projekt „Erschließung industrienahe Dienstleistungsbetriebe“ gestartet. Ziel war es, Beschäftigten in prekären Arbeitssituationen zu helfen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, Betriebsräte zu wählen und Tarifverträge abzuschließen.

Ende Februar 2016 ist das Projekt nach drei Jahren ausgelaufen,

der zuständige **Projektsekretär Ergün Sert** zieht ein positives Fazit: Unter Beschäftigten in industrienahe Dienstleistungsbetrieben im Raum Stuttgart hat die IG Metall rund

350 neue Mitglieder gewonnen. Mithilfe von Sert wurden mehrere Betriebsräte neu gewählt. Bei Wisag Produktionsservice in Freiburg gibt es erstmals einen eigenen Betriebsrat mit IG Metall-Mitgliedern; beim Industriedienstleister Voith Industrial Services, der im Auftrag von Daimler in und um Stuttgart tätig ist, ist die IG Metall ebenfalls stark in den Arbeitgebergremien ver-

treten. In Stuttgart-Untertürkheim wurden 2015 zudem rund 25 Vertrauensleute gewählt. Auch in den Unternehmen wurde viel erreicht – vom Durchsetzen von Erschwernis-

zuschlägen bis zur Gleichbehandlung von 450-Euro-Jobbern mit ihren vollbeschäftigten Kollegen/-innen hinsichtlich Arbeitskleidung und Spinde.



treten. In Stuttgart-Untertürkheim wurden 2015 zudem rund 25 Vertrauensleute gewählt. Auch in den Unternehmen wurde viel erreicht – vom Durchsetzen von Erschwernis-



ENGAGEMENT IN DER KONTRAKTLOGISTIK

Die Kontraktlogistikbranche ist ein neues Tätigkeitsfeld für die IG Metall. In verschiedenen Betrieben wurden bereits Betriebsräte gewählt und Mitglieder gewonnen. Ziel ist die Tarifbindung.

Im Januar 2016 haben IG Metall und Verdi eine Grundsatzvereinbarung abgeschlossen, die die Zuständigkeiten in der Kontraktlogistik neu regelt. Die Vereinbarung klärt offene Fragen, die sich im Hinblick auf zunehmende Tätigkeiten der Logistikunternehmen im Fertigungsprozess der Metall- und Elektroindustrie ergeben. Danach ist die IG Metall für Betriebe und Beschäftigte zuständig, die auf dem Werksgelände von Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Arbeiten verrichten, sowie immer dann, wenn

die Logistikbetriebe überwiegend für Kunden der Metall- und Elektroindustrie tätig sind. In der Folge hat die IG Metall Baden-Württemberg in enger Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Geschäftsstellen und dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt GEP erste gewerkschaftliche Erfolge erzielt. Nach anfänglichem Gegenwind wurden dank des großen Engagements vieler haupt- und ehrenamtlicher Gewerkschafter in verschiedenen Unternehmen Betriebsräte gegründet, zum Teil bereits



Tarifverträge abgeschlossen und neue Mitglieder gewonnen. Beispiele hierfür sind die Firmen Transco Logistik in Mannheim (Bild), Seifert in Malsch bei Karlsruhe und Rhenus Logistik in Stuttgart.

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Kontraktlogistikbranche nachhaltig zu verbessern und einen bundesweiten Flächentarifvertrag abzuschließen. Dazu wurden bezirkliche und bundesweite Tarifkommissionen gebildet. Es ist geplant, 2016 erste Tarifverhandlungen in der Fläche aufzunehmen. Zum Redaktionsschluss gab es dazu noch kein Ergebnis. Tariferfolge auf betrieblicher Ebene konnten bereits an Standorten der Firmen Seifert und Rhenus verbucht werden.



BETRIEBSPOLITISCHE INITIATIVE BEAT

– BESSERE ARBEITSTAGE POWERED BY IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Nach der großen Befragung 2013 erwarten die Belegschaften, dass die IG Metall die Probleme im Betriebsalltag aufgreift und löst – ein Ansatz dazu ist die „Betriebspolitische Initiative BEAT – Bessere Arbeitstage powered by IG Metall“.

Die Grundidee: Die IG Metall Baden-Württemberg ergreift in den Be-

trieben konkrete Initiativen zugunsten besserer Arbeitsbedingungen. Angesichts der stark unterschiedlichen Ansprüche verschiedener Beschäftigtengruppen – vom Einstieg bis zum Ausstieg aus dem Arbeitsleben – war BEAT von Anfang an sehr breit angelegt. Das Ziel lautete, dass betriebliche Projektteams zusammen mit den Beschäftigten an

der Verbesserung der Arbeitstage arbeiten.

Im Laufe des Jahres 2014 wurde BEAT im Rahmen von Hauptamtlichen-Qualifizierungen, durch eine Broschüre für ehrenamtliche Funktionär/-innen sowie durch eine Homepage innerhalb des Bezirks Baden-Württemberg gestartet. Mit





dem Tarifergebnis 2015 in der M+E-Industrie bestimmten die qualitativen Themen rund um Altersteilzeit und Weiterbildung den Arbeitsschwerpunkt. In vielen Betrieben ist es im Nachgang zur Tarifrunde notwendig geworden, bestehende Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit anzupassen und neue

Betriebsvereinbarungen durchzusetzen. Ursprünglich war BEAT bis zu den nächsten Betriebsratswahlen 2018 angelegt, in der Zwischenzeit hat der Gewerkschaftstag 2015 allerdings eine großangelegte Kampagne zur Arbeitszeit beschlossen. Weil BEAT zu diesem Zeitpunkt noch nicht in allen Be-

trieben verankert war und um eine Überschneidung beider Kampagnen zu vermeiden, hat die IG Metall Baden-Württemberg Anfang 2016 entschieden, BEAT in der bundesweiten Arbeitszeitkampagne der IG Metall aufgehen zu lassen.

NEUE ARBEITSZEITKAMPAGNE 2016: MEIN LEBEN, MEINE ZEIT – ARBEIT NEU DENKEN

Nachdem das Thema Arbeitszeit viele Jahre eher wenig Beachtung erfahren hat, stehen Arbeitszeitthemen aktuell in vielen Betrieben wieder ganz oben auf der Tagesordnung. Dies wurde zuletzt im Herbst 2015 auf einer Tagung der Tarifkommissionen aller Branchen zum arbeitszeitpolitischen Gestaltungsbedarf deutlich.

Viele Beschäftigte sehen sich mit steigenden Leistungsanforderungen konfrontiert, die tariflichen Arbeitszeiten geraten unter Druck. Eine stark volatile Nachfrage führt zu stärkeren Ausschlägen in der Produktion und somit auch in den Arbeitszeiten. Gleichzeitig üben

gestiegene Renditeerwartungen Druck auf erreichte arbeitszeit-



liche Errungenschaften aus. Die aktuellen Konflikte haben viele unterschiedliche Facetten und umfassen Produktion wie Verwaltung. Die fehlende Erfassung geleisteter Stunden, Arbeitszeitverfall und Arbeitsverdichtung haben in den

letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig wünschen sich viele Beschäftigte mehr zeitliche Flexibilität bei der Arbeit. Entsprechend rückt die faire Gestaltung zunehmender mobiler Arbeit ins Zentrum betrieblicher und tariflicher Regelungen, die durch die IG Metall angestoßen werden.

Trotz erster positiver Praxisbeispiele ist der Konflikt zwischen der Flexibilität des Unternehmens und dem Wunsch nach Zeitsouveränität für die Beschäftigten nicht gelöst. Im Gegenteil: Viele Beschäftigte müssen ihre persönlichen Zeitbedürfnisse denen des Unternehmens bzw. des Marktes unterordnen. Im



Bezirk
Baden-Württemberg

„Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“

am **22. 06. 2016** in der
Kongresshalle Böblingen

Schichtarbeit

Mobiles Arbeiten

Arbeitszeitkonten

**Arbeitszeitverfall und
Leistungsverdichtung**

– das Thema Arbeitszeit
hat viele Facetten –

Zentrum der Arbeitszeitkampagne steht deshalb die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen und der persönlichen Souveränität im Umgang mit der Zeit.

Die IG Metall Baden-Württemberg verfügt über gute Erfahrungen, um Arbeitszeiten sowohl in den Betrieben als auch über Tarifverträge zu regulieren. Daran wird der Bezirk mit der Arbeitszeitkampagne anknüpfen, einen ersten Auftakt gibt es auf der betriebspolitischen Konferenz „Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“ im Juni 2016 in Böblingen.



VERTRAUENSLEUTEWAHLEN 2016

Vertrauensleute haben für die IG Metall einen sehr hohen Stellenwert. Ihre Rolle soll künftig weiter gestärkt und die Zahl der Vertrauensleute im Bezirk bei den Wahlen 2016 möglichst erhöht werden.

Im Betrieb sind Vertrauensleute häufig die direkten Ansprechpartner für die Mitglieder und das Rückgrat in vielen Auseinandersetzungen. In Tarifrunden, in der Mitgliederarbeit sowie gesellschaftspolitisch setzen Vertrauensleute zudem wichtige Impulse.

Auch über den einzelnen Betrieb hinaus nehmen Vertrauensleute eine wichtige Rolle ein. Die bezirklichen Vertrauensleute-Konferen-



zen bieten traditionell Raum, um solidarisches Handeln gemeinsam zu entwickeln. Auf der Konferenz 2013 referierte Prof. Dr. Franz Segbers (Uni Marburg) anhand des Armuts- und Reichtumsberichts über die Verteilungssituation im Land. Im Jahr 2014 stand die Frage „Wie weiter mit Europa?“ mit einem Vortrag von Dr. Steffen Lehdorff (IAQ) im Mittelpunkt. Die „Auswirkungen der Industrie 4.0 auf die Beschäftigten im Betrieb“ war das Thema im Folgejahr. Im Sommer 2016 werden

sich die Vertrauensleute über Arbeitszeiten austauschen.

Trotz des hohen Stellenwerts ergeben sich in der Vertrauensleute-Arbeit auch Probleme.

Dazu gehören eine leicht rückläufige Zahl an Aktiven und der Generationenwechsel muss in vielen Betrieben bewältigt werden. 2012 wurden etwas mehr als 10.000 Vertrauensleute in den 27 Geschäftsstellen gewählt.



WIR MACHEN MEHR!

Mit den Wahlen 2016 hat sich das Leitungsteam der bezirklichen Vertrauensleute das Ziel gesetzt, den festgestellten Rückgang aufzuhalten und nach Möglichkeit umzukehren. Bei Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts lag eine Auswertung der aktuellen Wahlen noch nicht vor. Allerdings weisen Berichte innerhalb des bezirklichen Vertrauensleute-Ausschusses darauf hin, dass die Abstimmungen vielfach gut verlaufen sind und verstärkt jüngere Kollegen/-innen für die Vertrauensleute-Arbeit gewonnen werden konnten.



Wichtige Impulse zur Stärkung der Vertrauensleute kamen 2015 aus Baden-Württemberg: Geschäftsstellen des Bezirks haben sieben Anträge zur Vertrauensleute-Arbeit

beim Gewerkschaftstag eingereicht und dort große Zustimmung erhalten. Sie bilden die Grundlage für die weitere Vertrauensleute-Arbeit.

DAS AKTUELLE LEITUNGSTEAM

Thorsten Dietter
Reutlingen – Bosch

Jürgen Mews
Neckarsulm – Audi

Stefan Groch
Stuttgart – Coperion

Joachim Nisch
Stuttgart – Daimler Sindelfingen

Jürgen Zimmermann
Mannheim – GE

Andrea Reith
Ulm – Evobus

Manuela Neidlein
Freiburg – Micronas

Timo Rauser
Albstadt – Bizerba

Jürgen Peters
Göppingen-Geislingen – WMF

Kai Burmeister,
Nadine Boguslawski,
Sebastian Fay
Bezirksleitung



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ/ TATORT BETRIEB

TATORT BETRIEB – 10. AKTION „HÖCHSTE ZEIT FÜR GESUNDHEIT“

Treiber der Arbeit im bezirklichen Arbeits- und Gesundheitsschutz war die Umsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung: Durch die 2013 endlich umgesetzten Ergänzungen im Arbeitsschutzgesetz haben die betrieblichen Aktivitäten deutlich zugenommen.

Eine Grundlage für die neue Aktion mit dem Schwerpunkt Arbeitszeit und Gefährdungsbeurteilung war unter anderem eine Betriebsräteumfrage im Frühjahr 2011 in über 900 baden-württembergischen Betrieben. Bei einem Drittel der Betriebe verfällt demnach permanent Arbeitszeit, in rund 40 Prozent werden vorhandene Schichtsysteme

ausgeweitet. „Das bedeutet für die Beschäftigten häufig auch Samstags- und Sonntagsarbeit – gute Arbeit sieht anders aus“, sagt **Monika Lersmacher**, zuständige **Bezirkssekretärin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz**.

Neben einer ersten Handlungshilfe wurden für die betriebliche Arbeit vier regionale Seminarbausteine mit den Themen „Arbeitszeit und Psychische Gesundheit“, „Ergonomische Schichtsysteme“, „Flexible



Arbeitszeitsysteme“ und „Mit Guter Arbeit überzeugen“ angeboten. In den letzten vier Jahren haben über 400 Betriebsräte an Seminaren im Rahmen der Aktion Tatort Betrieb teilgenommen. Über 1.000 Teilnehmer/-innen besuchten bezirk-

liche Fachkonferenzen und etwa 2.000 Interessierte kamen zu den regionalen Fachtagungen. Das rege Interesse am aktuellen Tatort zeigt, dass Arbeitszeit unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Aus-



wirkungen zu einem bedeutenden Handlungsfeld für Betriebsräte geworden ist.

Eine Stärke der Tatort-Aktionen ist seit nunmehr 28 Jahren die Verbindung von Theorie und Praxis. Durch die Zusammenarbeit von Wissenschaftlern, Experten und Praktikern gelingt es, theoretische Erkenntnisse in betriebliche Praxis umzusetzen. Deshalb werden die Aktionen von Forschungsprojekten in Zusammenarbeit mit Hochschulen und der Hans-Böckler-Stiftung begleitet.

Das Forschungsprojekt „Zukunftstaugliche Gestaltung von

Schichtarbeit in der Produktion“ begleitet die aktuelle Aktion. In zehn Betrieben in Baden-Württemberg werden neue Schichtmodelle erprobt und eingeführt, ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der altersgerechten Schichtgestaltung. Zudem werden die Auswirkungen von industrieller Schichtarbeit auf Frauen erforscht.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Bezüglich Arbeitsschutz und Mitbestimmung haben Betriebsräte einen sehr hohen Unterstützungsbedarf.

Im Juni 2013 hat der Bundestag im Arbeitsschutzgesetz klargestellt, dass der Schutz der psychischen und physischen Gesundheit nunmehr ausdrücklich erwähnt wird. Der Auftrag der Gefährdungsbeurteilung wurde wörtlich auf psychische Belastungen ergänzt. Dies hat zu deutlich mehr betrieblichen Regelungen geführt und auch die Zahl der Berater steigen lassen. Gezielte Qualifikationsangebote informieren über die rechtlichen Grundlagen und bewerten die unterschiedlichen Instrumente.

REGIONALE ARBEITSSCHUTZTAGE

Die bezirklichen Aktivitäten werden regional unterstützt durch örtliche Arbeitskreise, aber vor allem bei regionalen Arbeitsschutztagen in fünf Regionen vertieft.

BERUFGENOSSENSCHAFTEN

Da der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Baden-Württemberg traditionell stark besetzt ist, sind viele Metaller/-innen auch in den



Berufsgenossenschaften aktiv. Die Unternehmen haben ihre Beschäftigten in den beiden Berufsgenossenschaften Holz-Metall (HM) und Elektro-Textil-Energie-Medien (ETEM) versichert. Bei der BG ETEM ist der Reutlinger Bosch-Betriebsrat Hans-Peter Kern Vorstandsvorsitzender. Bei der BG HM sitzt Bernhard Wagner, freigestelltes Betriebsratsmitglied bei Daimler Rastatt, der Vertreterversammlung vor. Somit nimmt die IG Metall Einfluss auf sämtliche Themen von den Betrieben über den Bezirk bis hin zu den Berufsgenossenschaften.

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN AKTEUREN DES ARBEITSSCHUTZES

Der Austausch mit Betriebsärzten, dem Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, den gesetzlichen Krankenkassen und insbesondere der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg sind wichtiger Bestand der täglichen Arbeit. Der präventive Ansatz im Arbeits- und Gesundheitsschutz muss weiter in den Vordergrund gerückt werden und das Engagement aller Akteure im Betrieb muss an einem zentralen Ziel ausgerichtet sein: Es geht um

die Würde der Menschen in der Arbeitswelt und um seine Gesundheit. Gute Arbeit und humane Arbeitsbedingungen sind machbar und ein Auftrag für die IG Metall.





INDUSTRIE- UND BRANCHENPOLITIK

Seit 2012 hat die IG Metall im Land ihren industriepolitischen Einfluss zur Sicherung von Arbeitsplätzen massiv verstärkt.

Unsere Vorstellungen von guter Arbeit und von Aus- und Weiterbildung als wichtigste Instrumente zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sind mittlerweile verankert. In die Diskussion um die Digitalisierung bringt die IG Metall neue Perspektiven über Chancen und Risiken neuer Arbeitsformen sowie die Notwendigkeit von Mitbestimmung ein.

INDUSTRIE 4.0

Die Digitalisierung und Vernetzung von Produkten und Prozessen hat in

den letzten Jahren enormen Schub erhalten. Neue Produkte mit integrierten Dienstleistungen erleichtern den Alltag und verändern die Arbeitswelt. Sogenannte Cyber-Physische Systeme (CPS) vernetzen Menschen und Maschinen in Echtzeit miteinander.

In der „intelligenten“ Fabrik (Smart Factory) holen sich Produkte und Maschinen eigenständig die für die Fertigung notwendigen Informationen; Werkzeuge und Materialien optimieren sich zunehmend selbst. Assistenzsysteme wie Datenbrillen, Schicht-Doodle oder Roboter unter-





stützen die Arbeit und schaffen ergonomische Entlastung.

All das wird spürbare Auswirkungen auf Umfang und Inhalt von Arbeit haben. Prognosen zu Beschäftigungs- und Tätigkeitseffekten kommen zu stark unterschiedlichen Ergebnissen, unbestritten sind aber Rationalisierungseffekte durch eine fortschreitende Automatisierung. Damit die Digitalisierung der Industrie keine Einbahnstraße wird, muss es auch Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten geben. Dies wird gerade dann wichtig, wenn Tätigkeiten nicht mehr an einen festen Ort und vorgegebene Zeiten gebunden sind und belastbare Regeln für mobiles Arbeiten gefunden werden müssen.

Industrie 4.0 steht auch für ein Zusammenwachsen der IG Metall-Branchen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnologie. Zur langfristigen Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und somit von Beschäftigung stellt die IG Metall Baden-Württemberg die Weichen bei der Digitalisierung von Wirtschaft und der Qualität der Ar-

beit mit. Die kollektive Interessensvertretung wird dabei einen wichtigen Betrag für gute Arbeit liefern.

BETRIEBSPOLITISCHE HANDLUNGSFELDER

ARBEIT+INNO>ATION

Von Herbst 2014 bis Frühjahr 2015 wurden auf Initiative der IG Metall im Land zunächst die betriebspolitisch relevanten Handlungsfelder abgesteckt. Zusammen mit Betriebsratsgremien und wissenschaftlicher Unterstützung (IMU Institut, IAO) wurden vier zentrale Handlungsfelder ausgemacht:

-
- ◆ Arbeitsinhalt
 - ◆ Arbeitsorganisation
 - ◆ Arbeitszeit
 - ◆ Umgang mit persönlichen Daten
-

Diese vier Schwerpunkte erhalten im Rahmen von Industrie 4.0 eine neue Qualität. Diese gilt es nun – unter Ausschöpfung aller Mitbestimmungsrechte – so zu gestalten,

dass der Mensch die Technik steuert und nicht umgekehrt.

Um Betriebsräte auf die Veränderungen in einer digitalisierten Arbeitswelt vorzubereiten, beteiligt sich die IG Metall Baden-Württemberg seit Februar 2016 an dem bundesweiten Projekt **Arbeit+Innovation** zur Qualifizierung von Betriebsräten. Ziel ist es, betriebliche Interessensvertreter als Promotoren für „Arbeiten 4.0“ auszubilden, damit sie den technologischen Wandel aktiv gestalten können. Ein wichtiges Instrument dafür wird der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie sein.

ARBEIT+INNO>ATION

Anpacken statt abwarten!

Mit „besser statt billiger“-Strategien

- ☑ Entwicklungschancen im Betrieb erkennen
- ☑ Zukunftskonzepte einbinden, Innovationen vorantreiben
- ☑ Standorte entwickeln, Beschäftigung sichern
- ☑ Gute Arbeit betteiligungsorientiert gestalten

INDUSTRIEPOLITISCHE HANDLUNGSFELDER

Damit die Digitalisierung der Industrie nicht auf Kosten der Beschäftigten erfolgt, sondern zur Sicherung von guten Arbeitsplätzen beiträgt, hat die IG Metall im Südwesten eine Reihe von Aktivitäten auf Landes- und Bundesebene vorangetrieben und unterstützt. Das Interesse lag in erster Linie auf den Themen

- ◆ Beschäftigung
- ◆ Arbeitsorganisation
- ◆ Aus- und Weiterbildung
- ◆ Mitbestimmung

In der **Allianz Industrie 4.0 Baden-Württemberg** hat die IG Metall im April 2015 zusammen mit 50 Partnern einen Aktionsplan zur Entwicklung des Landes als Leitanbieter und Leitmarkt für Industrie 4.0 auf den Weg gebracht. Damit soll die Rolle des Landes als führender Industrieausrüster gesichert werden. Zudem entwickelt eine begleitende Arbeitsgruppe Konzepte zur Unterstützung und Qualifizierung der Beschäftigten während des Wandels.

Darüber hinaus arbeitet die IG Metall Baden-Württemberg in zahlreichen Arbeitskreisen, Beiräten und Gremien mit:

- ◆ Nationale Plattform Industrie 4.0
- ◆ Beirat FutureKomp 4.0 des Fraunhofer IAO
- ◆ Projektpartner MyCPS4.0 des Fraunhofer IAO
- ◆ Strategiekreis IT Forward
- ◆ Produktionsarbeit 4.0
- ◆ Fachkräfteallianz BW
- ◆ Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses
- ◆ Ausbildungsbündnis BW
- ◆ Landesausschuss für Berufliche Bildung
- ◆ Beirat Regionaldirektion BW der Bundesagentur für Arbeit
- ◆ Beirat der Landesregierung für nachhaltige Entwicklung
- ◆ Kuratorium der Steinbeis Stiftung für Wirtschaftsförderung
- ◆ Wirtschaftsdialog Technologietransfer BW
- ◆ Rohstoffdialog BW
- ◆ Ressourceneffizienzdialog BW

BRANCHENPOLITISCHE AKTIVITÄTEN

Der Schwerpunkt der branchenpolitischen Aktivitäten lag auf dem Fahrzeug- bzw. dem Maschinen- und Anlagenbau. Mit rund 215.000 Automobil-Beschäftigten und mehr als 300.000 Beschäftigten im Maschinenbau sind dies die beschäftigungs- und mitgliederstärksten Industriebranchen in Baden-Württemberg.





AUTOMOBILINDUSTRIE/ELEKTROMOBILITÄT

Zu den zentralen Herausforderungen einer zukunftsfähigen Automobilindustrie im Südwesten zählen alternative Antriebskonzepte, eine wettbewerbsfähige Batterie- und Zellfertigung, vernetztes bzw. automatisiertes Fahren und die Erhaltung einer automobilen Wertschöpfungskette.

Auf einer gemeinsamen **Automobil-Konferenz** der IG Metall-Bezirke Bayern und Baden-Württemberg im Juli 2013 wurden daraus Forderungen an die Politik formuliert. Ein

neuer Marshallplan soll die Spitzenstellung Europas bei der Mobilität der Zukunft und seine industriellen Kernstrukturen erhalten und weiterentwickeln:

- ◆ Innovationen müssen beschäftigungswirksam industrialisiert werden
- ◆ Deutschland muss Leit- und Referenzmarkt für alternative Mobilität werden
- ◆ Standorte müssen zukunftsfähig und Beschäftigung gesichert werden

SCHAUFENSTER ELEKTROMOBILITÄT

Was Elektromobilität für die Beschäftigten bedeutet, stand im Mittelpunkt eines Projekts im Rahmen des Schaufensters Elektromobilität. Unter Federführung der IG Metall Baden-Württemberg gelang es zehn Partnern, in 100 Veranstaltungen 12.000 Teilnehmer/-innen in einer eigens dafür entwickelten Schauwerkstatt zu qualifizieren und zu sensibilisieren. Von 2013 bis 2016 wurden Veranstaltungen, Seminare



und Workshops für verschiedene Zielgruppen konzipiert und durchgeführt. Ein gutes Drittel der Angebote richtete sich explizit an Betriebsräte aus der Metall- und Elektroindustrie sowie aus dem Handwerk. Sie erhielten Einblick in die Grundlagen der Ladeinfrastruktur, den sicheren Umgang mit Hochvolt-Systemen, in

Beschäftigungseffekte alternativer Antriebe und veränderte Arbeitsinhalte im Service- und Reparaturgeschäft.

Zudem ist die IG Metall Baden-Württemberg aktiv im

- ◆ Automobildialog beim Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
- ◆ Branchendialog Fahrzeugindustrie beim Bundesministerium für Wirtschaft
- ◆ Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie (e-mobil BW)
- ◆ Schaufenster Elektromobilität Baden-Württemberg
- ◆ Nationale Plattform Elektromobilität
- ◆ Cluster Brennstoffzelle Baden-Württemberg



MASCHINEN- UND ANLAGENBAU

Steigender globaler Wettbewerb, zunehmende Konkurrenz aus Niedriglohnländern und kürzere Innovationszyklen stellen für die Branche zunehmende Herausforderungen dar. Zu den zentralen Themenfeldern der Zukunft gehören:

- ◆ Ressourcen- und energieeffiziente Technologie als Segment „GreenTech“
- ◆ Innovationsmanagement und zeitnahe Umsetzung in marktfähige Produkte
- ◆ Internationalisierung der Standorte
- ◆ Flexibilisierung der Produktion
- ◆ Beschäftigungssicherungskonzepte bei Unterauslastung
- ◆ Strategien zur Fachkräftesicherung etwa durch neue Arbeitsgestaltung oder berufsbegleitender Weiterbildung

Im Juli 2012 haben IG Metall, VDMA und das Wirtschaftsministerium zu diesen Fragen einen **Maschinenbaudialog** ins Leben gerufen. Alleinstellungsmerkmal ist der di-

rekte Austausch zwischen rund 200 Unternehmensvertretern, Betriebsräten und politischen Akteuren. Beim 1. Maschinenbaudialog im Juli 2012 lagen die Schwerpunkte auf Internationalisierung, Innovationsfähigkeit und Fachkräften. Beim 2. Dialog 2014 standen die Produktionsarbeit der Zukunft, globaler Wettbewerb, Ressourcen- & Energieeffizienz sowie Industrie 4.0 im Fokus.

Das Thema Fachkräftesicherung zieht sich als zentrale Herausforderung durch alle bisherigen Dialoge. Hier fordert die IG Metall größere Anstrengungen bei der Aus- und Weiterbildung sowie die Förderung schwächerer Schulabgänger, um ihre Chancen auf eine Ausbildung zu erhöhen – etwa durch das von der IG Metall unterstützte Förderjahr. Darüber hinaus braucht es betriebliche Anreize sowie eine flankierende Weiterbildungskultur, damit sich mehr Menschen weiterqualifizieren können.



Für eine Bildungsoffensive im Maschinenbau warb Bezirksleiter Roman Zitzelsberger auch beim Spitzengespräch mit dem Bundeswirtschaftsminister. Sigmar Gabriel lud – nach dem baden-württembergischen Vorbild – im Dezember 2014 Unternehmens- und Verbands-

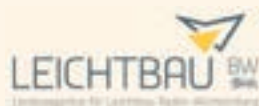
vertreter zum ersten **bundesweiten Maschinenbaudialog** nach Berlin. Zusammen mit Zitzelsberger vertraten der **Traub-Betriebsratsvorsitzende Lothar Bindert** und der **Liebherr-Konzernbetriebsratsvorsitzende Rolf Ebe** die rund 300.000 Beschäftigten der Branche im

Südwesten und gaben wichtige Impulse. Zudem ist die IG Metall Baden-Württemberg in folgenden Gremien aktiv:

-
- ◆ manufuture BW
 - ◆ Umwelttechnik BW
 - ◆ Leichtbauzentrum BW
-

LEICHTBAU

„Leichtbau ist ein Zukunftsthema der Industrie“ – so begründet Bezirksleiter Zitzelsberger das Engagement der IG Metall für das Thema: „Mir ist es wichtig, dass im Südwesten nicht nur geforscht, sondern auch produziert wird, also Arbeitsplätze entstehen. Zudem setze ich mich für übergreifende Qualifizierungsmöglichkeiten sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Umgang mit Leichtbaumaterialien ein.“ In der industriellen Anwendung spielt der systemeffiziente, hybride Leichtbau eine immer bedeutendere Rolle. Darum ist die IG Metall weiterhin bei diesem Thema aktiv. Als Gründungsmitglied und bei der Mitarbeit im Vorstand begleiten wir das Leichtbau-



zentrum Baden-Württemberg e. V. (LBZ-BW), ein branchenübergreifendes, industriegetriebenes Netzwerk aus Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Verbänden in Baden-Württemberg, die sich im systemeffizienten, hybriden Leichtbau betätigen. Das Zentrum führt landesweit alle Kompetenzen für die bedarfsorientierte Entwicklung von Produktgestaltungs- und Produktionstechnologien zur Herstellung innovativer Leichtbaustrukturen zusammen. Darüber bündelt der Verein die Interessen seiner Mitglieder und wirkt aktiv an der Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen und Förderprogramme mit, um die Wertschöpfung

mit einer international führenden Produktionstechnik für Leichtbaulösungen im Land zu halten.

Mitte 2013 nahm die Landesagentur für Leichtbau – die Leichtbau BW GmbH – die Arbeit auf. Von Beginn an begleitete die IG Metall die Entstehung und bringt bis heute ihre Positionen ein. Die Leichtbau BW agiert als Dienstleister für Wirtschaft und Wissenschaft im Land. Unter dem Motto „Weniger ist mehr. Wert“ unterstützt sie die Vermarktung neuer Ideen und fördert Innovationspotenziale sowie die Etablierung einer akademischen und gewerblichen Ausbildung im Leichtbau. Darüber hinaus ist die IG Metall Baden-Württemberg auch im Beirat der Leichtbau BW GmbH aktiv.

BETRIEBSRÄTE-NETZWERKE

VERNETZUNG DER KFZ-ZULIEFERER

Beim Stuttgarter IMU Institut lässt die IG Metall aktuell den Zusammenhang zwischen „Kostendruck, Sparanstrengungen und dem zunehmenden Druck auf tarifliche Arbeitsstandards“ in der Automobil-Zuliefererindustrie untersuchen.

Im Südwesten arbeiten rund 215.000 Menschen in 330 Betrieben in der Automobilindustrie. Ziel der Studie ist es, die Veränderungen in der Automobilindustrie aufzuzeigen, um frühzeitig auf Folgen, Risiken und womög-



lich auch Chancen für Beschäftigte reagieren zu können. In diesem

Zusammenhang hat die IG Metall Baden-Württemberg ein Netzwerk von Betriebsräten und Vertrauensleuten aus der Zuliefererindustrie aufgebaut.

Im Mai 2015 hat der Bezirk zur 1. Automobilzulieferer-Tagung eingeladen; viele Betriebsräte haben sich an der Diskussion beteiligt. Demnach leiden die Belegschaften

vor allem unter folgenden Problemen:

- ◆ dem Preis- und Verlagerungsdruck
- ◆ dem Trend zur Ansiedlung zukunftsfähiger Technologie außerhalb Deutschlands
- ◆ einer wachsenden Kluft in der Vergütung zwischen Hersteller und Zulieferer

Martin Schwarz-Kocher, Geschäftsführer des Stuttgarter IMU Instituts und Verantwortlicher für die Studie, erklärte bei dem Treffen: „Wir sehen eine neue Phase der Globalisierung, in der bisherige Leitwerk-Funktionen deutscher Standorte zuneh-



**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**
Stuttgarter Str. 23 70469 Stuttgart
Telefon: 0711/16581(0)-25
Telefax: 0711/16581-47

Stuttgart, 01.12.2015

**Einladung zur
2. Automobilzulieferer-Tagung**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir laden Euch herzlich zur 2. bezirklichen Betriebsräte-Tagung der Automobilzulieferer ein.

**Donnerstag, 21. Januar 2016
10 – 15 Uhr**
THEO ZWEI
Theodor-Heuss-Str. 2 (Erdgeschoß der IG Metall Stuttgart)
70174 Stuttgart

Folgende Themen sind geplant:

1. **Automobilzulieferer unter Druck**
Roman Zitzelsberger, IG Metall Baden-Württemberg
2. **Arbeitsteilung zwischen west- und osteuropäischen Standorten**
Martin Schwarz-Kocher, IMU Institut
3. **Wieviel Nähe zur Produktion braucht die Produktentwicklung?**
Martin Schwarz-Kocher, IMU Institut
4. **Bestandsaufnahme: Betriebliche Herausforderungen im Südwesten**
Christa Lang, IG Metall Baden-Württemberg
5. **Betriebspolitische Initiative BEAT und Arbeitszeitkampagne**
Kai Bumeister, IG Metall Baden-Württemberg

Die Tagung dient der Positionsbestimmung zur Entwicklung von Branche und Beschäftigung. Sie richtet sich an Betriebsratsvorsitzende der Automobilzulieferer und Automobilhersteller.

mend infrage gestellt und Produktionen in einzelnen Bereichen fast vollständig aufgegeben werden. Diese Strategie kann die Innovationsfähigkeit der Zulieferer und damit der gesamten Branche massiv gefährden, weil der Innovationsverbund von Produktion, Entwicklung und Vertrieb zerstört wird.“

Im Januar 2016 fand in Stuttgart die 2. Automobilzulieferer-Tagung der IG Metall Baden-Württemberg statt. Dort ging Bezirksleiter Zitzelsber-

ger auch auf die anhaltende Kritik an der Diesel-Technologie im Zuge der Abgas-Manipulationen bei VW ein: „Der Dieselantrieb ist zur Erreichung der anspruchsvollen europäischen CO2-Grenzwerte unverzichtbar und darf nicht in Misskredit geraten. Das wäre nicht nur technologisch falsch, sondern würde Tausende Arbeitsplätze gefährden.“ Gerade die deutschen und baden-württem-

bergischen Zulieferer arbeiteten mit Hochdruck daran, den Schadstoffausstoß zu verringern. Unabhängig davon müsse der VW-Skandal mit Hochdruck aufgeklärt werden.

Im Mittelpunkt der Tagung standen die „Arbeitsteilung zwischen west- und osteuropäischen Standorten im Automotive-Bereich“ sowie der „Zusammenhang zwischen Produktion und Produktentwicklung“. Einschätzung der teilnehmenden

Kollegen/-innen: Vernetzung ist wichtiger denn je.

Mithilfe der Studie sowie der weiteren Vernetzung der Kollegen/-innen sollen gemeinsame und belastbare Strategien für die Zukunft der Beschäftigten entwickelt und gegenüber Politik und Unternehmen durchgesetzt werden. Weitere Treffen sind in Vorbereitung.

LEAN OFFICE

In vielen Betrieben werden ganzheitliche Produktionssysteme auch auf indirekte Bereiche übertragen. Welche Strategien hinter diesen sogenannten „Lean Office“-Konzepten stecken, ist für viele Betriebsräte nicht erkennbar. Deshalb hat die IG Metall 2014 ein entsprechendes Netzwerk gegründet. „Lean Office“ bezeichnet die Standardisierung von Tätigkeiten im Büro. Ursprünglich stammt das Prinzip aus der Produktion („Lean Production“), sogenanntes „Lean Management“ („Schlankes Management“) zielt darauf ab, entlang der gesamten Wertschöpfungskette Verschwendung, Fehler und unnötige Kosten zu vermeiden. Dafür kommen verschiedene Methoden zum Einsatz.

Das Betriebsräte-Netzwerk wurde im Frühjahr 2014 gegründet und läuft in Zusammenarbeit mit dem IMU Institut. Um den Handlungsbedarf besser zu analysieren, wurde ein Forschungsprojekt „Blinder Fleck Lean Office“ durchgeführt. Fazit: Es gibt eine sehr große Spanne betrieblicher Entwicklungen rund

um den „Lean“-Gedanken, wenn auch oft nur in Form einzelner Instrumente.

Bei den verschiedenen Netzwerktreffen werden systematisch die verschiedenen Elemente behandelt und Handlungs- und Mitbestimmungsoptionen für Betriebsräte vorgestellt und diskutiert. Bisherige Schwerpunkte waren die Bewertung von Shared-Service-Centern ebenso wie Führungsmethoden durch Kennzahlsteuerung.

Weiterhin gibt es einen intensiven Austausch mit dem Forschungsprojekt des ISF, München, zur „Informatisierung und neuen Formen der Industriearbeit (WING)“, mit Professor Andreas Boes und Tobias Kämpf. Drei Viertel der beteiligten Forschungsbetriebe kommen aus der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg.

Am Betriebsräte-Netzwerk beteiligen sich ca. 30 Betriebe. Folgende Lean-Elemente kommen dort zum



Einsatz: Shop-Floor-Management, WILO (Week in the Life of), KVP, Poka Yoke, 5 S, Wertstromanalyse und Prozess-FMEA. Aufgrund der Komplexität des Themas und der andauernden betrieblichen Weiterentwicklung besteht das Netzwerk weitere zwei bis drei Jahre fort. Ein Schwerpunkt der künftigen Arbeit ist die Weitergabe der eigenen Erfahrungen an andere Betriebsratsgremien.

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Bundestagswahl 2013, Bundespolitik und die Rolle der IG Metall	82-86
Landespolitik	87-89
Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg	90-91





BUNDESTAGSWAHL 2013, BUNDESPOLITIK UND DIE ROLLE DER IG METALL

Die IG Metall ist mehr denn je zuvor in der Mitte der Gesellschaft angekommen und wird auch von der Politik als Sprachrohr für die Interessen der Arbeitnehmer/-innen geschätzt. Das belegt der Einfluss auf zahlreiche Gesetze.

Einen Kurswechsel für mehr Gerechtigkeit – das haben 2.400 Metal-ler/-innen vor der Bundestagswahl im Sommer 2013 auf einer Konferenz in Sindelfingen gefordert. Im Mittelpunkt standen Fragen nach der Zukunft der Rente und frühzeitigen Ausstiegsmodellen, nach guter Arbeit und einer Neuordnung des Arbeitsmarkts, nach einem handlungsfähigen Staat, mehr Verteilungsgerechtigkeit und einem sozialen Europa.

Zwar haben sich viele von der Wahl klarere Mehrheitsverhältnisse versprochen. Allerdings hat die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD in den vergangenen Jahren durchaus sozial- und arbeitsmarktpolitische Verbesserungen durchgesetzt und damit auch Kernforderungen der

IG Metall erfüllt. Dazu gehören in erster Linie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro, die abschlagsfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren und die geplante gesetzliche Begrenzung von Leiharbeit.



MINDESTLOHN

Der Mindestlohn ist kein Wunschthema der IG Metall – zeigt das doch die Schwäche der Bereiche, in denen Tarifverträge nicht greifen. Gleichwohl ist die flächendeckende Einführung ein Erfolg der Gewerkschaften, da davon fast vier Millionen Menschen profitieren. Deshalb



gilt es, den Mindestlohn weiterzuentwickeln und gegen Angriffe von außen zu verteidigen. Nach wie vor verlangen Arbeitgeber und Teile der Politik Nachbesserungen, weil die Regelung angeblich für Bürokratisierung Sorge. Fakt ist hingegen, dass die gesetzliche Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber schon viele Jahre vor dem Mindestlohn bestand. Die IG Metall muss mit dafür sorgen, dass der Mindestlohn bleibt, heutige Ausnahmen verschwinden und

aus 8,50 Euro Stundenlohn mittelfristig über 10 Euro werden.

RENTE 63/45

Die Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren ermöglicht seit Mitte 2014 bestimmten Jahrgängen einen abschlagsfreien, frühzeitigen Renteneintritt. Diese honoriert richtigerweise die Lebensleistung und lange Beitragszahlung von arbeitenden Menschen. Aus Sicht der IG Metall Baden-Württemberg kann die Regelung aber nur ein erster Zwischenschritt sein, tatsächlich können nur die Jahrgänge 1951 und 1952 mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Für Jüngere wird die Altersgrenze binnen zehn Jahren schrittweise wieder auf 65 Jahre angehoben. An ihrer Forderung zur Rücknahme der Rente mit 67 hält die IG Metall deshalb unverändert fest.

Wie wichtig ein frühzeitiger und abschlagsfreier Renteneintritt nach langjähriger Erwerbstätigkeit ist, hat die große Beschäftigtenbefragung gezeigt – 88 Prozent aller Teilnehmer/-innen stimmten dafür. Die

IG Metall hat für das Thema sensibilisiert, indem sie Menschen, die von der Regelung profitieren, mit einer Plakatkampagne begleitet hat. Zudem hat sie öffentlichkeitswirksam Bilanz gezogen: Demnach gingen bereits im ersten Jahr nach Einführung der Regelung um die 40.000 Anträge aus Baden-Württemberg ein.

Auf die bis dato anhaltende Kritik aus dem Arbeitgeberlager reagierte Landeschef Zitzelsberger verärgert: „Erst wird den Leuten der vorzeitige Ausstieg nicht gegönnt und ihre Lebensleistung verhöhnt. Jetzt ist das Geschrei groß, weil die Beschäftigten von ihrem guten Recht Gebrauch machen.“ Klagen, wonach durch den frühzeitigen Ausstieg von Fachkräften Know-how-Verlust drohe, nannte er „vorgeschoben: Damit lenken die Arbeitgeber nur von eigenen Versäumnissen in der Weiterbildung und beim Generationen-Management ab. Kein Fachkräfte-System bricht zusammen, weil ein paar Zehntausend Menschen ein bis zwei Jahre früher in Rente gehen.“



LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Seit November 2015 gibt es einen Gesetzentwurf zu Leiharbeit/Werkverträgen. Die IG Metall bewertet diesen als verbesserungswürdig: Der Einsatz von Leiharbeiter/-innen auf Dauerarbeitsplätzen ist demnach weiter zulässig. Positiv daran ist, dass Werkvertragsbeschäftigte im laufenden Einsatz nicht mehr zu Leiharbeitsbeschäftigten „umdeklariert“ werden können und Schein-Werkverträge somit ausgeschlossen werden. Und, dass Leiharbeiter/-innen nicht mehr zu Streikbrechern herangezogen werden dürfen.

Konkret sieht der Gesetzentwurf eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten für Leiharbeiter/-innen vor, durch Tarifverträge kann der Einsatzzeitraum verlängert werden. „Equal Pay“ ist nach 9 bzw. mit Tarifbezug nach 15 Monaten möglich. Dies ermöglicht die Fortführung bestehender Branchenzuschlags-Tarifverträge und verlangt bis zum 15. Monat ein Entgelt, das einem vergleichbaren Tarifeinkommen in der Einsatzbranche entspricht.

Die IG Metall hat das Gesetzgebungsverfahren monatelang mit einer Kampagne und zahlreichen Aktionen begleitet, auch in Ba-

den-Württemberg haben Beschäftigte mit verschiedenen Aktionen auf die Situation prekär Beschäftigter aufmerksam gemacht.

Befremdlich waren aus Sicht der IG Metall Baden-Württemberg plötzliche Einwände aus Teilen der Union und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall, mit denen im Februar 2016 das Gesetzgebungsverfahren plötzlich verzögert werden sollte. Und zwar nachdem Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles den Gesetzentwurf entsprechend vieler kritischer Hinweise von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nachgebessert hatte. Dazu Roman Zitzelsberger: „Von einer solchen Blockadehaltung haben weder die Unternehmen noch sonst wer einen Nutzen. Und den betroffenen Beschäftigten wird weiterhin ein Stück mehr Gerechtigkeit verweigert. Ein sehr unschöner Politikstil.“

Bei Werkverträgen bleibt der Gesetzentwurf deutlich hinter den Forderungen der IG Metall zurück. Ein echtes Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Frage, welche Tätigkeiten fremdvergeben werden,





an wen und zu welchen Bedingungen, fehlt weiterhin. Derweil nehmen Ausbreitung und Missbrauch von Werkverträgen weiter zu, allein in der Metall- und Elektroindustrie arbeiten bundesweit geschätzt mehr als eine Million Menschen als Leiharbeiter oder im Rahmen von Werkverträgen.

FLÜCHTLINGSPOLITIK

Der ungebremste Zuzug von Flüchtlingen fordert auch die IG Metall: Als Fürsprecher und Unterstützer für die Menschen, die hier Schutz suchen, aber auch als Ansprechpartner für unsere Mitglieder, die sich zuneh-

mend um ihren eigenen Alltag sorgen. Sie gilt es aufzuklären und bei ihnen um Verständnis für die Not der Geflüchteten zu werben.

Die IG Metall unterstützt eine Flüchtlingspolitik, die weder Kommunen noch Nachbarschaften über Gebühr belastet, den Menschen schnellstmöglich einen sicheren Rechtsstatus einräumt und ihnen durch Unterstützungsleistungen eine Perspektive auf ein selbstbestimmtes Leben eröffnet. Gewalt und verbale Angriffe auf Flüchtlinge werden zutiefst verurteilt.

Obwohl grundsätzliche Fragen des Asylrechts und der Flüchtlingspoli-

tik auf Bundesebene geklärt werden müssen, stellt das Thema auch die Länder vor große Herausforderungen – beim öffentlichen Wohnungsbau, dem Zugang zu Sprachkursen und der Integration in den Arbeitsmarkt. Finanzielle Soforthilfen des IG Metall-Vorstands sowie Mentoring-Programme, Patenschaften und Unterstützung bei Sprachkursen finden auch in Baden-Württemberg Anwendung. Viele Betriebe und Geschäftsstellen haben darüber hinaus eigene Hilfsaktionen gestartet.

Die Würde des Menschen ist unantastbar

Im August 2015 haben sich die Spitzenvertreter der IG Metall Baden-Württemberg und des Arbeitgeberverbands Südwestmetall in einer gemeinsamen Erklärung gegen Fremdenhass und Rassismus ausgesprochen. Darin heißt es unter anderem: „Globale und kulturelle



Vielfalt ist fester Bestandteil der baden-württembergischen Unternehmen, jegliche Form von Fremdenhass und Rassismus bedroht die Grundwerte der Demokratie und damit auch die deutsche Industrie. Dafür ist kein Platz, weder in unseren Betrieben, noch in der Gesellschaft. Wir stehen für eine weltoffene, tolerante Gesellschaft und für ein faires und friedliches Miteinander unabhängig von Herkunft, Weltanschauung und sozialem Status.“

Zudem arbeitet der Bezirk mit Südwestmetall aktuell an einer Anpassung des Tarifvertrags Förderjahr, um Flüchtlingen in den Beruf zu helfen. Dieser soll noch dieses Jahr in Kraft treten.



Bezirk
Baden-Württemberg

Pressedienst

Gemeinsame Erklärung von IG Metall und Südwestmetall

Nein zu Fremdenhass und Rassismus

Stuttgart,
31. August 2015

Stuttgart - Arbeitgeber und Gewerkschaft der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie wenden sich in dieser gemeinsamen Erklärung gegen die zunehmende Gewalt gegen Flüchtlinge und setzen sich für eine weltoffene Gesellschaft ein.

IG Metall und Südwestmetall verurteilen die Angriffe auf Flüchtlinge aufs Schärfste und appellieren an eine Gesellschaft ohne Extremismus und Intoleranz. Dies erklärten die Spitzenvertreter Dr. Stefan Wolf, Vorsitzender von Südwestmetall, und Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, am Montag in einer gemeinsamen Erklärung.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Gewalt gegen Flüchtlinge in Europa, in Deutschland und auch in Baden-Württemberg wollen die beiden Organisationen ein klares Zeichen gegen Extremismus und Intoleranz, für Integration und Menschenwürde setzen. Tote Flüchtlinge vor und innerhalb der Grenzen Europas, brennende Asylbewerberheime und Aufmärsche von Rechtsextremen – diese Bilder begleiten die täglichen Schlagzeilen zur Flüchtlingsproblematik. „Solche Bilder sind nicht nur einer Demokratie unwürdig, sondern fügen dem Ansehen der Exportnation Deutschland und insbesondere Baden-Württemberg als starkem Industrieland massiven Schaden zu“, so die beiden Spitzenvertreter von Südwestmetall und IG Metall. Globale und kulturelle Vielfalt sei fester Bestandteil der baden-württembergischen Unternehmen, jegliche Form von Fremdenhass und Rassismus bedrohe die Grundwerte der Demokratie und damit auch die deutsche Industrie. Für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ist klar: „Dafür ist kein Platz – weder in unseren Betrieben, noch in der Gesellschaft. Wir stehen für eine weltoffene, tolerante Gesellschaft und für ein faires und friedliches Miteinander unabhängig von Herkunft, Weltanschauung und sozialem Status.“

Für den täglichen Umgang heißt das: „Zu einer Willkommenskultur gehört auch eine Kultur der Integration. Wir freuen uns, wenn Menschen, die gestern noch Flüchtlinge waren, morgen zu unseren Nachbarn, Mitarbeitern und Kollegen gehören.“



LANDESPOLITIK

Mit der grün-roten Landesregierung hat die IG Metall Baden-Württemberg jahrelang gut zusammengearbeitet. Dies gilt es auch bei Grün-Schwarz zu erreichen.

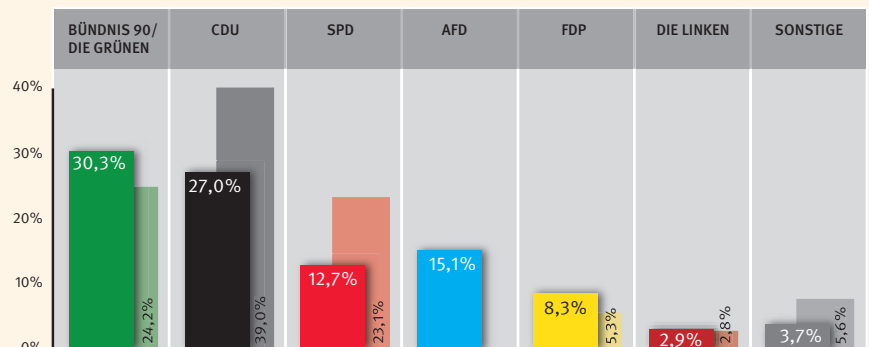
2011 endete mit dem Gang der CDU in die Opposition eine Epoche in der Landespolitik. Dass es sich dabei nicht um einen einmaligen, auf Sonderfaktoren (S21, Fukushima) beruhenden „Ausrutscher“ handelte, zeigt die Wahl von 2016: Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik sind Bündnis 90/Die Grünen stärkste Kraft in einem Länderparlament geworden. Sie kommen auf knapp über 30 Prozent der Stimmen, die CDU hat 27 Prozent erreicht, die SPD ist unter 13 Prozent gerutscht und liegt damit zwischen

AfD (15 Prozent) und FDP (knapp über 8 Prozent).

Rückblickend lässt sich aus Sicht der IG Metall festhalten, dass 2011 – immer mit Blick auf die realen Kompetenzen und Befugnisse einer Landesregierung – dem Machtwechsel auch ein Politikwechsel folgte. Im

Rahmen der dialogorientierten Wirtschaftspolitik kam es zu einer engen Abstimmung zwischen IG Metall und dem für Technologiefragen zuständigen Wirtschafts- und Finanzministerium. In der Schul- und Wissenschaftspolitik wurden die Weichen in Richtung Chancengleichheit gestellt (massiver Ausbau der Kinder-

ERGEBNIS LANDTAGSWAHL BADEN-WÜRTTEMBERG 2016 GEGENÜBER 2011



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg



betreuung, Gemeinschaftsschule, Abschaffung der Studiengebühren, Reduzierung der Ausfallstunden an den beruflichen Schulen, usw.), das Bildungszeitgesetz unterstützt das Bemühen der IG Metall Baden-Württemberg um eine Ausweitung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die IG Metall Baden-Württemberg hat mit der grün-roten Landesregierung gut und vertrauensvoll zusammengearbeitet. Durch die Einbindung in unterschiedliche Gremien vom Landesbeirat TTIP bis zur Allianz Industrie 4.0 konnten wir unsere Positionen einbringen, unseren Standpunkten Gehör verschaffen, unser Bild als kompetenter Ansprechpartner in Fragen der Wirtschaft und der Arbeitswelt festigen.

Dieses Angebot der Zusammenarbeit gilt selbstverständlich auch für die neue grün-schwarze Regierung. Die IG Metall setzt darauf, dass alle Verantwortlichen das grundsätzliche Interesse teilen, wirtschaftliche Stärke, sozialen Zusammenhalt und ökologische Nachhaltigkeit intelligent miteinander zu verzahnen. Die IG Metall Baden-Württemberg steht für einen konstruktiven Dialog be-

reit. Ohne dabei Konflikte, die es sicherlich geben wird, aus dem Weg zu gehen.

Im Vorfeld der Landtagswahl 2016 hat die IG Metall dreierlei getan: Auf die arbeitnehmerfreundliche Politik der grün-roten Landesregierung und den guten Dialog mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften hingewiesen. Die Menschen aufgefordert, von ihrem demokratischen Grundrecht Gebrauch zu machen und ihre Stimme abzugeben. Versucht, den Einfluss der AfD zu begrenzen.

Dazu hat die Bezirksleitung die Wahlprogramme der Parteien auf aus Sicht der Gewerkschaften relevante Vorhaben in den Politikfeldern Arbeit, Wirtschaft und Infrastruktur ausgewertet und eine Zusammenfassung daraus in der Metallzeitung veröffentlicht. Damit wurde ein Informationsangebot für diejenigen bereitgestellt, die sich aus verschiedenen Gründen nicht durch insgesamt über 500 Seiten Text durcharbeiten wollten und konnten. Die AfD wurde in diesen Vergleich bewusst nicht mit einbe-

28. März 2016
Baden-Württemberg

Demokratisch wählen!

Landtagswahl: Am 13. März sind die Baden-Württemberger aufgerufen, ihre Stimme abzugeben. Hier das nicht tun, wird trotzdem regiert und stark wünschenswert extremen Parteien. Dabei lohnt es sich, zu wählen!

Ein wichtiger Moment der Wahlprozesse im CDU, Grünen, SPD, FDP und Linken kann nicht nur für demokratische Interessen. Zusammenfassend ist die Wahlentscheidung ein Prozess, der sich in den nächsten Wochen vollziehen wird.

zogen, da ihr Politikverständnis und Menschenbild aus unserer Sicht mit einer demokratischen Partei nicht vereinbar ist.

Am 13. März ist Landtagswahl
Wählen gehen!

WER NICHT WÄHLT,
KRIEGT IRGENDWAS.

LANDTAGSWAHL
AM 13. MÄRZ

Arbeitsbeschäftigung Grüne, SPD und Linke haben ein Tarifrecht und Mindestlöhne für die Leiharbeiter vorgeschrieben für das neue Baden-Württemberg (1. Juni Mindestlohn gesichert). Die CDU will die Einkommensmöglichkeiten für unqualifizierte, die Arbeitslosenversicherung so die Partei nicht durchfallen. Die FDP will mehr und weitere Mindestlöhne (z.B. im Handel) für die Wirtschaft des Landes, unabhängig von der Branche. Die CDU will nur Mindestlöhne für die Gewerbe, SPD und Linke wollen gegen Mindestlohn kämpfen für das Programm von CDU und FDP nicht das Thema vermeiden.

Politik Es ist nicht so einfach! Auch wenn die aufeinander folgende von einem kleinen Ausschuss aus dem Wahlprogramm und Themen abstrahieren, sind die Unterschiede doch enorm. Die CDU will die Erwerbslosigkeit ab 14 bis über 100 Jahre erhöhen, um die Gewerkschaften die Arbeit geben einen Reallohn zu erhöhen. Die CDU will auch mehr Geld für die Gewerkschaften geben. Die CDU will die Erwerbslosigkeit ab 14 bis über 100 Jahre erhöhen, um die Gewerkschaften die Arbeit geben einen Reallohn zu erhöhen.

Wirtschaft/Lebensqualität Grüne und SPD wollen auf eine Bildung von einem Mindestlohn, die Erwerbslosen beizubehalten. Gewerkschaften, die Erwerbslosen beizubehalten. Gewerkschaften, die Erwerbslosen beizubehalten. Gewerkschaften, die Erwerbslosen beizubehalten.

werkschaften sein wird. Auch vor dem Hintergrund, dass die AfD ihre Stimmen weit überproportional aus den Personengruppen der Arbeiter und Arbeitssuchenden rekrutieren konnte und Gewerkschaftsmitglieder häufiger ihr Kreuz bei der AfD gemacht haben als der Durchschnitt aller Wahlberechtigten. Die IG Metall muss sich der Auseinandersetzung mit der AfD stellen und prüfen, inwieweit deren inhaltlichen Vorschläge unser Land voranbringen, inwieweit die Arbeit im Parlament Gestaltungswillen erkennen lässt und inwieweit Programm und Rhetorik der Spitzenvertreter übereinstimmen.

Die IG Metall setzt sich für eine sozialintegrative Politik ein, die die berechtigten Interessen, Sorgen und Nöte der Menschen aufgreift, die Teilhabe und Mitbestimmung ermöglicht, jedem Einzelnen die Chance auf Qualifizierung und Aufstieg bietet. Die Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Nationalismus keinen Raum lässt, sondern die Probleme dort löst, wo sie ihre Ursachen haben.

Der zwischen den Grünen und der CDU geschlossene Koalitionsvertrag ist aus Sicht der IG Metall Baden-Württemberg eher weit gefasst und enthält weniger konkrete Arbeitsvorhaben als der Vertrag der Vorgängerregierung. Das lässt aus heutiger Sicht darauf schließen, dass viele Entscheidungen auf das politische Alltagsgeschäft vertagt werden. Umso wichtiger ist es, dass sich die IG Metall in die konkreten politischen Prozesse konstruktiv-kritisch einbringt.



BILDUNGSZEITGESETZ IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Seit 1. Juli 2015 haben Beschäftigte in Baden-Württemberg einmal jährlich Anspruch auf bis zu 5 Tage bezahlte Freistellung für berufliche und politische Weiterbildungen sowie – seit 2016 – für Qualifizierungsmaßnahmen im Ehrenamt.

Mit der Verabschiedung des „Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg“ (BzG BW) hat sich die grün-rote Landesregierung erfolgreich gegen heftige Widerstände der FDP, von weiten Teilen der CDU und des Arbeitgeberlagers zur Wehr gesetzt. Der Standhaftigkeit der SPD sowie der konzertierten Lobbyarbeit der DGB-Gewerkschaften und insbesondere der IG Metall ist es zu verdanken, dass auch Baden-Württemberg endlich ein solches Gesetz hat.

Kritisch sehen die Gewerkschaften lediglich einen geringeren Anspruch für Auszubildende und DHBW-Studierende (5 Arbeitstage im gesamten Ausbildungszeitraum) sowie Ausnahmen für Betriebe mit zehn und weniger Beschäftigten. Beides sollte noch einmal überdacht werden.

Die IG Metall ist seit dem Inkrafttreten des Gesetzes mit einem eigenen Bildungsprogramm am Start. Um

dies zu gewährleisten, wurden zwei grundsätzliche Entscheidungen getroffen:

1. Als Anbieter tritt das Bildungszentrum Lohr-Bad Orb auf, da das BzG BW verlangt, dass Bildungsangebote nach dem Gesetz nur von „anerkannten Bildungsträgern“ angeboten werden dürfen. Die „Kooperations“-Bildungsstätte verfügt über alle erforderlichen Zertifikate und Testate; die entsprechende Anerkennung wurde beim Regierungspräsidium in Karlsruhe beantragt.
2. In Baden-Württemberg wurde ein Büro eingerichtet, das die Organisation der Bildungszeitseminare durchführt. Das



„Büro für Bildungszeit“ des Bildungszentrums Lohr-Bad Orb hat seinen Sitz im Gewerkschaftshaus in Esslingen. Derzeit sind dort drei Kollegen/-innen bzw. Kolleginnen beschäftigt: Michael Ruhkopf, Carmen Vogt und Peggy Rath.

Zum 1. Juli 2015 ist die IG Metall zunächst mit einem Halbjahresprogramm gestartet; sowohl die Geschäftsstellen als auch viele Betriebsrats- und Vertrauensleute-Gremien haben das Thema Bildungszeit bereits gut in ihre Arbeit integriert.

Ärgerlich ist, dass Arbeitgeberverbände und einzelne Unternehmer das Gesetz nach wie vor nicht akzeptieren wollen. Immer wieder werden Anträge auf Bildungszeit mit oftmals fadenscheinigen Begründungen abgelehnt. Offensichtlich geht es darum, die Beschäftigten zu verunsichern, damit sie möglichst wenig von ihrem Anspruch auf Bildung Gebrauch machen. Das kritisiert die IG Metall scharf: „Für Bildung tragen auch die Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung, die über Sonntagsreden hinausgeht. Wer

versucht, das Gesetz zu unterwandern, muss sich auf massive Gegenwehr der IG Metall gefasst machen“, so Bezirksleiter Zitzelsberger.

In vielen Fällen kann dank des Einsatzes von Betriebsräten und Geschäftsstellen eine Lösung gefunden werden. Dort wo dies nicht gelingt, unterstützt die IG Metall die



Durchsetzung über entsprechende Rechtsverfahren. Ebenso mit Referenteninformationen, Betriebsräteschulungen, Informations- und Schulungsveranstaltungen.

Zwischenzeitlich hat das „Büro für Bildungszeit“ zwei Seminarprogramme (2015 und 2016) herausgebracht, eine Internetseite eingerichtet (www.bildungszeit.igm.de) und Plakate und Flyer zur Information von Beschäftigten, Vertrauensleu-

ten und Betriebsräten entwickelt. Für 2016 haben die Geschäftsstellen und die Bezirksleitung circa 120 Bildungszeitseminare geplant.

Das Bildungszeitgesetz ist ein wichtiges Instrument sowohl für allgemein-politische Qualifizierungen (z. B. zur Integration von Flüchtlingen und gegen Fremdenfeindlichkeit) bis hin zu praktischen politischen Fortbildungen im Betrieb (Mitbestimmung, Tarifverträge, Betriebsratsarbeit, usw.). Die IG Metall wird alles dafür tun, damit sich dieses Gesetz dauerhaft etabliert.

ORGANISATIONSPOLITIK

Organigramm der Bezirksleitung	94-97
Der Bezirk im Wandel	98-99
Neue Konzepte zur Mitgliederwerbung	100-103
Das gemeinsame Erschließungsprojekt GEP	104-107
Jugend- und Studierendenarbeit – Übernahme und Weiterbildung sichern	108-112
Frauen	113-114
Migrantinnen und Migranten	115-116
Seniorinnen und Senioren	117
Schwerbehinderte Menschen	118-119
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Willi-Bleicher-Preis	120-127
125 Jahre IG Metall	128-129
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	130-132
Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht sowie Rechtsschutz	133
Internationale Zusammenarbeit	134-135





ORGANIGRAMM DER BEZIRKSLEITUNG



Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter



Birgit Heilig
Assistenz
Bezirksleiter



Karl-Heinz Senner
Technischer Assistent,
Verwaltung Fuhrpark,
Fahrer Bezirksleiter

TEAM

Allgemeine Öffentlichkeit, Politik, Medien



Christian Steffen
Referent Bezirksleiter,
Internationale Kontakte, DGB,
Landes- und Bildungspolitik

Gerda Winklhofer
Assistenz + Buchhaltung



Petra Otte
Presse- und Öffentlichkeitsar-
beit, Kampagnen, Interne
+ externe Kommunikation,
Metallzeitung, Publikationen

Karin Schneider
Assistenz



Monika Lersmacher
Sozialpolitik, Frauen- und
Gleichstellungspolitik, Arbeits-
und Gesundheitsschutz, Tatort
Betrieb

Nicole Stickel
Assistenz



Christa Lang
Branchen- und
Strukturpolitik,
Elektromobilität

Nicole Stickel
Assistenz



TEAM Tarif, Betriebe, Recht



Nadine Boguslawski
Tarifpolitik Metall und
Elektro, Koordination
Tarifpolitik

Laura Müller
Assistenz



Sebastian Fay
Tarifpolitik Metall und
Elektro, Koordination
Tarifpolitik

Laura Müller
Assistenz



Kai Burmeister
Betriebspolitik, Industrie-
politik, Angestellte,
Vertrauensleute

Ute Höppner
Assistenz



Walter Beraus
Tarifpolitik ERA,
Edelmetallindustrie,
Metallbau,
Feinwerktechnik,
Schlosser/Schmiede

Ute Höppner
Assistenz



Martin Sambeth
Tarifpolitik Holz und Kunst-
stoff, Textil und Bekleidung,
Kfz-Handwerk, Leichtbau,
Betriebspolitik

Silke Berger
Assistenz



Roman Romanowski
Arbeits- und Tarifrecht,
Elektrohandwerk/TGA,
Migranten

Katja Richter
Assistenz



Thomas Rosenland
Sozialrecht,
Stellvertretung Sozialpolitik,
Senioren/AGA Ausschuss

Katja Richter
Assistenz



Dr. Raphael Menez
Projekt Arbeit+Innovation



TEAM

Mitglieder, Organisation, Personal



Josef Bechtel

Organisation, Mitgliederentwicklung, Gew. Bildung, Statistiken, Geschäftspläne

Pia Krücker
Assistenz



Martin Gürtler

Personalentwicklung, Projekte, Mitgliederentwicklung, CRM, Geschäftspläne

Mathilde Leutschaft
Assistenz



Yasemin Kış-Erdoğan
Jugend

Rita Mayer
Assistenz



TEAM

Gemeinsames Erschließungsprojekt GEP



Andreas Flach
GEP-Projektleitung

Jessica Buchner
Assistenz



Jonas Berhe
GEP-Projektleitung

Eva-Maria Reichstein
Assistenz



Marc Tinger
GEP-Projektleitung

Jessica Buchner
Assistenz



Slave Cubela
GEP-Projektleitung
(bis Juli 2016)

Eva-Maria Reichstein
Assistenz





DER BEZIRK IM WANDEL: HERAUSFORDERUNG UND CHANCE

Im Bezirk – und auch in der Bezirksleitung – vollzieht sich ein grundlegender Generationenwechsel.

In den Geschäftsstellen wurden in den vergangenen vier Jahren 13 neue Erste Bevollmächtigte gewählt, in den kommenden vier bis fünf Jahren ist in weiteren acht Geschäftsstellen mit einem altersbedingten Wechsel der Ersten Bevollmächtigten zu rechnen.

Ähnliches gilt für die Bezirksleitung: Seit Beginn der Amtszeit von Roman Zitzelsberger im Dezember 2013 haben zehn neue Bezirkssekretäre/-innen (inklusive der Projektleitung des Gemeinsamen Erschließungsprojekts GEP) ihre Arbeit aufgenommen. Im Team Tarif-

und Betriebspolitik sowie im Team Organisation, Personal und Mitglieder sind in den vergangenen zwei Jahren die Hälfte bzw. zwei von drei Sekretäre/-innen neu in die Bezirksleitung gekommen.

Auch vor unseren betrieblichen Gremien macht der Generationenwechsel nicht halt: Bereits bei der Betriebsratswahl 2014 wurden viele Positionen neu besetzt, bei den Wahlen 2018 steht altersbedingt ein noch größerer Wechsel gerade auf den Spitzenpositionen (Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter/-innen) an.

Für die IG Metall Baden-Württemberg ist das eine große Herausforderung, in der es gilt, das langjährige

Wissen der bisherigen Amtsinhaber/-innen zu sichern und weiterzugeben. Dies betrifft insbesondere die Erfahrungen aus zahlreichen Tarifauseinandersetzungen und Streikbewegungen.

Zugleich wird es angesichts zurückgehender Geburten-Jahrgänge schwieriger, geeigneten Nachwuchs zu finden – sowohl für Aktive in betrieblichen Gremien als auch für hauptamtliche IG Metall-Positionen. Deshalb werden zunehmend Quereinsteiger außerhalb klassischer IG Metall-Werdegänge eingestellt, z. B. Hochschulabsolventen. Das Trainee-Programm des Vorstands bereitet diese Kollegen/-innen auf ihre Arbeit in der IG Metall vor.

Im aktuellen Generationenwechsel liegen aber auch Chancen für die IG Metall: Geänderte Belegschaftsstrukturen wie ein steigender Anteil an Hochqualifizierten sowie die wachsende Bedeutung indirekter Unternehmensbereiche führen zu veränderten Erwartungen an betriebliche Interessensvertretungen und die Gewerkschaft. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an Haupt- und Ehrenamtliche der IG Metall. Dies betrifft z. B. eine stärkere Beteiligungsorientierung in den Betrieben und eine bessere kulturelle Anschlussfähigkeit an die Be-

legschaften mit ihren unterschiedlichen Wurzeln. Dies wird im Zuge des Generationenwechsels bereits mitberücksichtigt.

Zudem wird die IG Metall Baden-Württemberg das wichtige gesellschaftspolitische Anliegen nach mehr Frauen in Führungspositionen auch im eigenen Haus noch stärker umsetzen und den Anteil weiblicher Erster und Zweiter Bevollmächtigter in den nächsten Jahren weiter steigern.





NEUE KONZEPTE ZUR MITGLIEDERWERBUNG

ODER WIE MAN DIE GENERATION Y FÜR DIE IG METALL GEWINNT

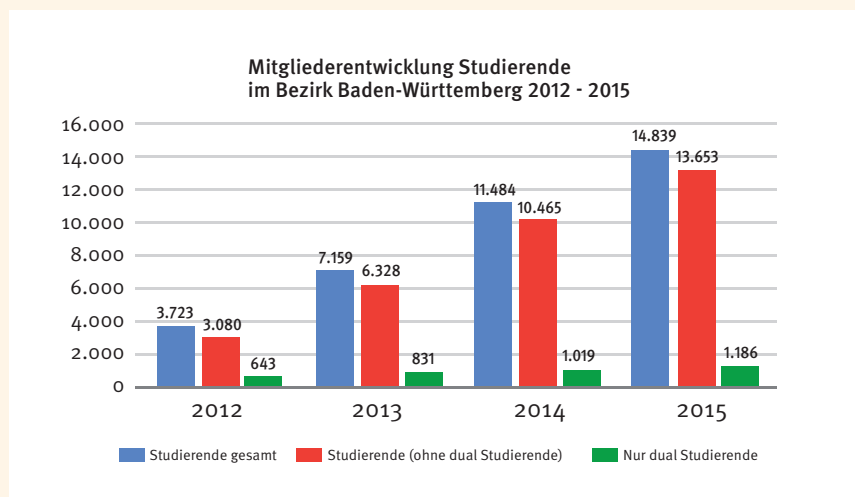
Steigende Mitgliederzahlen sind die entscheidende Grundlage für eine erfolgreiche Tarifpolitik und die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in den Betrieben.

In dieser Hinsicht waren die vergangenen vier Jahre sehr erfolgreich, bis Ende 2015 legte der Bezirk an Mitgliedern insgesamt sowie an betriebsangehörigen Kollegen/-innen zu (Details siehe „Organisation in Zahlen“).

Besonders erfreulich sind die deutlichen Zuwächse unter Angestellten und Studierenden, Ende 2015 waren 61.748 Angestellte und 14.839 Studierende in der IG Metall Baden-Württemberg organisiert. Damit folgt die Mitgliederstruktur einem

Wandel in den Belegschaften: In der Produktion arbeiten immer weniger Beschäftigte, in den indirekten Bereichen, also in Forschung und Entwicklung, Verwaltung, Marketing und Vertrieb, nehmen die Beschäftigtenzahlen dagegen tendenziell zu. Gleichzeitig gibt es immer mehr

Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in den Belegschaften. Dies zeigt sich auch an den Berufsstärtern, die jedes Jahr neu in die Betriebe kommen, mittlerweile sind im Organisationsbereich der IG Metall ca. ein Drittel dual Studierende. Umgekehrt gehen die Zahlen



Leistungen für Mitglieder

Es lohnt sich schon während des Studiums, Mitglied der IG Metall zu sein.

Die Leistungen der IG Metall für Studierende im Überblick:

- 1 kostenfreie Seminare zu Berufseinstieg, Zeitmanagement und politischen Themen,
- 2 Tipps und Beratung bei den Themen Studienfinanzierung, Praktikum, Nebenjob, Einstiegsgehalt und Tarifbindung,
- 3 Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fällen,
- 4 Prüfung von Arbeits- und Praktikumsverträgen sowie Zeugnissen,
- 5 Freikarten für die CeBIT und Hannover Messe,
- 6 Freizeitunfallversicherung (nach einem Jahr Mitgliedschaft) – auch gültig im Auslandssemester,
- 7 »Die Schnittstelle« (das Info-Blatt für Studierende) liefert Interessantes und Wissenswertes. Sie liegt im März und September der monatlich erscheinenden metallzeitung bei und
- 8 die Möglichkeit, sich in der IG Metall zu engagieren.

Der Monatsbeitrag: Studierende sowie Schülerinnen und Schüler zahlen 2,05 Euro als Mitgliedsbeitrag, soweit sie nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig hinzuverdienen. Für dual Studierende beträgt der monatliche Mitgliedsbeitrag 1% des monatlichen Bruttoverdienstes.

Wir. Die IG Metall.

Eine Gewerkschaft stellt sich vor.

Sie möchten gerne mehr über die IG Metall wissen? Unser Infopaket »Wir. Die IG Metall.« bietet ausführliche Informationen darüber, wofür wir stehen, was wir erreicht haben und welche Leistungen Mitgliedern zustehen. Bestellen Sie kostenfrei unter:

➔ www.igmetall.de/wir-stellen-uns-vor

Weitere Informationen

Lokale Ansprechpartner/innen finden, weiterführendes Material sowie nützliche Links und Tipps auf

➔ www.hochschulinformationsbuero.de

Oder:

IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Stefanie Geyer

☎ **069 6693-2308,**
✉ stefanie.geyer@igmetall.de

Herausgeber: IG Metall Vorstand | FB Mitglieder | www.igmetall.de | Stand: April 2015 | Foto: ©Stock.com/dymehel | 7107-35424

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



IG Metall für Studierende – Studierende für die IG Metall

Interessen erfolgreich durchsetzen

insbesondere bei den kaufmännischen Auszubildenden zurück.

Für diese neuen Beschäftigtengruppen muss die IG Metall veränderte, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Angebote entwickeln, um von ihnen als durchsetzungsstarke In-

teressenvertretung wahrgenommen zu werden. In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, die „Neuen“ in den Betrieben für die IG Metall zu gewinnen und den Kontakt zu langjährigen Mitgliedern weiter auszubauen. Das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP),

eine Verstärkung der Jugend- und Studierendenarbeit sowie eine intensive Binde- und Haltearbeit sind dafür die Schlüsselinstrumente.



„DIE ARBEITSWELT
SOLL SICH UNSEREN
WÜNSCHEN
ANPASSEN,
NICHT UMGEKEHRT“

Cheyenne, es wird immer gesagt, die Belegschaften werden heterogener. Wie hat sich bei Euch die Zusammensetzung der Belegschaft geändert?

Insgesamt wird der indirekte Bereich immer wichtiger. Bei uns im Mannheimer Werk haben wir aber noch viel Produktion. In den letzten Jahren wurden viele Aufgaben im Angestellten- und Verwaltungsbereich in Berlin oder Stuttgart zentralisiert und daher Personal in diesen Bereichen abgebaut. Im Ausbildungsbereich spüren wir diese Veränderung auch: Seit einigen Jahren haben die dual Studierenden unter den Berufsstartern an Bedeutung gewonnen. Und unsere Belegschaft wird bunter: In Mannheim haben über 40 Prozent der hier lebenden Menschen einen Migrationshintergrund. Dieser Anteil spiegelt sich



Cheyenne Todaro, Jahrgang 1993, ist Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Mercedes Benz-Werk Mannheim

mittlerweile auch bei den Auszubildenden wider. Wir können immer mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung gewinnen. Nicht ganz so erfolgreich sind wir dabei, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern. Da bleibt noch einiges zu tun.

Die viel zitierte Generation Y kommt in die Betriebe, Du bist selbst aus dieser Generation. Welche Ansprüche und Vorstellungen hat diese Altersgruppe an ihren Arbeitsplatz?

Meine Generation hat sehr konkrete Vorstellungen, wie unser Leben und vor allem unser Arbeitsleben gestaltet sein soll – und wir wollen beides ausbalancieren.

Lange Zeit waren individuelle, nicht immer gradlinige Lebensläufe verpönt. Wer sich mal eine Auszeit für „Work & Travel“ oder Ähnliches nehmen wollte, galt als faul. Als junger Vater Elternzeit nehmen? Ein No-go, ist doch Frauensache! Das wollen wir so nicht mehr hinnehmen. Wir nehmen uns die Zeit für das, was uns wichtig ist und haben kein Problem damit, einen Lebenslauf „außerhalb der Norm“ vorzuzeigen. Flexible Arbeitszeiten, Familie, Freunde und vor allem die Möglichkeit, sich selbst zu entfalten, sind uns wichtig. Wir möchten uns nicht zwischen Kind oder Karriere entscheiden, wir wollen beides! Die Arbeitswelt soll sich unseren Wünschen anpassen und nicht umgekehrt. Aber nicht falsch verstehen: Wir suchen keinen einfachen Job, sondern möchten einer Berufung nachgehen, in der wir einen Sinn sehen und mit der wir uns weiterentwickeln können.



Welche Anforderungen stellen diese Kollegen/-innen an uns als Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen und Metaller/-innen? Was muss die Gewerkschaft anders machen, um die Generation Y für sich zu gewinnen?

Die Generation Y möchte mitreden und beteiligt werden. Und sie stellt Dinge auch mal in Frage. Deswegen braucht es vielleicht einen intensiveren Dialog, um sie von der IG Metall zu überzeugen. Wir müssen die systematische und koordinierte Ansprache flächendeckend in den Betrieben, den Berufsschulen und an den Hochschulen etablieren – und

uns dabei noch stärker auf unser jeweiliges Gegenüber einstellen. Denn auch die Generation Y ist ja keine einheitliche Gruppe. Vielerorts klappt das schon sehr gut. Von einem Gedanken müssen wir uns leider verabschieden: Wir werden es schwerer schaffen neue Mitglieder, die Interesse haben uns aktiv zu unterstützen, über eine lange Zeit zu binden. Für die Generation Y ist es attraktiver, in zeitlich begrenzten Projekten zu arbeiten und ein klares, erreichbares Ziel zu verfolgen, als in Gremien mitzuarbeiten. Organizing-Ansätze können hierfür ein guter Weg sein, die Generation Y in unsere Arbeit mit einzubinden.



DAS GEMEINSAME ERSCHLIESSUNGSPROJEKT GEP

Im Herbst 2015 hat das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) im Bezirk Baden-Württemberg die Arbeit aufgenommen, seit Oktober sind die zuständigen Erschließungs-Sekretäre/-innen in den Geschäftsstellen aktiv.

Damit reagiert die IG Metall auf den demografischen Wandel, der auch an der Organisation in Baden-Württemberg nicht spurlos vorbeigeht: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen auf den Ruhestand zu, in der Folge könnte die IG Metall in erheblichem Umfang betriebsangehörige Mitglieder verlieren. Allerdings bleibt die Gesamtzahl der Beschäftigten in den IG Metall-Branchen verhältnismäßig stabil – es ist also ausreichend Potenzial vorhanden,

um die heutige Durchsetzungsfähigkeit zu erhalten.

Zentrales Ziel von GEP ist die Stärkung und der Ausbau gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit in den Betrieben im Bezirk und dadurch die Gewinnung von rund 40.000 zusätzlichen Mitgliedern – nicht zuletzt als Ausgleich des demografischen Wandels.



Im Mittelpunkt vieler Aktivitäten stehen nach wie vor unsere Betriebsräte und Vertrauensleute. Neben der weiterhin existierenden betrieb-

lichen Regelbetreuung durch die Geschäftsstellen bringt das GEP zusätzliche Personalkapazitäten ein. 20 Erschließungs-Sekretäre/-innen arbeiten in Teams verteilt im Bezirk. Die Koordination und Steuerung des Projekts liegt im Bezirk in der Hand von vier im Organizing erfahrenen Kollegen.

Bisheriger Schwerpunkt war die Arbeit mit den Betriebsratsgremien von mehr als 70 Betrieben, die sich für das Projekt interessiert haben. Durch Beratung, Begleitung und Schulungsmaßnahmen wurden die Interessenvertreter zusätzlich qualifiziert und zu Aktivitäten motiviert. Dabei ist es durchgehend gelungen, die Arbeit des jeweiligen Betriebsratsgremiums und die Rolle der

IG Metall verstärkt sichtbar zu machen. Trainiert und umgesetzt wurden neue Formen der direkten und indirekten Kommunikation mit den Beschäftigten. Neben der Entwicklung passender Ansprache-Konzepte spielten demokratische Beteiligungsprozesse eine wichtige Rolle – z. B. das Identifizieren betrieblicher Themen und die gemeinsame Suche nach Lösungswegen mit den Betroffenen. Der vielfache, ausgesprochen positive Zuspruch, den die Betriebsräte darauf erhalten haben, bringt zwei wichtige Erkenntnisse:

-
- ◆ Eine sichtbare Interessenvertretung gewinnt erheblich an Durchsetzungsfähigkeit
 - ◆ Die Akzeptanz und Popularität aktiver IG Metall-Kollegen/-innen steigt
-

Wichtig ist bei diesen Prozessen häufig, die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen stärker zu systematisieren und proaktiv aufzutreten.

Die Beteiligung der Belegschaften sorgt flächendeckend für motivierende Erfahrungen; schon heute

lässt sich erkennen, dass sich dies positiv auf die Mobilisierungsfähigkeit in kommenden Tarifrunden 2016 auswirken wird.

AUSBLICK

Angelegt ist das GEP auf neun Jahre. Um nachhaltig zu wirken, ist der Ausbau von Erschließungskompetenzen in den Geschäftsstellen besonders wichtig.

Deshalb hat mittlerweile jede Geschäftsstelle einen Erschließungs-Beauftragten benannt, der eng mit den GEP-Kollegen/-innen zusammenarbeitet und den Wissenstransfer in die Geschäftsstelle sicherstellt. Wie bereits in der Vorbereitung des Projekts bleibt der Austausch zwischen Bezirksleitung und den Geschäftsstellen über Vorstellungen, Ablauf und Arbeitsweise des Projekts extrem wichtig.

Nach weniger als einem Jahr Projektlaufzeit kann noch kein valides Zwischenfazit der Arbeit gezogen werden. Bis Ende Mai 2016 wurden fast 2.000 neue Mitglieder gewon-



nen. Die positiven Reaktionen von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Belegschaften, die mit dem GEP zu tun hatten, weisen darauf hin, dass die kommunikationszentrierte und beteiligungsorientierte Arbeitsweise auch für den weiteren Projektverlauf eine lohnende Strategie darstellt.



Markus Möhrle, Betriebsratsvorsitzender Liebherr Hausgeräte Ochsenhausen GmbH (LHG):

„Das GEP bietet uns die Chance, die



IG Metall im Betrieb präserter zu machen. Zu Beginn haben wir unser Selbstverständnis neu justiert, ein Kommunikati-

onstraining gemacht und einen Aktivitätenplan für den Folgezeitraum erstellt. Anschließend haben wir die Vertrauensleutewahlen durch gewerkschaftliche Aktionen begleitet und viele neue, motivierte Vertrauensleute gewonnen. Wir stehen erst am Anfang und wollen mit der Unterstützung durchs GEP noch einiges bewegen.“

Wolfgang Bandel, Stellvertreter der Betriebsratsvorsitzender Constellium Deutschland GmbH, Singen:

„Das GEP-Projekt begeistert die Menschen im Betrieb, dadurch wird die IG Metall sichtbar, hörbar und greifbar. Der Einsatz von nachhaltigen Projektsekretären/-innen lohnt sich, in der Zusammenarbeit zwischen Projektsekretären/-innen, Betriebsräten und Vertrauensleu-

ten sehe ich die Stärke dieses Projekts. So lassen sich aus Mitgliedern in der Gewerkschaft ‚echte‘ Gewerkschafter

machen, die mit Überzeugung und Vertrauen neue Mitglieder werben.“



Jan Weishäupl, Vertrauenskörper-Leiter SEW Eurodrive, Bruchsal:

„Die Vorbereitung und Durchführung unseres Aktionstages zur Vertrauensleutewahl hat vielen unter uns die Hemmung genommen, Kollegen/-innen direkt anzusprechen.

Die erhöhte Präsenz der IG Me-

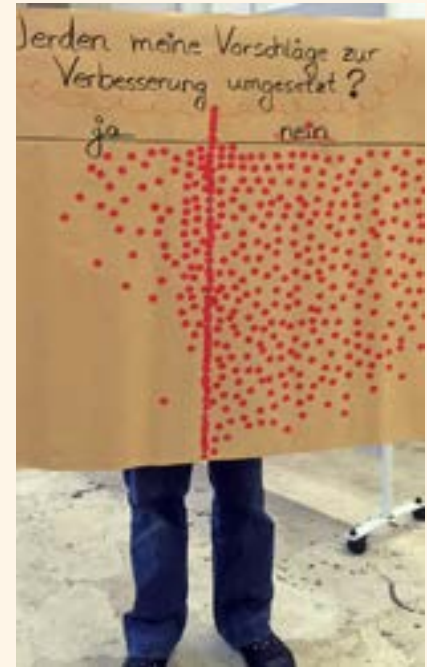
tall zeigt schon Wirkung: Motivierte GEP-Sekretäre/-innen reißen einfach mit, sorgen für Struktur und für Spaß an der Sache!“



Jochen Brachert, Betriebsratsvorsitzender ZIEGLER, Giengen:

„Der GEP-Sekretär bietet eine intensive Betreuung, die eine Geschäftsstelle in diesem Umfang nicht leisten könnte. Gewerkschaftliche und betriebliche Themen werden punktuell analysiert und angegangen. Bei unserer Mitgliederversammlung mit rund 80 Teilnehmern haben wir gemeinsam nach Themen gesucht. Dies kam sehr positiv bei den Kollegen/-innen an und es hat sich ein Aktivenkreis gebildet. Dieser hat in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Betriebsversammlung inhaltlich gestaltet und durchgeführt

– eine Versammlung, an die sich die Belegschaft sicher noch lange erinnern wird: Noch nie zuvor war die Beteiligung der Belegschaft an der Bewältigung betrieblicher Themen so spürbar.“





JUGEND- UND STUDIERENDENARBEIT

ÜBERNAHME UND WEITERBILDUNG SICHERN!

Perspektiven für die Jugend schaffen und sichern – das ist die Kernaufgabe der jungen IG Metall.

Der 19. Mai 2012, Tag des Tarifabschlusses in der Metall- und Elektroindustrie, war ein Meilenstein: Über Jahre hinweg hatten sich Tausende junge Metaller/-innen an der Kampagne „Operation Übernahme“ beteiligt; in der M+E-Tarifrunde 2012 setzte die IG Metall den tarifvertraglichen Anspruch auf die unbefristete Übernahme der Azubis schließlich durch. Die Folge: Ein spürbarer Anstieg unbefristeter Übernahmen von ausgelernten Azubis in der Metall- und Elektroindustrie und sichere Berufsperspektiven

für viele junge Beschäftigte. Dies auch in anderen Branchen durchzusetzen, bleibt Ziel der IG Metall Jugend Baden-Württemberg.

Ab der zweiten Jahreshälfte 2012 wurde die Kampagne „Revolution Bildung“ vorbereitet, im März 2013 ging sie mit den vier zentralen Gestaltungsfeldern „Qualität und Zugang zu Bildung“ sowie „Zeit und Geld für (Weiter-)Bildung“ an den Start. Erstmals diskutiert wurden die Themen auf der JAV/BR-Konferenz am 13. April 2013, an der 280 Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) und Betriebsräte (BR) teilgenommen haben. Darüber hinaus hatte die Konferenz das Ziel, möglichst



viele der 650 im Herbst 2012 neu gewählten JAV-Gremien auf ihre Amtszeit vorzubereiten.

An einer Umfrage über verschiedene Aspekte von Bildung beteiligten sich insgesamt 7250 junge Erwachsene aus Baden-Württemberg, darunter 6.302 Auszubildende und 948 dual Studierende. Für sie waren unterschiedliche Dinge am wichtigsten:

Auszubildende:

1. Finanzielle Unterstützung durch Arbeitgeber bei Weiterbildung
 2. Bezahlte Weiterbildung während der Ausbildung (z. B. Sprachkurs)
 3. Freistellungsanspruch für Weiterbildung nach der Ausbildung
-

DHBW-Studierende:

1. Übernahme nach dem Studium ohne Befristung
 2. Freistellung für Master-/Zweitstudium mit garantiertem Rückkehrrecht
 3. Finanzielle Unterstützung für Weiterbildung
-

Nach dem hohen Rücklauf von Mitgliedern und Nichtmitgliedern war klar: Die Förderung persönlicher Weiterbildung ist das Thema bei jungen Beschäftigten und sollte tarifvertraglich abgesichert werden. Die Ergebnisse der Befragung wurden im März 2014 von 300 Teilnehmer/-innen auf der JAV/BR-Konferenz in Pforzheim diskutiert und waren Schwerpunkt des bundesweiten Bildungskongresses der IG Metall Jugend in Filderstadt. Hier wurde

„Zeit und Geld für Weiterbildung“ zur Kernforderung der Kampagne erhoben.

Ein zweites Standbein der Kampagne war die Öffentlichkeitsarbeit: In einem Bildungsmanifest mit den



BUNT, LAUT UND KREATIV

In zahlreichen betrieblichen Workshops hat die IG Metall Jugend daraufhin Umsetzungsideen erarbeitet, um die Beschäftigten für die zentralen Forderungen zu sensibilisieren. Die Ergebnisse reichten von der Durchführung von Inforunden zum Thema Freistellung für Weiterbildung bis zu kreativen Aktionen auf Betriebsversammlungen.

zusammengefassten Forderungen wurde bei Azubis, Beschäftigten, Studierenden und Schülern um Unterschriften geworben. Das hat den Druck auf die Politik erhöht, sich für bessere Bildungschancen für alle einzusetzen.

Am 5. Juni 2014 warben während des bezirklichen Aktionstages „move it!“ über 3.000 junge Metal-ler/-innen an den vier Aktionsorten



Aalen, Esslingen, Friedrichshafen und Mannheim für die Ziele der Jugend. Beim zentralen bundesweiten Aktionstag am 27. September 2014 in Köln boten 20.000 Teilnehmer/-innen ein imposantes Bild, darunter mehr als 5.000 aus Baden-Württemberg.

Mit Nikolausaktionen hat die Jugend 2014 ebenfalls öffentlichkeitswirksam sensibilisiert. All dies diente zur Vorbereitung auf die M+E-Tarifrunde 2015, bei der neben mehr Geld und der Sicherung der Altersteilzeit auch der Einstieg in eine vom Arbeitgeber geförderte Bildungsteilzeit durchgesetzt

wurde. Für diese Forderung hat die IG Metall Jugend im ganzen Bezirk mobilisiert. Höhepunkt war der Jugendaktionstag zur 3. Verhandlung in Sindelfingen mit über 2.000 jungen Metalller/-innen. Das Tages-Motto in Anspielung auf Südwestmetall-Chef Stefan Wolf: „Keine Angst vorm bösen Wolf“.

Nun kommt es auf die betriebliche Umsetzung der Bildungsteilzeit an, auf der JAV/BR-Konferenz im Juni 2015 in Pforzheim hat die Jugend diskutiert, wie das gelingen kann.

Lea Marquardt, Bezirksjugendsekretärin von 2009 bis 2015: „Die Kampagnen „Operation Übernah-



me“ und „Revolution Bildung“ haben eines deutlich gemacht: Die IG Metall Jugend ist das Sprachrohr für junge Beschäftigte in den Betrieben. In breiten Beteiligungsprozessen haben wir herausgefunden, was jungen Menschen in Ausbildung und Studium unter den Nägeln brennt und drängen auf die Durchsetzung dieser Themen in Tarifverträgen – unterstützt von Tausenden Auszubildenden und Studierenden

REVOLUTION BILDUNG

bei Aktionstagen und betrieblichen Aktionen. Mit der unbefristeten Übernahme und der Möglichkeit, sich beruflich weiterzuqualifizieren, ohne den Arbeitsplatz zu ver-



lieren, haben junge Beschäftigte Regelungen erkämpft, die ihnen ein selbstbestimmtes Leben und faire Chancen am betrieblichen Aufstieg ermöglichen.“



Seit Anfang 2016 ist **Yasemin Kış-Erdoğan** als **Bezirksjugendsekretärin** für die IG Metall Jugend Baden-Württemberg verantwortlich. Gemeinsam mit den Ehrenamtlichen und den Jugendsekretären/-innen erarbeitet sie die Schwerpunktthemen der IG Metall Jugend Baden-Württemberg ab 2016. Hierbei wird es sowohl um gesellschaftspolitische Fragen wie die Integration von Flüchtlingen als auch um betriebs- und tarifpolitische Themen gehen. Die Weiterentwicklung des Manteltarifvertrags für Auszubildende, die Förderung der Weiterbildung sowie tarifliche Regelungen für dual Studierende sind in der Diskussion. Sicher ist: Solange die IG Metall mit

diesen Themen an den Interessen junger Beschäftigter ansetzt, wird sie eine durchsetzungsstarke und wachsende Organisation bleiben.

Yasemin Kış-Erdoğan: „Die IG Metall Jugend Baden-Württemberg hat mit ihren Kampagnen und Aktionen maßgeblich die Ausbildungsbedingungen in den Betrieben mitgestaltet und Diskussionen in der IG Metall geprägt. Das werden wir auch in Zukunft tun. Ich freue mich auf die Diskussion zu unseren künftigen Themen!“

STUDIERENDENARBEIT

Der Anteil der Studierenden an Berufsstartern wächst seit Jahren. Daher hat die IG Metall bundesweit und in Baden-Württemberg 2012 ein Projekt auf den Weg gebracht – in Baden-Württemberg mit drei Studierendensekretären/-innen in Stuttgart, Mannheim und der Region Karlsruhe. Ziel ist es, Studierende im Betrieb und an den Hochschulen für die IG Metall zu gewinnen. Hierfür wurden Ansprache-Konzepte insbesondere für dual Studierende,





Werkstudenten und Ferienbeschäftigte entwickelt sowie Strukturen an den Hochschulen aufgebaut. Mit Erfolg: Mittlerweile ist die IG Metall die größte Studierenden-gewerkschaft in Deutschland. In Baden-Württemberg hat sich die Zahl der organisierten Studierenden seit 2012 vervierfacht. Wesentlich dafür war die Gewinnung von Ferienbeschäftigten, die auch nach der Arbeit im Betrieb Mitglied geblieben sind.



Für Studierende bietet die IG Metall mittlerweile ein breites Leistungsangebot: Angefangen bei der Beratung über Einstiegsgehälter, Stipendien und Bewerbungsunterlagen über die Prüfung von Arbeitsverträgen und Zeugnissen bis zum Einsatz für tarifliche Regelungen und dem Angebot von Seminaren. Zudem wurde der Rechtsschutz für Studierende über das Arbeits- und Sozialrecht hinaus auf das Verwaltungsrecht ausgedehnt. So unterstützt die IG Metall seit Anfang 2016 auch in Rechtsverfahren zu Prüfungsangelegenheiten. Außerdem erhalten

Studierende (und natürlich auch Azubis) mit dem Internationalen Studierendenausweis (ISIC-Card) Zugang zu exklusiven Vergünstigungen im In- und Ausland (z. B. Unterkünfte, Carsharing, Sprachkurse, Online-Shops, Auslandsreisen, Museen u. v. m.).

Vor allem aber ist die IG Metall eine starke Gemeinschaft: Wir bieten Vernetzung und können so gemeinsam bessere Ausbildungs- und Studienbedingungen erreichen!



FRAUEN

Frauen- und Gleichstellungspolitik ist ein wichtiges Thema für die IG Metall. Der bezirkliche Frauenausschuss sowie die regionalen Ortsfrauenausschüsse diskutieren regelmäßig politische und betriebliche Handlungsfelder wie z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Das jahrelange gewerkschaftliche Engagement in der Frauenarbeit zeigt: „Die freiwillige Verpflichtung der Wirtschaft, Frauen für Führungsfunktionen zu fördern, ist ein Lippenbekenntnis“, sagt **Monika Lersmacher**, für Frauenarbeit zuständige Sekretärin der IG Metall. Je höher die Position, desto geringer ist der Anteil weiblicher Führungskräfte – deshalb sprechen

sich Metallerrinnen auch für eine gesetzliche Frauenquote aus. Die IG Metall selbst hat sich eine Quote von 30 Prozent vorgenommen, bei einem Mitgliederanteil von 20 Pro-

zent Frauen. Frei nach dem Slogan: „Wer die Besten will, darf auf Frauen nicht verzichten.“

Ein Kernthema für die Frauenausschüsse sind weibliche kaufmänn-





nische Angestellte: Ein gemeinsames Projekt mit dem IMU Institut kommt zu dem Ergebnis, dass im Rahmen des Strukturwandels insbesondere Tätigkeiten im mittleren Angestelltenbereich wie z. B. Sekretariatsaufgaben komplett wegfallen. In der Regel stehen diesen Beschäftigten keine Aufstiegsmöglichkeiten oder alternative Einsatzgebiete offen. Ziel des Projekts war es, der Perspektivlosigkeit dieser mittleren Qualifikationsgruppe gestaltbare Arbeits-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten entgegenzusetzen. Die Broschüre „Frauen-IQ“ soll als Handlungshilfe dienen und zeigt entsprechende positive Beispiele auf.

Am Internationalen Frauentag am 8. März weisen Metallerrinnen regelmäßig auf ihre Erfolge, aber auch auf den Verbesserungsbedarf in Politik, Gesellschaft und Betrieben hin. Noch immer verdienen Frauen in Baden-Württemberg 26 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Erfreulich ist, dass in den Betrieben mit Tarifverträgen die bereinigte Unterschiedsquote nur noch 9 Prozent beträgt. Um den Verbesse-

rungsbedarf zu ermitteln, tauschen sich Frauen aus den Betrieben in Workshops mit den Tarifsekretären/-innen des Bezirks aus. Die IG Metall-Quote stellt sicher, dass Frauen in allen Tarifkommissionen vertreten sind und ihre Stimme erheben können.

Zum betrieblichen Tag der Entgeltgerechtigkeit im Oktober werden die Arbeitgeber verschiedener Betriebe seit zwei Jahren aufgefordert, bei einer Betriebsversammlung darzustellen, was in ihrem Betrieb für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von

Familie und Erwerbstätigkeit getan wird. In zahlreichen Betriebsrätinnen-Konferenzen und Arbeitnehmerinnen-Empfängen, aber auch bei Frauencafés und Abteilungsversammlungen macht die IG Metall die Gleichstellungspolitik immer wieder zum Thema. Lersmacher: „Wir müssen in den Unternehmen alles daran setzen, Gleichstellung in der Berufswelt zu realisieren. Eine bessere Kinderbetreuung, familienfreundlichere Arbeitszeiten und vollzeitnahe Teilzeitstellen kommen nicht nur Frauen, sondern der gesamten Gesellschaft zugute.“





MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

Im Vordergrund der Arbeit des bezirklichen Migrationsausschusses steht der Austausch zwischen den aktiven Kollegen/-innen aus der örtlichen Migrantenarbeit.

Dabei werden vor allem „best practice“-Beispiele diskutiert. Zentrale Themen in den letzten vier Jahren waren Willkommenskultur, Diversity/Gleichstellung und Integration. „Willkommenskultur und Demokratie“ – so lautete das Motto der Bundesmigrationskonferenz im April 2014 in Sprockhövel, an der auch Delegierte aus Baden-Württemberg teilnahmen. Prof. Dr. Heribert Prantl von der

„Süddeutschen Zeitung“ zeichnete dort die Vision eines demokratischen Miteinanders: „Wie wäre es mit einer Gesellschaft, die sich darauf besinnt, was Demokratie ist – eine Gesellschaft, die ihre Zukunft miteinander gestaltet.“

Einen interessanten Ansatz verfolgt der Vorsitzende des Ausschusses, Bülent Bengi, mit dem Thema Diversity/Gleichstellung: Immer wieder machen die Mitglieder in den örtlichen Migrationsausschüssen die Erfahrung, dass sich berufliche Benachteiligung nur schwer nachweisen lässt. Personalverantwortliche und auch manche Betriebsräte sagen



häufig, „in unserem Betrieb gibt es keine Diskriminierung“.

Tatsächlich sind nicht nur Migranten, sondern auch Frauen immer wieder von Diskriminierung betroffen. Eine Maßnahme dagegen sind betriebliche Frauenförderpläne. Bei Bosch wurde das Problem auf Gesamtbetriebsratsebene erkannt und Migranten und Frauen kämpfen gemeinsam für eine gerechte Teilhabe.

Der Reutlinger Bosch-Betriebsrat Bülent Bengi ist als Standortvertreter in der Arbeitsgruppe Gleichstellung, in der die Kolleginnen auf die Frauenthematik fokussiert arbeiten. Zudem forderte er die Geschäftslei-





tung vor Ort auf, einen Gleichstellungsbericht über die Beteiligung der Migranten an Ausbildung, Weiterbildung und Führung sowie deren Entgeltstrukturen abzuliefern. „Damit kommen wir von der gefühlten zur tatsächlichen Benachteiligung. Der Bericht hat noch einmal verdeutlicht, wie groß die Ressourcen sind, die die Betriebe bisher nicht nutzen. Vor uns liegt noch viel Arbeit“, sagt der Vorsitzende des Migrationsausschusses.

Ein zentrales Thema in der Zukunft wird die Integration von Flüchtlingen sein. Alle Menschen, die aus Angst um Leben und Gesundheit in Deutschland Schutz suchen, brauchen eine Perspektive. Aus den Werten „Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit“ resultiert eine Haltung des Respekts, der Anerkennung und Würde gegenüber Fremden, die vielleicht schon morgen Mitbürger/-innen und Kollegen/-innen sind. In dieser Tradition wird die IG Metall zu einer solidarischen und nachhaltigen Flüchtlings- und Integrationspolitik beitragen.





SENIORINNEN UND SENIOREN

Im Bezirk Baden-Württemberg hat die Einbindung der Senioren/-innen in die gewerkschaftliche Arbeit einen hohen Stellenwert.

Bundesweit sind ca. eine halbe Million IG Metall-Mitglieder in Rente, in Baden-Württemberg sind es rund 82.000. Die IG Metall profitiert im Bezirk wie auch in den Geschäftsstellen vom Wissen und den Erfahrungen sowie der Beteiligung der Älteren an ihren Aktionen.

Die IG Metall setzt sich bundesweit und regional konkret für die Belange von Rentner/-innen ein. Inhaltlich findet sich dies in der politischen Arbeit für die Verbesserung der aktuellen und zukünftigen Renten, der Gesundheits- und Pflegeversorgung

sowie im Einsatz für altersgerechtes Wohnen und für die Gestaltung örtlicher Infrastruktur wieder. Auf regionaler Ebene sind Senioren/-innen vielfach am Rückholmanagement der Geschäftsstellen beteiligt und organisieren für ihre Mitglieder Veranstaltungen und Treffen mit hoher Beteiligung und Bindungswirkung an die Gewerkschaft. Der Seniorenarbeitskreis auf Bezirksebene trifft sich regelmäßig zweimal im Jahr und tagte zuletzt am 17. September 2015 und am 10. April 2016. Neben sozialpolitischen Themen wie der Rentenpolitik wurden unter anderem die Einbindung der Senioren/-innen in die Öffentlichkeitsarbeit der Geschäftsstellen sowie tarifpolitische und mitgliederbezogene Themen wie z. B. die Einführung des

Gemeinsamen Erschließungsprojekts Baden-Württemberg (GEP) bearbeitet. Eine Klausurtagung im Frühjahr 2016 hatte die weitere Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Seniorenarbeitskreisen der Geschäftsstellen und des Bezirks zum Thema. Die bundespolitische Einbindung des bezirklichen Seniorenarbeitskreises ist durch die Entsendung mehrerer Vertreter aus Baden-Württemberg in die politische Diskussion des AGA-Arbeitskreises (Außerbetriebliche Gewerkschafts-Arbeit) beim Vorstand der IG Metall gewährleistet. Hier wurde die Möglichkeit der stärkeren Ansprache der Zielgruppe „55+“ und die Einbindung der IG Metall in sozialpolitische Zusammenhänge für ältere Menschen diskutiert.



SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

2014 wurden im Bezirk die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Erfreulich: Die Zahl der Vertrauenspersonen konnte von 625 im Jahr 2010 auf 667 gesteigert werden. Sie vertreten circa 20.000 Menschen mit Behinderung.

Die Beschäftigungspflichtquote von 5 Prozent in den Betrieben ist nach wie vor nicht erreicht. Aus Sicht der IG Metall ist es ein Skandal, dass sich Unternehmen von der Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter freikaufen können. Insbesondere junge Menschen brauchen eine Perspektive, deshalb spricht sich die IG Metall für die Rückkehr zur Mindestbeschäftigungsquote von 6 Prozent aus. Allein in Baden-Württemberg sind etwa eine Million Men-

schen anerkannt schwerbehindert, darunter 43 Prozent im arbeitsfähigen Alter.



Der Gewerkschaftstag 2015 hat beschlossen, dass die Interessenvertretung Behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen in die Satzung aufgenommen wird. Mit dieser Änderung wird die IG Metall auch rechtlich ein Verband mit entsprechendem Klagerecht, der die

Interessen von Menschen mit Behinderung vertritt. Dies ist ein starkes Signal an die Betroffenen und eröffnet neue Möglichkeiten für die rechtliche Durchsetzung ihrer Interessen.

Ein zentrales Handlungsfeld ist die gesetzliche Neuregelung und Verbesserung des Sozialgesetzbuches IX. Der bezirkliche Arbeitskreis hat gemeinsam mit der ersten Schwerbehindertenkonferenz ein Leitbild mit grundsätzlichen Anforderungen an gute Teilhabepolitik formuliert und hierzu die Reutlinger Erklärung 2015 beschlossen.

Seit 2014 wurden drei Schwerbehindertenkonferenzen veranstaltet,

Reutlinger Erklärung des Bezirkes Baden-Württemberg der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen

Die heutige bezirkliche Konferenz der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen in der IG Metall in Baden-Württemberg gibt sich für die nächsten Jahre ein Leitbild. Die Kernaufgaben sind in 7 Thesen benannt worden. Das Leitbild soll dazu dienen, die eigenen Aufgaben gezielt zu verfolgen und im Bezirk, in den Verwaltungsstellen und Betrieben umzusetzen.

1. Beschäftigung sichern

Arbeit und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen gestalten. Beschäftigung

die erste zum Thema „Von der Integration zur Inklusion im Betrieb“. Dabei ging es um Hilfestellung bei der Anerkennung verschiedener Schutzrechte, um die erhöhte persönliche Arbeitsbelastung und Benachteiligung durch die Behinderung abzumildern. Bei der zweiten Konferenz „Älter werdende Belegschaften – Herausforderung und Aufgabe für Schwerbehindertenvertretungen“ wurden verschiedene Handlungsfelder und erfolgreiche Inklusionsprojekte mit ganzheitlichem Alternsmanagement vorgestellt. Die dritte Konferenz hat sich mit den Auswirkungen von Industrie 4.0 auf Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung befasst. Der Anspruch der IG Metall ist es, die Potenziale von Industrie 4.0 zu nutzen, um Belastungen zu reduzieren und einseitige

und stumpfsinnige Arbeiten abzulösen. Dies kann auch eine Chance sein, um die Inklusion in den Betrieben weiter nach vorne zu bringen.

Darüber hinaus sieht **Gerhard Herr**, der **Vorsitzende des bezirklichen Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen**, folgende Her-

ausforderungen: „Unser Ziel ist eine Arbeitswelt für alle. Dazu gehört auch ein Anrecht auf eine behindertengerechte Berufsausbildung sowie einen menschenwürdigen Arbeitsplatz. Ein verträgliches soziales Umfeld, welches auch das Thema Inklusion mitdenkt – dafür setzen wir uns täglich in den Betrieben ein.“

Mit ihm im Leitungskreis saßen in den vergangenen Jahren Rosi Bietz, Peter Bührlé, Manfred Rüdebusch, Renate Speidel, Wolfgang Stadelmann und Monika Lersmacher. Im Herbst 2016 wird das nächste Mal gewählt.





PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hat in den vergangenen Jahren viele spannende Entwicklungen angestoßen, begleitet und bewertet.

Dazu zählten neben den Tarifrunden insbesondere: Die Bundestagswahl 2013 sowie der Wechsel an der Spitze der Bezirksleitung Ende des gleichen Jahres, zudem die Umsetzung der großen Beschäftigtenbefragung und die Kampagne zur Rente mit 63/45 im Jahr 2014. 2015 standen der Gewerkschaftstag und die Gesetzgebung zu Leiharbeit/Werkverträgen im Mittelpunkt, 2016 die Landtagswahl und der Auftakt zur Arbeitszeitkampagne.

Das Marktforschungsinstitut Dr. Doebelin bewertet die Qualität der

Pressearbeit nach einer Umfrage unter Wirtschaftsjournalisten im November 2014 wie folgt:

Die IG Metall bekommt für ihre Pressearbeit im Vergleich baden-württembergischer Verbände sehr gute Noten. Die Journalisten loben insbesondere die Zuverlässigkeit, den vertrauensvollen Umgang sowie die frühzeitige Information. Mit Pressekonzferenzen, Interviews sowie Redaktionsbesuchen ist es zudem gelungen, Roman Zitzelsberger in der baden-württembergischen Medienwelt bekannt zu machen.

Bei der Reputation der Führungspersönlichkeiten hiesiger Verbände belegt er bereits in seinem ersten Jahr als Bezirksleiter Platz 1. Die Journalisten beschreiben ihn als glaubhaf-

ten Kämpfer für Arbeitnehmerrechte sowie Repräsentanten einer „modernen IG Metall“.

Die **Pressearbeit** wird seit Anfang 2014 von der ehemaligen Wirtschaftsredakteurin **Petra Otte** verantwortet, seither wurde insbesondere die interne Kommunikation ausgebaut. Dazu hat die Pressestelle unter haupt- und ehrenamtlichen Metaller/-innen abgefragt, wie die unterschiedlichen Medien der Bezirksleitung (metallnachrichten, Bezirksseite in der metallzeitung, Verabredungen nach Geschäftsführerkonferenzen, Internet- und Facebook-Seite des Bezirks) genutzt werden. Die Befragung lief zwei Wochen bis Mitte Mai 2015 über netigate, teilgenommen haben



82 Hauptamtliche (HA) und 398 Ehrenamtliche (EA).

Dabei ergab sich folgendes Bild: Generell ist die Zufriedenheit über die Kommunikationsmittel der Bezirksleitung hoch; 87 Prozent (HA) und 86 Prozent (EA) fühlen sich davon ausreichend über die Entwicklungen bei der IG Metall Baden-Württemberg informiert. Es besteht aber grundsätzlich der Wunsch nach

einer Verstärkung der Kommunikation, z. B. über einen regelmäßigen Online-Newsletter. Gewünscht werden zudem Positionierungen zu aktuellen politischen Themen sowie mehr Information über die Auswirkungen von Gesetzen auf Beschäftigte sowie die Umsetzung tariflicher Themen im Betriebsalltag.

Als Konsequenz erscheint nach Geschäftsführerkonferenzen nunmehr regelmäßig online ein sogenannter **WIRsletter**, der alle hauptamtlichen Beschäftigten im Bezirk über die Entwicklungen in der Betriebs-, Tarif-, Gesellschafts- und Organisationspolitik auf dem Laufenden hält. Verabredungen mit den Bevollmächtigten werden ebenfalls doku-

mentiert, sodass eine transparente Kommunikation gewährleistet ist.

Wie ein solcher Service für Ehrenamtliche aussehen könnte, wird noch geprüft. Als eine von zahlreichen Anregungen der ehrenamtlichen Umfrage-Teilnehmer/-innen werden die Mitarbeiter/-innen der Bezirksleitung seit Kurzem auf der Internetseite vorgestellt. Darüber hinaus hat die Pressestelle in den M+E-Tarifrunden haupt- und ehrenamtliche Kollegen/-innen zeitnah und umfassend durch einen **SMS-Service**, einen **Tarifnewsletter**, gedruckte **metallnachrichten** sowie





durch ein verstärktes Engagement auf Facebook über den Fortgang der Verhandlungen informiert.

Gegenüber der Öffentlichkeit wurde der Informationsfluss durch Dutzende Pressemitteilungen, zahlreiche Pressekonferenzen sowie Interviews und Hintergrundgespräche gewährleistet. So waren unsere Themen in den Tarifrunden 2015 und 2016 unter anderem in der Sendung „SWR1 Leute“ sowie in großen Interviews in den beiden Stuttgarter Zeitungen sowie der „Heilbronner Morgen“ und dem „Mannheimer Morgen“. Nach dem 2015 in Böblingen erzielten Pilotabschluss berichteten die Medien fast ausnahmslos zugunsten der IG Metall.

Darüber hinaus hat sich die IG Metall Baden-Württemberg in einer **Sonderbeilage** von „Stuttgarter Zeitung“ und „Stuttgarter Nachrichten“ am 30. April 2015 mit der ganzen Vielfalt ihrer Tätigkeitsfelder präsentiert. Das Interesse der Anzeigenkunden war so hoch, dass die Beilage kurzfristig auf 12 Zeitungsseiten ausgeweitet wurde.

EIN SONDERTHEMA DER STUTTGARTER ZEITUNG UND DER STUTTGARTER NACHRICHTEN

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

DONNERSTAG, 30. APRIL 2015



Kein bloßes Ritual

Wahrheits sind für die Durchsetzung von Zielen notwendig, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg. Seite 2

Arbeit im Wandel

Mit Industrie 4.0, der digitalen Vernetzung von Menschen, Maschinen und Prozessen, verändert sich auch die Arbeitswelt. Seite 4



Noch immer aktuell

Bei den Veranstaltungen der Gewerkschaften zum 1. Mai geht es auch um aktuelle Themen wie die Arbeitsplatzgestaltung. Seite 7



Klares Ziel

Beschäftigung gestalten

Alfred Lückle, Konzernbetriebsratsvorsitzender der Robert Bosch GmbH

Die Industrie in Baden-Württemberg befindet sich im Wandel, das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten in den Betrieben der IG Metall. Beispiel Automobilindustrie: um im weltweiten Wettbewerb weiterhin vom mitmenschlichen, haben die deutschen Hersteller und Zulieferer in den vergangenen Jahren einseitig die Kosteneffizienz eingezogen, andererseits haben sie massiv in neue Produkte, Technologien und Standorte investiert. Für viele Beschäftigte brachte das ein Sparprogramm nach dem anderen mit sich, Arbeitszeiten wurden verlängert, Löhne gekürzt, Erfolgsbeurteilungen teils reduziert. Trotzdem ist es uns Betriebsräten und IG-Metallern in Zeiten von Globalisierung und Flexibilisierung gelungen, die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren und zum Beispiel in Form neuer Tarifverträge zu sichern und Bildungszeitzeit sogar zu verbessern. Fest steht: neue Arbeitsplätze in der Produktion entstehen heute fast ausschließlich in Werken außerhalb Deutschlands. Fest steht aber auch: bisher ist die Beschäftigung hier oft konstant geblieben, das Gros der Forschungs- und Entwicklungsstellen – eine Garantie für sichere Arbeitsplätze – findet nach wie vor am Stammsitz statt.

Darum gilt es anzubahnen, um Beschäftigung in Baden-Württemberg abzusichern. Einfacher wird das sicher nicht, Produktionstrends wie Digitalisierung und Industrie 4.0 stellen Beschäftigte in IG Metall vor neue Herausforderungen. Noch kann keiner besatzmässig, ob in der neuen, verorteten Arbeitswelt mehr oder weniger Menschen arbeiten werden. Wir tun aber gut daran, uns schon heute darauf vorzubereiten, indem wir die Menschen für die neue Produktionswelt qualifizieren. Der in der Tarifrunde 2015 neu abgeschlossene Tarifvertrag zur Qualifizierung bietet dafür gute Voraussetzungen. Zudem muss es uns gelingen, Arbeitsmodelle zu entwickeln, die mehr auf persönliche Bedürfnisse und die jeweiligen Lebensphasen einzelner Beschäftigter eingehen. Flexibilität darf zu keiner Einbuße an der Lebensqualität führen. Flexibilität muss die Beschäftigten in Anspruch nehmen können. Dafür sorgen wir uns als Betriebsräte und Gewerkschafter ein.

Viel mehr als Tarifverträge

Die IG Metall Baden-Württemberg befasst sich intensiv mit Zukunftsthemen

Einigen Verhandlungen sind Hochphasen der Gewerkschaftsarbeit. Sieht man sich das Ergebnis oft zunächst auf das Quantifizierbare: Löhne- und Gehaltssteigerungen um sendend viel Prozent, Einmalzahlungen und Änderungen in der Länge der Arbeitszeiten sind typische schnell verortbare Koordinaten in der Tariflandschaft. Doch das Wirken der Gewerkschaften auf diese Aspekte zu reduzieren, würde ihrer Arbeit nicht gerecht werden. „Unsere Kernaufgabe ist es, die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Betrieben zu verbessern“, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

Ein gelang im vergangenen Februar in Böblingen als Verhandlungsführer der IG Metall die Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie. Doch jenseits der vereinbarten Tarifverbesserung von 3,4 Prozent standen im Abschluss solche Dinge wie der Einstieg in die geförderte Weiterbildung, Regelungen zum Übergang in die vorzeitige Rente sowie weitere Flexibilisierungen. Sie betreffen die Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen in verschiedenem Maße und tragen doch in ihrer Gesamtheit dazu bei, dass die IG Metall dem von Zitzelsberger formulierten Ziel der verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen näher kommt.

ARBEITSZEIT MUSS GEREGET WERDEN

Doch die IG Metall setzt dabei noch grundlegender an. Bereits im Vorfeld, wenn sich neue Technologien und Arbeitsformen erst entwickeln, befasst sich die Gewerkschaft intensiv damit. Ein Beispiel hierfür ist das Paradigma Industrie 4.0, der digitalen Vernetzung sämtlicher Techniken und Produktionsprozesse, um Produkte flexibler, zuverlässiger und kostengünstiger herstellen zu können. Maschinennetze, Elektrotechnik und Informationstechnologie wachsen bei Industrie 4.0 zusammen und ermöglichen die „smarte“ Fabrik. Dann tauschen Material, Maschinen und Logistiksysteme direkt untereinander Informationen aus und bereiten so Entscheidungen für den Menschen vor- oder treffen sie sogar eigenständig, ohne Zutun der Beschäftigten.

Das hat nicht nur für die Unternehmer Folgen, sondern auch für die Mitarbeiter. Die IG Metall begleitet diese Entwicklung intensiv, weil – wie es Zitzelsberger formuliert – „jenseits dem Stichwort Industrie 4.0 auch ein Rationalisierungsvorhaben steht“.

Die Gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass die Menschen nicht zum Handlanger der Technologie degradieren werden. Arbeitszeit- und -umfang müssen auch in Zukunft Grenzen haben und durch Mitbestimmung geregelt werden.

LEICHTER MITGLIEDERZUWACHS

Die Bedeutung dieser Botschaft kommt bei den Arbeitnehmern offenbar an. Anfang des Jahres konnte die IG Metall Baden-Württemberg für das vergangene Jahr ein leichtes Mitgliederwachstum um rund 2700 auf 477.000 vermelden. Die Zahl der Neuzugänge lag mit fast 20.000 das vierte Jahr in Folge deutlich über der Zahl der Austritte und Streichungen.

IG METALL

In fast 3000 Betrieben

Die IG Metall Baden-Württemberg vertritt die Interessen von 477.000 Mitgliedern. Wie von dem Fahrzeugbau und der Zulieferindustrie. Doch die Gewerkschaft vertritt die Interessen der Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen der IG Metallindustrie und dem Metallhandwerk, aus der Elektrotechnik und der Holzindustrie, aus der Kunststoffindustrie. Die IG Metall-Mitglieder arbeiten in fast 3000 Betrieben in Baden-Württemberg. Die IG Metall Baden-Württemberg rund 20.000 Neuzugänge und rund 1000 gewählte Betriebsräte. Die fast 3000 Betriebe werden von 27 Verwaltungsräten mit fast 100 hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern betreut. Bundesweit hat die IG Metall knapp 2,3 Millionen Mitglieder. nd



metallnachrichten

Eine Information für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie www.igmetall.de Nr. 5 / 21. März 2016

Cool bleiben, Arbeitgeber!

Forderung nach 5 Prozent mehr Geld ist fair, gerechtfertigt und bezahlbar

Nach der ersten Verhandlung liegen die Positionen in der M&E-Industrie weit auseinander. Außer Preis haben die Arbeitgeber bisher nichts anzubieten.

«Höflich überlegen und anschließend...» so haben die Arbeitgeber nach der ersten Verhandlung...



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Tarifrunde sind wir nur stark, wenn wir Profitt zeigen und möglichst viele Menschen überzeugen...

Die erste Verhandlung hat besttigt. Die Tarifrunde 2016 wird kein Spießergang...

Angst muss auf den Tisch

Bei dem zweiten Treffen am 14. April im Karlsruhe ersetzt die IG Metall ein Angebot von der Gegenseite...

Empörung über schlechten Ton

Denn so sorgen die Arbeitgeber mit immer neuen Versuchen sich am rein zu halten...

2016 wenig Neues. Glückliche Tarifrunden-Peak der Arbeitgeber

Fahrplan zur Tarifrunde 2016

Timeline table with dates: 14. März, 31. März, 14. April, 21. April, 28. April, 05. Mai, 12. Mai.

metallnachrichten

Eine Information für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie www.igmetall.de Nr. 6 / 18. April 2016

0,9 Prozent - jetzt gibt's Krach!

IG Metall Baden-Württemberg weist Arbeitgeber-Angebot als Provokation zurück

0,9 Prozent Entgeltsteigerung plus eine Einmalzahlung von 0,3 Prozent - das erste Angebot von Südwestmetall sorgt für massive Gegenwehr.

«Unverschämtheit...» «Mitarbeiterinnen...» - bei Protesten zur zweiten Verhandlung überwiegt die Empörung über das Angebot...

Warnstreiks geplant

Am 28. April ist die dritte Verhandlung im Phoenix geplant. Dort muss Südwestmetall sein Angebot schriftlich verbessern...



So wenig, dass man es kaum erkennen kann: Das Angebot der Arbeitgeber für den April 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die ersten beiden Verhandlungen sind gescheitert. Die Arbeitgeber haben ein Angebot...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir sind mit dem Angebot der Arbeitgeber nicht zufrieden. Das Angebot...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir sind mit dem Angebot der Arbeitgeber nicht zufrieden. Das Angebot...

metallnachrichten

Eine Information für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie www.igmetall.de Nr. 7 / 2. Mai 2016

Jetzt machen WIR den Arbeitgebern Beine!

In Baden-Württemberg rollt die erste Warnstreikwelle



Chemie werben: Das Schlichtungsamt der Arbeitgeber vor den Beschäftigten aus Empörung über die Streik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wie haben die Arbeitgeber ihr Angebot in der ersten Verhandlung... Das Angebot...

Fahrplan zur Tarifrunde 2016. Timeline table with dates and events.

Bezüglich des öffentlichkeitswirksamen gesellschaftspolitischen Engagements der IG Metall seien drei Aktivitäten beispielhaft erwähnt:

- Die Kampagne zur Rente 63/45, in der Metaller/-innen aus dem Südwesten auf ihre Lebensleistung aufmerksam machen...

TARIF-NEWSLETTER Nr.4. Newsletter header with logo and date.

Chance verspielt! Von Mittelnacht an wird in baden-württembergischen Betrieben zeitweise die Arbeit niedergelagt - Auch 2. Angebot viel zu niedrig. Text and image of a person holding a sign.

TARIF-NEWSLETTER Nr.6. Newsletter header with logo and date.

Der Kompromiss steht! 222 000 Teilnehmer an Warnstreik im Südwest machen Engung möglich - Beschäftigte bekommen deutlich mehr Geld. Text and image of a person holding a sign.

IMPRESSUM: IG Metall Baden-Württemberg, Dillinger Str. 1, 70634 Stuttgart, www.igmetall.de. Verantwortlich: Roman Zinbarg, Bereich: Presse, IG Metall Baden-Württemberg.



„Wenn das Paket stimmt, sind wir einigungsfähig“

IG-Metall-Verhandlungsführer über seine Erwartungen der nächsten Verhandlungsrunde

Die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie gehen weiter. Bisher stellte die IG Metall eine ähnlich hohe Teilnahmebereitschaft wie etwa im Vorjahr fest.

Foto: dpa

IG-Metall-Bezirkschef Roman Zitzelsberger bietet eine Klausel an, die auch Unternehmen mit geringeren Erträgen gerecht werden soll. Dennoch fordert er eine Bewegung der Arbeitgeber.

VON MATTHIAS SCHERMEYER

Herr Zitzelsberger, im öffentlichen Dienst hat es einen wichtigen Tarifabschluss gegeben. Hat Verdi-Chef Frank Bsirske gut verhandelt?
Ja, das hat er ausdrücklich – weil der Abschluss mehrere positive Elemente hat: Erstmal die ordentliche lineare Erhöhung an sich und die neue Entgeltordnung, die einen weiteren Effekt auf die Einkommen hat. Insgesamt ist das für den öffentlichen Dienst ein absolut gutes Paket.

Ist das Lohnplus im öffentlichen Dienst von 2,4 und 2,35 Prozent über zwei Jahre für die IG Metall ein Maßstab?

Wenn die Arbeitgeber das zum Angebot machen würden, hätten wir zumindest eine Basis, auf der wir verhandeln können.

Zuletzt haben Sie und Südwmetall-Chef Wolf in Pforzheim die Einigkeit hervorgehoben, dass so viele Arbeitsplätze wie möglich langfristig im Südwesten gehalten werden sollen. Ist das nicht selbstverständlich?

Das führt daher, dass die Arbeitgeber eine pauschal vorgeworfene hätten, wir würden mit unserer Tarifpolitik Arbeitsplätze vernichten. Und sie haben den Abbau von 5000 konkreten Jobs als Beleg für ihre These angeführt. Das ist besonders unser, weil diese Fälle mit der Tarifrunde gar nichts zu tun haben, sondern mit strategischen Unternehmensentscheidungen.

Dass dem Land vor allem einfache Arbeit wegen der hohen Lohnkosten verloren geht, ist doch offensichtlich?

Das ist unbestritten so. Dass Rationalisierung und Produktivitätsfortschritte immer zum Wegfall von Arbeit führen, stimmt. Wir müssen dafür sorgen, dass es weiterhin einfache Tätigkeiten gibt und zugleich die Betroffenen höher qualifiziert werden. Mir greift das aber zu kurz. Es entstehen ja auch neue Aufgaben – etwa für Menschen, die die Maschinen und Computer steuern und instandhalten. Deren Zahl hat deutlich zugenommen.

Können beide Seiten infolge dieser Einigkeit nun aufeinander zugehen? Woß sprach von ersten kleinen konstruktiven Ansätzen.
Ich habe diese Ansätze in der Runde nicht gesehen. Auf dem Niveau des Angebots, das die Arbeitgeber auf den Tisch gelegt haben, können wir uns nicht aufeinander zu bewegen. Sie müssen schon einen ernsthaften Einigungswillen zeigen. Momentan sehen wir noch eine starke Polarisierung. Die Arbeitgeber vertreten noch immer die Haltung, dass die IG Metall in den letzten Jahren viel zu viel herausgeholt hätte, weshalb sie jetzt mal dran seien. Mit dieser Botschaft werden wir mit Sicherheit zu keinem Ergebnis kommen.

Aber die hohen Durchschnittsverdienste in der Metall- und Elektroindustrie sind fäkt?
Die sind unbedingt Fakt und stabilisieren gerade das gesamtwirtschaftliche Wachstum, das es ohne diese Kaufkraft nicht gäbe. Damit überzeihen wir die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber definitiv nicht.

Die Industrie will logischerweise nicht allein die Zeche für den Binnenkonsum zahlen.
Auf Grundlage dieser hohen Löhne werden hohe Gewinne gemacht. Die Unternehmen können sich diese Löhne also leisten. Trotz der Exportorientierung profitieren sie von der Binnenkonjunktur – zwischen 35 und 40 Prozent des Inlandswachstums nutzen direkt oder indirekt der Metall- und Elektroindustrie.

Beschränkt sich die IG Metall in ihrer Argumentation zu sehr auf relativ wenige Unternehmen mit hohen Erträgen?

Wir gucken auf alle, nicht nur auf die Dax-Unternehmen. Und wir sitzen in vielen betrieblichen Gremien – da braucht uns keiner ein X für ein U vorzumachen. In mehr als drei Vierteln der Betriebe läuft es stabil bis sehr gut. Unbestritten ist aber auch, dass es immer einen Bodensatz zwischen 15 und 25 Prozent von Unternehmen gibt, wo es nicht optimal läuft. Grund sind strukturelle Probleme: Wer zu wenig investiert hat und zu wenig innovativ ist, der hängt halt hinterher.

Die Automobilhersteller zahlen stattliche Gewinnbeteiligungen. Braucht es da noch einen hohen Tarifabschluss?
Ja, denn Tarifinkommen sind dauerhaft. Es gibt viele Unternehmen, die ähnlich ordentliche Gewinne machen wie die Automobilhersteller – gleichwohl bekommen die Beschäftigten sehr wenig oder keine Boni. Das ist auch ein Ausdruck der Kräfteverhältnisse – bei Audi, Daimler oder Porsche. Die Lohnentwicklung ist Sache der Tarifvertragsparteien – die kann man nicht dem freien Spiel der Kräfte auf betrieblicher Ebene überlassen.

Wie können Sie Unternehmen mit geringeren Erträgen im Abschluss berücksichtigen?
Für Unternehmen in erst zu nehmenden Schwierigkeiten haben wir ja das Pförzheim-Abkommen. Und wenn diesmal eine Differenzierungsklausel eine Rolle spielen soll, um für einzelne Betriebe vom Abschluss abzuweichen, muss man Folgendes berücksichtigen: In der Vergangenheit wurden teilweise einzelne Betriebsrätsgeräten unter Druck

„Wir wissen, es gibt dieses Jahr etwas weniger zu verteilen als im Jahr zuvor.“

gesetzt – insofern ist das eine sehr kritische Geschichte. Wenn klar ist, dass die Tarifvertragsparteien die Abweichung für die einzelnen Betriebe festlegen, will ich eine Lösung auf dieser Grundlage nicht ausschließen.

Fünf Prozent fordert die IG Metall – Ihr Vorsitzender Hofmann rügt, die Arbeitgeber hätten diese niedrigste Forderung seit Langem „nicht aufgegriffen“. Wie denn bitte?

Unser Signal war: Wir wissen, es gibt dieses Jahr etwas weniger zu verteilen als im Jahr zuvor. Doch haben die Arbeitgeber in ihrem Angebot kein Entgegenkommen gezeigt, sondern in ihrer Denke – die Tarifpolitik müsse sich ändern – das Gegenteil gemacht. Sie haben das eigene Lager polarisiert und mäßiglich zur Mobilisierung unserer Leute beigetragen. So ist die Situation geeignet zu eskalieren.

Die Arbeitgeber haben ihr Angebot auf 2,1 Prozent erhöht und meinen, die IG Metall sei dran, sich zu bewegen. Bewegen Sie sich?
Die Bewegung kann einsetzen, wenn wir merken: Das geht in die richtige Richtung. Faktisch bedeutet das neue Angebot eine Lohnerhöhung von etwa einem Prozent pro Jahr. Das ist für uns keine Basis, um in den Lösungsversuch einzusteigen. Wenn das Pa-

ket stimmt, sind wir immer einigungsfähig. Dass wir uns darum mit großer Vehemenz bemühen, ist klar.

Beide Seiten haben sich noch nicht so sehr in den Schutzregeln eingegraben, dass die Entscheidung besser woanders fällt?
Nein. Die Warnstreiks zeigen: Es gibt eine große Bereitschaft der Belegschaften, sich für einen gescheiterten Tarifabschluss einzusetzen. Dieses Zeichen ist gesetzt. Gleichwohl muss irgendwann wieder ein Gesprächsfasern aufgenommen werden. Die Arbeitgeber müssen jetzt die Bereitschaft signalisieren, deutlich nachzugeben. Ob aber jeder Tarifabschluss hier getätigt werden muss, ist eine andere Frage.

Wie groß sind die Erfolgchancen in der vierten Runde am 11. Mai in Ludwigsburg?
Ich will, dass wir uns vor Pfingsten einigen – es wäre im Interesse aller...

Darmit die Ferien nicht dazwischen kommen?
Es wäre nicht nur im Sinne der Verhandlungsspitzen beider Seiten, sondern auch unserer Vertrauensleute, Betriebsräte und Mitglieder, wenn wir vorher ein Ergebnis hinbekommen und das Ganze nicht länger hinziehen müssen. In Nordrhein-Westfalen gibt es am 9. Mai eine vierte Verhandlung, davon versprechen wir uns aber noch keinen Durchbruch. Danach werden wir intern mit unserer Großen Tarifkommission beraten, was möglich ist und welchen Sinn es hat, unter den Bedingungen weiterzuzumachen. Gleiches gilt für die Abstimmung mit den anderen Bezirken. Wir suchen das Ergebnis dort, wo es möglichst gut erreichbar ist.

Der Vorsitzende Hofmann spricht schon von Unabstimmung. Ist das nicht vorzeitig oder gar fähilässig in dieser frühen Phase?

Gesamtmetall-Präsident Dolgmet meint, es könne vor Pfingsten ein Abschluss gefunden werden. Wie denn? Dann muss der Inhalt stimmen. So macht Jürg Hofmann deutlich, dass die IG Metall in der Lage wäre, nach Pfingsten draufzuliegen.

Der nächste Schritt wären aber Tagestreiks. Sind die schon vorbereitet?

Gehen Sie mal davon aus, dass wir jede Tarifrunde generalstreikfähig bis zur letzten Eventualität durchplanen. Bei dieser zusätzlichen Eskalationsstufe werden kleine bis große Betriebe flächendeckend über das ganze Bundesgebiet einbezogen, unabhängig davon, ob in dem Tarifgebiet ein Abschluss gesucht wird. Die Gremien sind Mitglieder des Arbeitgeberverbands in seiner Breite – dies ist die eigentliche Intention.

Derzeit werden Zigtausende im Südwesten für Tagestreiks registriert. Damit wecken Sie doch noch höhere Erwartungen, weil Ihre Leute die Aussicht auf Streikgeld erhalten?
Mit jeder Eskalation steigt aber natürlich die Erwartungshaltung. Daher unsere Botschaft: Wenn sie nicht weiter steigen soll, was uns die Kompromissfindung schwerer macht, muss mal was herkommen.

Zur Person

Roman Zitzelsberger

- geboren am 30. August 1966 in Ettlingen (Kreis Karlsruhe)
- Sein beruflicher Weg begann 1984 im damaligen Daimler-Benz-Werk in Gaggenau mit einer Ausbildung zum Maschinenschlosser
- Im Dezember 2003 zum 1. Bevollmächtigten der IG Metall in Gaggenau gewählt
- Seit Dezember 2013 ist er Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg
- Als ver.di-Landführer gelang ihm am 24. Februar 2015 im Böhlinger ein Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie
- Roman Zitzelsberger wird in der Gewerkschaft in weite Kreise auf der Spitze allemal zugetraut (ms)



Foto: dpa

◆ Die Position der IG Metall Baden-Württemberg zum Thema Rüstungsindustrie, geäußert in verschiedenen Print- und Hörfunk-Interviews Roman Zitzelsbergers im Sommer 2014. In den Medien kam es positiv an, dass die IG Metall diesem für sie heiklen Thema nicht ausgewichen ist, sondern versucht hat, zwischen den Interessen ihrer Beschäftigten in wehrtechnischen Betrieben und ihrer Rolle als Teil der Friedensbewegung einen Kompromiss zu finden.

◆ Die metallnachrichten extra zur Landtagswahl 2016, in der die Wahlprogramme der fünf im Land- beziehungsweise Bundes-tag vertretenen Parteien hinsichtlich wichtiger Arbeitnehmer-Interessen verglichen und bewertet wurden. Dabei ging es um Bildung/Qualifizierung, Arbeit/Beschäftigung und Wirtschaft/Infrastruktur.

WIRTSCHAFTSZEITUNG
14. März 2015

IG Metall

Die Beschäftigten sind die Sieger der Metall-Tarifrunde

Leitartikel Die Gewerkschaft IG Metall verschafft den Mitarbeitern erneut ein kräftiges Lohn-Plus. Die Arbeitgeber stimmen zahnnekräftig zu und haben jetzt ein Problem. Von Stefan Stahl

...haben also etwas von den Lohnzuwächsen zuerkannt. Die IG Metall hat die Tarifrunde locker gewonnen und der Gegner musste das zulassen.

Um es in der Fußballsprache zu sagen: Die IG Metall hat die Tarifrunde locker 2:1 gewonnen und der Gegner musste das zulassen.

Einigung im Tarifkonflikt mit Metallen - Besser geht's nicht

Kommentar von Dorel Esslinger

Süddeutsche Zeitung, 25.02.2015

Hauptsache, kein Streik

Die Metall-Arbeitgeber Nigen sich dem Willen der IG Metall

IG Metall BL BaWü, 11.03.2015

LANDTAGSWAHL AM 13. MÄRZ

Von Bildung profitieren Alle!

Freistellungen für Qualifizierungen werden aber nicht von jeder Partei befürwortet

Das fordert die IG Metall:

Gute Bildung ermöglicht den Beschäftigten die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben. Die Industrie braucht gut ausgebildete Fachkräfte zum Überleben. Deshalb setzt sich die IG Metall dafür ein, den Einzelnen entsprechend persönlicher Begabungen von der Kita bis zum Beruf zu fördern und die verschiedenen Bildungswege miteinander zu verbinden. Das Bildungssystem ist ein wichtiger Schritt, ebenso die Einführung der Gemeinschaftsschule und die Ausdehnung von Studiengängen. Beim Thema Ausbildung bedarf es Anreizen, die alle Parteien in die Pflicht nehmen.

Das sagen die Parteien:

Bildungsgesetz
CDU Die Freistellung soll auf berufliche Lernorte übertragen werden.
SPD Will prüfen, ob sich Bereiche aus der Bildung anpassen und in die Weiterbildung einbringen lassen. Zudem soll Bildung auch vor den Augen gehen.
FDP Führt zu Beschäftigung, steigert die Chancen der Unternehmen und ist ein wichtiger Baustein für die eigene Weiterbildung und der eigenen Weiterbildung.
Linke Möchte die berufliche Bildung stärken.

Gemeinschaftsschule
CDU Will keine neuen Gemeinschaftsschulen. Die Förderung der Kinder und Jugendlichen wird weitergehen.
SPD Will an der Gemeinschaftsschule fest und weiter die Gesamtschule stärken.
FDP Will die Ziel-Säulen-Struktur, über Schülern auf kommunale Ebene übertragen werden.
Linke Will Gemeinschaftsschulen flächendeckend einführen.

Ausbildung
CDU Plant zusammen mit Ausstellern, Arbeitgebern und Lehrern die Qualität, Lehrentgelt und Weiterentwicklung zu überdenken. Gesamtschulen bieten einen Weg.
SPD Will gemeinsam mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausfallfähige Aus- und Weiterbildung entwickeln.
FDP Will die Ausbildungsstellen im Handwerk stärken.
Linke Fördert mehr überbetriebliche Ausbildungsstellen. Der nicht ausfallen, will stärken.

Studiengebühren
CDU Keine Wiederentführung von Studiengebühren vorgesehen. Eine Lösung nur im Verbund mit weiteren Ländern sinnvoll.
SPD Will an der Studienförderung festhalten und die Studiengebühren abgebaut.
FDP Will die Hochschulgebühren im Zusammenhang mit der Hochschulreform überdenken.
Linke Gebührenerhöhung ist ein wichtiger Baustein für die Hochschulreform. Die Studiengebühren werden abgebaut.

LANDTAGSWAHL AM 13. MÄRZ

Gute Arbeit heute und morgen!

Mitbestimmung und Tarifverträge spielen noch eine zu geringe Rolle

Das fordert die IG Metall:

Die Digitalisierung verändert Arbeit grundlegend. Umso wichtiger ist es, dass Mitbestimmung und Tarifverträge bei der Gestaltung der künftigen Arbeitsplätze eine entscheidende Rolle spielen. Die IG Metall will gute Arbeit für alle erreichen, dazu gehört auch, wenn es um die Arbeitsplätze von Leiharbeiter und Werkvertragskräften geht. Die Arbeitsbedingungen müssen aber, und abwärtsorientierter werden. Arbeitszeiten mehr an die Bedürfnisse der Einzelnen angepasst werden. Wichtige Erregenschaften sind der gesetzliche Mindestlohn dürfen nicht zurückgefahren werden.

Das sagen die Parteien:

Mindestlohn/Tarifverträge
CDU Will die Dokumentationspflichten beim Mindestlohn für wirtschaftlich und die Substanzverpflichtung für die Praxis nicht durchsetzen.
SPD Bekommt sich zum Tarifrecht und Mindestlohn.
FDP Will die entsprechenden Mindestlohn und Tarifverträge.
Linke Bekommt sich zum Tarifrecht und Mindestlohn.

Leiharbeit & Werkverträge
CDU Das Thema ist im Wahlprogramm keine Rolle. Die Leiharbeiter und Werkvertragskräfte sind ein wichtiger Bestandteil der deutschen Wirtschaft.
SPD Will weiter gegen den Missbrauch von Leih- und Werkverträgen vorgehen.
FDP Das Thema kommt in den Wahlprogrammen nicht vor. Die Leiharbeiter und Werkvertragskräfte sind ein wichtiger Bestandteil der deutschen Wirtschaft.
Linke Will Leiharbeiter und Werkvertragskräfte stärken und ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

Digitalisierung
CDU Bringt, Sozialpartner und Politik sollen die digitale Arbeitswelt gemeinsam gestalten, so dass Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen profitieren.
SPD Will in der digitalen Welt an der Spitze sein und die Digitalisierung fördern.
FDP Reduziert das Thema auf Digitalisierung.
Linke Will Digitalisierung vorantreiben und die Arbeitsplätze stärken.

Ältere Arbeitnehmer
CDU Will sich für die Flexibilität von Arbeitnehmern einsetzen, damit ihre Arbeitskraft genutzt werden kann. Mehr Arbeitsplätze sollen die berufliche Weiterbildung ermöglichen.
SPD Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
FDP Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
Linke Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.

LANDTAGSWAHL AM 13. MÄRZ

Wirtschaft von und für Menschen!

Immer mehr Parteien sehen in Gewerkschaften einen wichtigen Partner

Das fordert die IG Metall:

Die Industrie im Südwesten auch künftig wettbewerbsfähig halten, müssen jetzt die richtigen Weichen gestellt werden wie die Produktion. Zudem gibt es in Zukunft mehr zu tun. Die IG Metall befürwortet eine Fortsetzung der aktuellen digitalisierungs Wirtschaftspolitik, die Beiträge der Beschäftigten berücksichtigen und Gewerkschaften als gleichberechtigte Partner einbinden. Die IG Metall für weitere Verbesserungen in der Infrastruktur von Straßen bis zum Breitbandausbau ein.

Das sagen die Parteien:

Rolle der Gewerkschaften
CDU Will eine große Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitswelt.
SPD Will die Gewerkschaften stärken und die Arbeitsplätze sichern.
FDP Will die Gewerkschaften stärken und die Arbeitsplätze sichern.
Linke Will die Gewerkschaften stärken und die Arbeitsplätze sichern.

Industriepolitik
CDU Will sich für die Flexibilität von Arbeitnehmern einsetzen, damit ihre Arbeitskraft genutzt werden kann. Mehr Arbeitsplätze sollen die berufliche Weiterbildung ermöglichen.
SPD Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
FDP Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
Linke Will die Flexibilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.

Mobilität/Straßenbau
CDU Will die Mobilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
SPD Will die Mobilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
FDP Will die Mobilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.
Linke Will die Mobilität von Arbeitnehmern stärken und die Arbeitsplätze sichern.

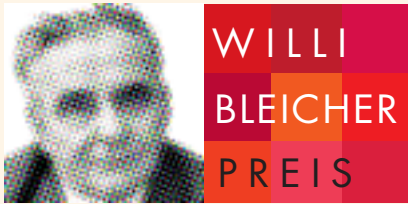
Öffentliche Finanzen
CDU Will die öffentlichen Finanzen stärken und die Arbeitsplätze sichern.
SPD Will die öffentlichen Finanzen stärken und die Arbeitsplätze sichern.
FDP Will die öffentlichen Finanzen stärken und die Arbeitsplätze sichern.
Linke Will die öffentlichen Finanzen stärken und die Arbeitsplätze sichern.

So bewertet die IG Metall...	CDU	Grüne	SPD	FDP	Linke
...die Positionen der Parteien zum Mittel 2015 in Kraft getriebenen Bildungsgesetz:	👍	👍	👍	👍	👍
...die Haltung gegenüber dem Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen:	👍	👍	👍	👍	👍
...die geplanten Änderungen der Parteien in Sachen Ausbildung:	👍	👍	👍	👍	👍
...die Pläne hinsichtlich der abgeschafften Studiengebühren:	👍	👍	👍	👍	👍

Die Bewertung erfolgte in der Gesamtheit der Wahlprogramme mit Blick auf landtagspolitisch verwirklichte Themen



WILLI-BLEICHER-PREIS



Der Willi-Bleicher-Preis ist in den vergangenen Jahren zu einer festen Institution der IG Metall Baden-Württemberg geworden – 2016 wird er zum fünften Mal verliehen. Prämiert werden herausragende

Beiträge aus der Arbeitswelt, die sich mit Trends und/oder einzelnen Schicksalen von Beschäftigten in Fabriken, Geschäften und Büros auseinandersetzen – all jene Themen, die die tägliche Arbeit greifbar und erlebbar machen.

Bezirksleiter Roman Zitzelsberger: „Der Willi-Bleicher-Preis macht sichtbar, wie die Beschäftigten Herausforderungen meistern, wel-

che Sorgen sie haben oder welche Missstände ihnen womöglich bei der täglichen Arbeit begegnen.“ Der Preis ist nach dem 1981 verstorbenen ehemaligen IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher benannt, dessen Gesinnung bis heute die Arbeit der IG Metall prägt. Als Bezirksleiter im Südwesten (1959 bis 1972) ebenso wie in seiner Haft unter den Nazis im KZ Buchenwald trat er stets für soziale Gerechtigkeit und Mensch-



Willi-Bleicher-Preis 2015: Die Auszeichnungen gingen an (vordere Reihe v.l.) Susanne Babila (ARD, Kategorie Fernsehen), Manfred Stockburger (Heilbronner Stimme, Print/Online), Eva-Maria Peter (Schwäbische Zeitung, Nachwuchs), Hanspeter Michel (SWR, Fernsehen, re dahinter) und Maria Wetzel (Stuttgarter Nachrichten, Print/Online). Rechts Bezirksleiter Roman Zitzelsberger, links hinten von der Jury Frank Brettschneider und Wolfgang Schorlau.

lichkeit ein. Durch die Rettung des dreijährigen Stefan Jerzy Zweig, des „Kindes von Buchenwald“, wurde Bleicher über Baden-Württemberg und Deutschland hinaus bekannt. Im Januar 2014 versammelten sich Familienangehörige und Freunde der Familien



Bleicher und Zweig anlässlich des 50. Wiedersehens zwischen Bleicher und seinem früheren Schützling in der früheren Wohnung Bleichers in Stuttgart-Luginsland. Dabei dankte Zitzelsberger Zweig für sein Engagement, durch das er auch nach so vielen Jahren die Erinnerung an den späteren IG Metall-Arbeiterführer am Leben halte. Bis heute hat die Familie Willi Bleichers keine Preisverleihung versäumt.

Verliehen wird der Preis in den drei Kategorien Fernsehen, Hörfunk und Print/Online, zusätzlich gibt es einen Nachwuchspreis für Bewerber bis 30 Jahren. Um noch mehr Journalisten zu ermutigen, die Ar-

beitswelt zum Thema zu machen, hat die IG Metall das Preisgeld in der Ausschreibungsrunde 2015 auf 3.000 Euro je Kategorie verdoppelt. Der Nachwuchspreis ist mit 2.000 Euro dotiert. Die Auswahl der Preisträger erfolgt durch eine unabhängige Jury, deren Besetzung sich im

Lauf der Jahre verändert hat. In allen Runden mit dabei war Prof. Dr. Frank Brettschneider vom Institut für Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim. Barbara Roth, Redaktionsleiterin Deutschlandfunk und der Schriftsteller Wolfgang Schorlau komplettieren das Trio.

Bei der aktuellen Ausschreibung trägt die IG Metall den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung und hat den Preis nicht ausschließlich auf die Berichterstattung aus Baden-Württemberg begrenzt. Journalistinnen und Journalisten außerhalb der Landesgrenzen kön-

nen sich ebenfalls bewerben. „Wirtschaftsbeziehungen erstrecken sich heute über Standorte, Länder und sogar Kontinente hinweg, Vernetzung wird als Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg immer wichtiger. Deshalb endet auch der Willi-Bleicher-Preis nicht länger an der Landesgrenze“, erklärt Zitzelsberger.

Gefragt sind bewusst auch Berichte über Beschäftigte und ihre Bedürfnisse jenseits der IG Metall-Branchen: „Mit dem Willi-Bleicher-Preis zeichnet die IG Metall mutige, anschauliche und hintergründige Beiträge aus. Unabhängig davon, ob sie von Leiharbeitern, Minijobbern oder Festangestellten handeln, in nur einem Unternehmen spielen oder die Entwicklung einer ganzen Branche schildern.“

Bei Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts standen die Preisträger von 2016 noch nicht fest. Informationen zu allen bisherigen Preisträgern unter:

www.willi-bleicher-preis.de



125 JAHRE IG METALL

Zum 125-Jahre-Jubiläum veranstalten die Geschäftsstellen im Bezirk Festakte im Rahmen von Jubilar-Ehrungen, Jubiläums-Feiern, Funktionärskonferenzen, Mitglieder- und Familienfeste oder Ausstellungen zur Geschichte der IG Metall.

Zusätzlich lassen einzelne Geschäftsstellen Broschüren und Bücher erstellen. Das Gros der Veranstaltungen findet im Sommer, beziehungsweise Herbst 2016 statt.

Der Vorstand bezuschusst die Aktivitäten in Baden-Württemberg mit 241.000 Euro, die an die Geschäftsstellen verteilt werden. Zudem hat der Vorstand zum Jubiläum unter

anderem Plakate, Fahnen und Ansteck-Pins anfertigen lassen, der Bezirk nutzt das 125-Jahre-Logo als Absender-Kennung für Frankier-Maschinen.

Der Bezirk würdigt das Jubiläum auf der Großen Bezirkskonferenz am 8. Juli 2016 mit einem Auftritt des Reutlinger Theaters „Sturmvogel“. Ein musikalisches Schauspiel zeigt in sechs Episoden einen Querschnitt aus 125 Jahren IG Metall-Geschichte: Von der

Entstehung über Zerschlagung und Wiederaufbau, die großen Streiks in Baden-Württemberg und den Kampf um die Humanisierung der Arbeit bis zu heutigen und künftigen Her-

ausforderungen der Gewerkschaftsarbeit. Zudem gibt der Bezirk zum Jubiläum ein Buch heraus, in dem 125 Persönlichkeiten aus dem ganzen Land erklären, warum die IG Metall für die Gesellschaft wichtig ist und was sie der Organisation für die Zukunft mit auf den Weg geben.







GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT

Politisch und kompetent, nahe dran und qualitätsbewusst – diesem Leitbild ist der Bezirk in seiner Bildungsarbeit in den vergangenen Jahren mit zahlreichen Angeboten gerecht geworden.

Die Bildungsangebote der IG Metall greifen Interessenskonflikte sowie ihre gesellschaftlichen und ökonomischen Ursachen auf. Sie sollen unsere Referenten/-innen und Teilnehmer/-innen in die Lage versetzen, auf die veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen im Zuge der Globalisierung reagieren zu können. „Ausgehend von gegensätzlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit wollen wir in der Bildungsarbeit Alternativen entwickeln, für soziale Gerechtigkeit ein-

stehen und die Zukunft mitgestalten“, sagt **Josef Bechtel**, zuständig für die **gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bezirk**. Unerlässlich hierbei ist die Vermittlung von Wissen in den Kernkompetenzen Tarif- und Betriebspolitik sowie in Arbeitszeitthemen, um Debatten in Betrieben und Verwaltungen zielführend moderieren und unterstützen zu können.

Den Schwerpunkt bildet die regionale Bildungsarbeit in den Geschäftsstellen mit den Kooperationspartnern der IG Metall. Bei den Vertrauensleutewahlen 2012 und den Betriebsratswahlen 2014 wurden jeweils um die 40 Prozent neue Kollegen/-innen gewählt – bis heute erfordert dies einen vergleichsweise hohen Qualifizierungsaufwand. Das

Interesse an den Einstiegsqualifizierungen in den Regionen und Geschäftsstellen vor Ort lässt sich aus der abgebildeten Bildungsstatistik für Baden-Württemberg ersehen (Seite 132). Ebenso die Zahl der Teilnehmer/-innen, die sich in zentralen Seminaren an den Bildungszentren weitergebildet haben. In der Gesamtsumme haben aus dem Bezirk jährlich zwischen 20.000 und 21.500 Kollegen/-innen an Seminaren vor Ort und in den Bildungszentren teilgenommen.

Die Vertrauensleute bilden neben den gewählten Betriebsräten das Gesicht der IG Metall im Betrieb. Auf sie kommt es an, wenn es um Mitgliedergewinnung, Mobilisierung, Konfliktfähigkeit und Durchset-

zungskraft der IG Metall im Betrieb geht. Zur Unterstützung der Vertrauensleutewahlen 2016 und der anschließenden Qualifizierung hat der Vorstand daher im Juli 2015 eine Bildungsoffensive beschlossen. Mit ihr soll die Vertrauensleute-Arbeit qualitativ und quantitativ gestärkt werden. Bis zu 25 Seminare pro Jahr werden so zusätzlich an den Bildungszentren finanziert. Der Bezirk Baden-Württemberg bekommt aus diesem Grund ein Kontingent von fünf Seminaren zusätzlich per anno in den nächsten Jahren hinzu.

In den 27 Geschäftsstellen finden jedes Jahr mehrere Hundert Tages-, Mehrtages- und Wochenseminare statt. Für alle müssen qualifizierte Referenten/-innen ausgebildet werden. Neben eigenen Aktivitäten in den Bildungsregionen gab es in



den zurückliegenden vier Jahren in enger Kooperation mit dem Bildungszentrum Lohr jährlich eine Referenten/-innen-Qualifizierungsreihe. Als Trainer standen hierfür vom Bildungszentrum Jupp Kaiser und Joe Ederer zur Verfügung und begleiteten die Teilnehmer/-innen auch in ihren Selbstlernphasen.

2011/12 gab es zwei Qualifizierungsreihen für insgesamt 30 Teilnehmer/-innen, 2014 eine mit 14 und 2015 eine mit 15 Teilnehmer/-innen.

2013 wurde eine eigene Reihe mit den badischen Bildungsregionen angeboten. „Damit ist es gelungen, den Generationswechsel bei den Referenten/-innen zu begleiten und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen“, sagt Bechtel.

Auch in der Jugendbildungsarbeit fanden in Kooperation mit der Ju-

gendbildungsstätte Schliersee Qualifizierungsreihen statt. Leider gehen viele dieser gut ausgebildeten Jugendbildungsreferenten/-innen beim Übergang in das Berufsleben wieder „verloren“. Damit verliert die IG Metall wertvolles Know-how. In allen Geschäftsstellen muss deshalb stärker darauf geachtet werden, dass junge Kollegen/-innen begleitend in die Seminararbeit für Vertrauensleute und Betriebsräte hineinwachsen können.

In Kooperation mit den Bildungszentren Lohr und Bad Orb hat der Bezirk zudem zu zentralen Themen der Beschäftigtenbefragung betriebpolitische Begleitseminare für Kollegen/-innen angeboten, die diese Themen in ihrem Betrieb anpacken wollen.



Bildungsstatistik Baden-Württemberg

Seminar- und Teilnehmerstruktur	2012			2013			2014			2015		
	Region	Bildungsstätte	gesamt	Region	Bildungsstätte	gesamt	Region	Bildungsstätte	gesamt	Region	Bildungsstätte	gesamt
Anzahl Teilnahmen gesamt:	18.375	2.560	20.935	18.527	2.339	20.866	18.986	2.481	21.467	17.155	3.372	20.527
* TN Seminare der VST	11.709	0	11.709	11.395	0	11.395	11.911	0	11.911	10.473	0	10.473
* TN Seminare der BZL	508	0	508	780	0	780	1.283	0	1.283	1.355	0	1.355
* TN Seminare der BRG	4.130	0	4.130	5.159	0	5.159	4.994	0	4.994	4.950	0	4.950
* TN Seminare der VV	0	1.655	1.655	0	1.580	1.580	0	1.799	1.799	0	2.412	2.412
* TN Seminare der BS	0	881	881	0	748	748	0	682	682	0	960	960
* TN Seminarart Leer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
* TN reg. Budget 2	1.077	24	1.101	816	0	816	798	0	798	677	0	677
* TN bei externen Bildungsträgern	951	0	951	377	11	388	0	0	0	0	0	0
* TN nach § 37,6 BetrVG	4.109	1.271	5.380	4.537	1.100	5.637	3.685	1.060	4.745	3.682	1.439	5.121
* Personen ohne Mehrfachzählung	10.326	1.958	12.284	10.399	1.821	12.220	10.601	1.959	12.560	9.414	2.461	11.875
Personen nach Funktion:												
Teilnahmen Funktionäre gesamt	15.971	2.368	18.339	15.711	2.202	17.913	15.876	2.345	18.221	14.915	3.082	17.997
Personen (ohne Mehrfachzählung)	8.349	1.802	10.151	8.123	1.704	9.827	8.139	1.836	9.975	7.650	2.212	9.862
davon BR	4.222	899	5.121	3.950	764	4.714	5.191	939	6.130	4.555	1.138	5.693
davon freigestellte BR	461	112	573	428	90	518	487	106	593	484	119	603
davon VL (ohne BR-Funktion)	2.774	616	3.390	2.455	719	3.174	1.579	756	2.335	1.334	791	2.125
davon JAV	672	76	748	896	87	983	624	47	671	774	172	946
sonstige	681	211	892	822	134	956	745	94	839	987	111	1.098
Personen ohne Funktion	2.087	164	2.251	2.336	117	2.453	2.600	126	2.726	1.801	253	2.054
Teilnahmen nach Geschlecht:												
Männlich	13.878	1.915	15.793	13.803	1.910	15.713	13.680	1.988	15.668	12.646	2.609	15.255
Weiblich	4.084	608	4.692	4.189	410	4.599	4.573	463	5.036	4.143	710	4.853
Teilnahmen nach Altersgruppe:												
unter 27 Jahre	2.566	187	2.753	2.908	177	3.085	2.663	142	2.805	2.606	402	3.008
27 bis 40 Jahre	3.470	481	3.951	3.021	493	3.514	3.748	617	4.365	2.972	759	3.731
41 bis 50 Jahre	5.487	902	6.389	5.034	800	5.834	4.875	810	5.685	4.271	986	5.257
über 50 Jahre	6.219	944	7.163	6.833	842	7.675	6.730	874	7.604	6.791	1.157	7.948
Teilnahmen nach Betriebsgröße:												
1 bis 49	652	275	927	776	71	847	963	66	1.029	768	48	816
50 bis 199	2.619	234	2.853	2.336	242	2.578	2.886	243	3.129	2.530	355	2.885
200 bis 499	4.568	401	4.969	4.201	330	4.531	4.853	254	5.107	4.433	513	4.946
500 bis 999	3.046	360	3.406	2.844	287	3.131	3.022	273	3.295	2.706	467	3.173
1.000 bis 4.999	3.395	419	3.814	3.696	441	4.137	3.959	564	4.523	3.652	688	4.340
ab 5000	3.447	781	4.228	3.696	886	4.582	2.393	1.040	3.433	2.298	1.213	3.511
ohne	648	90	738	978	82	1.060	910	41	951	768	88	856
Teilnahmen nach Berufsgruppe:												
Gewerbl. AN	12.302	1.568	13.870	11.889	1.636	13.525	11.861	1.732	13.593	10.757	2.270	13.027
Kaufm. Angestellte	2.539	495	3.034	2.787	284	3.071	3.043	304	3.347	2.848	428	3.276
Technische Angestellte und Meister	2.851	422	3.273	3.062	376	3.438	3.101	396	3.497	2.986	587	3.573
Auszubildende	1.136	23	1.159	1.516	50	1.566	979	14	993	1.371	120	1.491
Weitere Kennzahlen												
Anzahl Seminare der Vst.												
Tagesseminare	366	0	366	425	0	425	389	0	389	291	0	291
Mehrtagesseminare	426	0	426	394	0	394	399	0	399	407	0	407
Wochenseminare	222	0	222	218	0	218	238	0	238	253	0	253
Seminare ohne TN	177	0	177	163	0	163	0	0	0	0	0	0
Anzahl Teilnehmer-Tage der Vst.	37.355	0	37.355	36.288	0	36.288	37.206	0	37.206	35.891	0	35.891
Anzahl Referenten/-innen und Bildungsbeauftragte												
Gesamt	1.157			1.227			1.258			1.286		
Referenten (Fkt. 184, 284, 384)	581			667			725			696		
Bildungsbeauftragte (Fkt. 434, reg. Schlüssel)	575			560			533			590		



ARBEITS-, TARIF- UND SOZIALRECHT SOWIE GEWERKSCHAFTLICHER RECHTSSCHUTZ

Hauptaufgabe im Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht ist die Rechtsberatung und Unterstützung der Geschäftsstellen und der Bezirksleitung bei juristischen Fragen der Mitglieder- und Betriebsbetreuung.

Die Auslegung einschlägiger Tarifverträge, gesetzlicher Regelungen und die Aufarbeitung aktueller Rechtsprechung sind Schwerpunkte der Arbeit. Ebenso wird juristische Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen in den verschiedenen Branchen geleistet. Die politischen Interessen, aber auch die Einflussmöglichkeiten der IG Metall, werden in der Arbeit besonders beachtet. Rechtsfragen um den Komplex des Personaleinsatzes durch Drittfirmen (Leiharbeit und

Werkverträge) sind fester Bestandteil der täglichen Arbeit geworden. Der Kontakt mit den ministerialen Entscheidungsträgern im Land sowie der jeweiligen Führung der Landesarbeits- und Landessozialgerichte wurde durch gemeinsame Sitzungen und Arbeitstreffen aufrechterhalten. Der Kontakt der IG Metall zu den regionalen Akteuren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wird durch den seit 30 Jahren etablierten Arbeitskreis Arbeitsrecht sichergestellt. Interessierte Kollegen/-innen, Rechtsanwälte/-innen sowie Rechtssekretäre/-innen des DGB tauschen sich dort zu aktuellen Themen aus.

Die Interessenvertretung unserer Mitglieder und der Betriebsräte vor den Arbeits- und Sozialgerichten

ist ebenfalls von hoher Bedeutung. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz durch eigene Vertretung und die der DGB-Rechtsschutz GmbH stellt nach wie vor eine wichtige Leistung für die Mitglieder dar. In Baden-Württemberg kümmern sich 44 Rechtssekretäre/-innen in den 16 DGB-Rechtsschutzbüros um die Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht. Die IG Metall selbst beschäftigt in Mannheim einen und in den Geschäftsstellen der Region Stuttgart (Stuttgart, Ludwigsburg, Waiblingen, Esslingen und Göppingen-Geislingen) weitere fünf eigene Rechtssekretäre/-innen. Seit Kurzem gibt es in Heilbronn-Neckarsulm und Tauberbischofsheim eigene Juristen/-innen, die die Mitglieder vor Gericht vertreten.



INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Europa ist in keiner guten Verfassung: Nach wie vor sind Millionen junger Menschen ohne Arbeit, es wächst die soziale Spaltung, gemeinsame Rechtsbestände werden unterlaufen oder offen missachtet.

Was vor Jahren undenkbar erschien, wird heute offen thematisiert: Der Zerfall der Europäischen Union.

Die IG Metall betrachtet diese Entwicklung mit Sorge. Denn ein Rückzug in den Nationalstaat bedeutet das Gegenteil von dem, was zur Überwindung der Krise nötig ist: Solidarität über die Landesgrenzen hinweg. Anstelle gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wird vielfach die nationale Karte gespielt, wer-



den Gesellschaften aufgewiegelt. Dabei wird bewusst verschleiert, dass das soziale Gefälle nicht nur zwischen einzelnen Ländern hoch ist, sondern in erster Linie innerhalb der Staaten seine zersetzende Wirkung entfaltet. In Deutschland und Italien, um ein Beispiel zu nennen, gibt es beides: Immensen privaten Reichtum und Millionen prekär Beschäftigter. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, das Wissen um die Situation des jeweils anderen zu

mehren und Verständigung durch Verständnis zu erzielen.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat deshalb auch in den vergangenen Jahren ihre guten Beziehungen zu den italienischen Partnergewerkschaften gepflegt. In Seminaren und auf Konferenzen wurden Standpunkte ausgetauscht, über aktuelle Herausforderungen diskutiert und nach Lösungen für gemeinsame Probleme gesucht. Im Oktober 2014 wurde auf einer gemeinsamen Tagung mit der FIOM-CGIL und der FIM-CISL auch über Grundlagen für die Zusammenarbeit in den nächsten Jahren gesprochen.

So soll die Zusammenarbeit zwischen der IG Metall Baden-Württem-



berg und den italienischen Partnern auf weitere Regionen Norditaliens ausgedehnt werden. Geplant ist darüber hinaus, den Betrieb als Handlungsebene stärker in den Blick zu nehmen, z. B. durch einen Austausch von Akteuren in Unternehmen, die sowohl in Italien als auch in Baden-Württemberg aktiv sind. Dabei steht der Gedanke im Vordergrund, dass eine bessere Vernetzung und ein Zuwachs an Wissen über die Situation des jeweils anderen den eigenen Handlungsspielraum erweitern, z. B. wenn Standorte gegeneinander ausgespielt werden.

Ebenfalls geplant ist eine Wiederbelebung der Kooperation mit den Kollegen/-innen und Kolleginnen aus der Schweiz. Zu diesem Zweck gibt es nach der Tarifrunde 2016 ein erstes Treffen, auf der die Grundlage für die weitere Zusammenarbeit erarbeitet wird.

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ist heute notwendiger denn je. Die Herausforderung besteht darin, aus dieser Einsicht konkrete Schritte folgen zu lassen, die mittelfristig einen Beitrag dazu

leisten, die Situation der Beschäftigten in unseren Industrien zu verbessern. Eine stärkere betriebliche Verankerung der Kooperation ist dabei aus Sicht der IG Metall Baden-Württemberg eine wesentliche Voraussetzung.