



GESCHÄFTSBERICHT 2008 - 2012

Bezirk
Baden-Württemberg

ARBEIT - SICHER UND FAIR

63. Ordentliche Bezirkskonferenz
13./14. Juli 2012, Forum am Schlosspark Ludwigsburg



ZUM GEDENKEN



Verwaltungsstelle Bruchsal:

Albert Klotz

Verwaltungsstelle Esslingen:

Ilona Dammköhler-Sotosek,
ehemalige 2. Bevollmächtigte der
Verwaltungsstelle Esslingen

Verwaltungsstelle Freiburg:

Gustav Kasper,
ehemaliger ehrenamtlicher
2. Bevollmächtigter der
Verwaltungsstelle Freiburg

Verwaltungsstelle Gaggenau:

Klaus Schaffer

Verwaltungsstelle Heidelberg:

Werner Fischer

Verwaltungsstelle Karlsruhe:

Karl-Lorenz Kloos

Verwaltungsstelle Mannheim:

Günter Fichtner

Verwaltungsstelle Reutlingen-
Tübingen:

Maria Rihm,
ehemalige 2. Bevollmächtigte
der Verwaltungsstelle Reutlingen-
Tübingen
Werner Kiesewetter
Kurt Rein

Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall:

Hans Brauch,
ehemaliger 1. Bevollmächtigter der
Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall
Peter Neubert
Rudolf Hanel

Verwaltungsstelle Singen:

Walter Dietz

Verwaltungsstelle Ulm:

Horst Müller,
ehemaliger 1. Bevollmächtigter der
Verwaltungsstelle Ulm

Anneliese Bleicher



INHALT

Editorial.....	4 - 25	Projektarbeit	78 - 87
»Keine Entlassungen in der Krise«	6 - 13	Engineering	80 - 83
Beispiele der Krisenbewältigung	14 - 25	Kompetenz und Innovation	84 - 85
		Studierendenarbeit	86 - 87
Tarifpolitik	26 - 53	Gewerkschaftliche Handlungsfelder	88 - 111
Altersteilzeit	28 - 29	Arbeitszeitpolitische Initiative	90 - 91
Tarifrunde 2008	30 - 33	Arbeits- und Gesundheitsschutz/Tatort Betrieb	92 - 95
Tarifrunde M+E 2010	34 - 37	Betriebsratswahlen	96 - 97
Tarifrunde 2012	38 - 43	Vertrauensleutearbeit	98 - 99
Metallhandwerk	44 - 47	Alles was Recht ist	100 - 101
Edelmetallindustrie	48 - 49	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	102 - 107
Holz und Kunststoff	50 - 51	Mitgliederwerbung	108 - 111
Textil und Bekleidung	52 - 53	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	112 - 121
Handlungsfelder.....	54 - 75	Professionelle Medienarbeit auf der Höhe der Zeit	114 - 117
Industriepolitische Offensive	56 - 57	Willi-Bleicher-Preis	118 - 119
Branchenpolitik: Maschinenbau	58 - 59	Bücher der IG Metall Baden-Württemberg	120 - 121
E-Mobilität	60 - 61	Unsere Organisation	122 - 139
Leichtbau	62 - 63	Jugend	124 - 129
Bausteine für eine ökologische und sozial nachhaltige Zukunft	64 - 65	Frauen	130 - 131
Initiative Bildung und Beschäftigung	66 - 67	Migranten	132 - 133
Bildung und Weiterbildung	68 - 69	Senioren	134 - 135
Aktionen gegen das Sparpaket der Bundesregierung	70 - 71	Schwerbehinderte Menschen	136 - 137
60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg	72 - 73	Internationale Zusammenarbeit	138 - 139
Prekäre Beschäftigung	74 - 75	Organisation in Zahlen	140 - 172
Bausteine gegen prekäre Beschäftigung	76 - 77	Mitgliederentwicklung	142 - 169
		Beiträge	170 - 172



EDITORIAL

»Keine Entlassungen in der Krise« 6 - 13
Beispiele der Krisenbewältigung 14- 25





»KEINE ENTLASSUNGEN IN DER KRISE«

6 *Interview mit IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann*

Ein Rückblick über vier Jahre ist ein langer Zeitraum. Insbesondere wenn es derart ereignisreiche vier Jahre sind. Was war die bestimmende Entwicklung dieser Zeit?

Jörg Hofmann: Das war sicherlich die Finanz- und Wirtschaftskrise, die uns Ende 2008 ähnlich wie ein Tsunami überrollt hat. Die Auswirkungen dieses Bebens sind ja bis heute in Form der Spekulationskrise gegen Euro-Staaten zu spüren. Als es losging, waren wir im Herbst 2008 in der heißen Phase der Tarifrunde. Wir haben gesagt, 8 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten sind fair. Doch dann ist die Immobilienblase in den USA geplatzt und hat die Weltwirtschaft in ihrem Sog mit in die Tiefe gerissen. Was wir in der Folge erlebten, war der tiefste und schwerste wirtschaftliche Einbruch der letzten Jahrzehnte. Bezogen auf Deutschland war es

auf jeden Fall der heftigste wirtschaftliche Wirbelsturm seit Gründung der Bundesrepublik. Für den Verlauf der Tarifrunde bedeutete das, mit Vollgas in die Scheune zu fahren. Aus heutiger Sicht ist uns unter diesen Umständen ein exzellenter Tarifabschluss geglückt, die Entgelte stiegen um 4,2 Prozent. Das hatten die Beschäftigten verdient und die Unternehmen konnten es sich trotz der damals längst erkennbaren Vorboten der Krise leisten, da sie 2007 ein absolutes Rekordjahr hinter sich hatten und sich auch 2008 in den ersten beiden Quartalen dieser Erfolg fortgesetzt hatten.

Aber Deutschland ist am Ende doch insgesamt besser durch das Tal der Krise gekommen als alle anderen Länder. Woran lag das?

An unserer klaren Orientierung: Keine Entlassungen in der Krise. Alle haben an einem Strang gezogen. Gewerk-



IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann

schaften, Arbeitgeber und Politik in Deutschland sind nicht den üblichen Reflexen erlegen, sondern haben mit gemeinsamen Anstrengungen Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigung zu sichern.

Was ist daran so neu?

Wenn wir uns frühere Krisen, die weit weniger massive Einbrüche der Wirtschaftsleistung mit sich brachten, anschauen, ist schnell zu erkennen, dass am Ende jedes dieser Krisenzyklen deutlich weniger Beschäftigung stand. Bei jedem Wirtschaftseinbruch haben die Arbeitgeber einen Teil ihrer Beschäftigten einfach vor die Türe gesetzt, um die Kosten zu senken. Während der Krise Mitte der 90er Jahre hat die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg etwa ein Viertel ihrer Arbeitsplätze abgebaut: von knapp über einer Million auf etwa 750.000. Zwar sind die Beschäftigtenzahlen später auf über 800.000 gestiegen, doch das Vorkrisenniveau wurde nie wieder erreicht. Es war unser Anspruch als IG Metall, diesmal alles zu tun, um es gar nicht erst soweit kommen zu lassen. Und wir hatten Erfolg.

Woran lässt sich das festmachen?

An dem von aller Welt bewunderten »German Beschäftigungswunder«. Das so benannte Modell hat sich als Zugewinnmodell erwiesen. Grundlage waren die maßgeb-

lich von der IG Metall eingebrachten und von der Politik bereitwillig aufgegriffenen Vorschläge zur Kurzarbeit und Umweltprämie.

Mit der intensiven Nutzung der Kurzarbeit wurde dann eine Zunahme der Arbeitslosigkeit verhindert und die Kaufkraft einigermaßen gesichert. Die dadurch entstandenen gesamtwirtschaftlichen Kosten haben sich längst ausgezahlt: Die Sozialkassen wurden nicht in dem Maße belastet, wie das bei gesteigerter Arbeitslosigkeit der

Fall gewesen wäre und die Steuerausgaben sind längst durch zusätzliche Einnahmen egalisiert worden. All die Milliarden für Kurzarbeit und Umweltprämie kamen also im Endeffekt der Gesellschaft zugute, die damit in der Lage war, eine nicht von der Realwirtschaft verursachte Krise derart gut zu bewältigen. Die private Nachfrage ist nicht eingebro-

chen, Handel und Handwerk haben profitiert. Und nicht zu vergessen: Ohne den beschrittenen Weg durch die Krise wären die Unternehmen nicht ansatzweise in der Lage gewesen, den anhaltenden Aufschwung derart zu bewältigen. Wir wären nie so schnell von 0 auf 100 gekommen.

Und die Tarifverträge haben keine Rolle bei der Krisenbewältigung gespielt?

Doch, natürlich. Ohne unsere Tarifverträge wäre unser Anspruch, mit allen Stammbeschäftigten durch die Krise





SCHUTZSCHIRM AUCH FÜR BESCHÄFTIGTE

zu kommen, nicht zu erfüllen gewesen. Die Metall- und Elektroindustrie ist – gestützt durch die tarifvertraglich verankerten Möglichkeiten – auch weit besser als andere Branchen durch die Krise gekommen, obwohl einzelne Zweige extrem gebeutelt wurden, zum Beispiel der Maschinenbau.

Was ist damit konkret gemeint?

Arbeitszeitkonten haben uns die notwendige Zeit verschafft, um auf die Situation reagieren zu können. Zu Beginn der Krise waren die Konten voll. Der Abbau der Stundenkonten hat uns Luft verschafft, die anderen Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Dann haben wir die gesetzliche Kurzarbeit um die tarifliche Kurzarbeit ergänzt und Möglichkeiten geschaffen, sich während Kurzarbeit zu qualifizieren. Und mit dem Beschäftigungssicherungs-

tarifvertrag hatten wir ein weiteres wirksames Instrument, dessen Wirkung sich in der aktiven Sicherung von Arbeitsplätzen entfaltet hat: Die Arbeitszeit kann nach dem Tarifvertrag um bis zu fünf Stunden pro Woche abgesenkt werden.

Und die Beschäftigten sind den Weg einfach mitgegangen? Das hat doch die Geldbeutel massiv angegriffen?

Sicher, es war für viele Beschäftigte ein schmerzhafter Weg, der auch Einschnitte zur Folge hatte: in zahlreichen Fällen von mehreren hundert Euro pro Monat. Und doch haben unsere Kolleginnen und Kollegen schnell erkannt: Jetzt ist Solidarität wichtig. Den eigenen Arbeitsplatz zu behalten war ihnen ein solches Opfer wert. Und ich kann nur noch einmal festhalten: Am Ende hat es sich für alle Beteiligten ausgezahlt.

Wie schätzt Du die aktuelle wirtschaftliche Situation ein? Ist die Krise ausgestanden?

Ja und nein. Deutschland ist aus der Krise heraus. Europa sicher noch nicht. Noch längst sind nicht alle Risiken beseitigt, denn die Politik hat nicht entschlossen genug gehandelt. Die Verursacher der Krise sind im Kern ungechoren davon gekommen. Niemand hat sie zur Verantwortung gezogen und sie wurden auch nicht zur Kasse gebeten, um die Krisenlasten zu bewältigen. Hier besteht noch immer dringender Handlungsbedarf.

Warum?

Weil sich längst neue Spekulationsblasen aufbauen, die irgendwann einmal platzen werden. Und weil das vor allem von der Bundeskanzlerin mit eiserner Hand verhängte Spardiktat zur Bewältigung der Euro-Krise uns immer weiter in eine Sackgasse hineintreibt. Griechenland, Spanien, überall droht der Kollaps und der rigide Sparkurs verschärft die Situation und vergrößert die Not der Menschen.

Aber die Bundeskanzlerin reklamiert für sich, mit ihrer Politik Schlimmeres verhindert zu haben.

Das kann ich höchstens zum Teil unterschreiben. Bis zum Regierungswechsel 2009 trifft das zu. Wir hatten eine große Koalition aus CDU/CSU und SPD und mit Olaf Scholz einen Arbeitsminister, der die Mechanismen des Arbeitsmarktes verstanden hatte und rasch die Sinnhaftigkeit der erweiterten Kurzarbeit erkannt hat. Seit die Union zusammen mit der FDP am Ruder ist, wurden Teile der aktiven Arbeitsmarktpolitik wieder über Bord geworfen und es wird wieder mehr an den Folgen der Krise herumlaviert. Wir treten auf der Stelle. Das ist bedauerlich.

Und wie sieht es mit der neuen grün-roten Landesregierung in Baden-Württemberg aus?

Ein Wechsel war überfällig. Natürlich ist auch hier nicht alles Gold, was glänzt. Aber man spürt deutlich einen frischen, einen anderen Wind, der durch die Gänge der Ministerien weht.

Woran ist das festzumachen?

Zunächst am Zugang. Wir haben in der neuen Landesregierung einen Gesprächspartner mit offenen Ohren für unsere Themen. Das war bei früheren Landesregierungen nicht immer der Fall. Kurz nach dem Regierungswechsel haben wir zum Beispiel unser landespolitisches Memorandum vorgelegt, aus dem viele Ideen aufgegriffen und angepackt wurden.

Wo liegen die Herausforderungen der kommenden Zeit?

Es sind die Kernfragen, die uns schon die letzten Jahre bewegten: Wie gestalten wir eine Ökonomie die den Menschen dient, in der das Primat der Politik sich durchsetzt und nicht der Rückzug der Politik vor einem ungehemmten Markt. Konkret etwa die Frage, ob endlich eine wirksame Regulierung der Finanzmärkte in Angriff genommen wird oder wieder die Allgemeinheit, wie aktuell in Europa, die Folgekosten des angerichteten Desasters zu tragen hat. Etwa durch massive Eingriffe in soziale und demokratische Rechte.

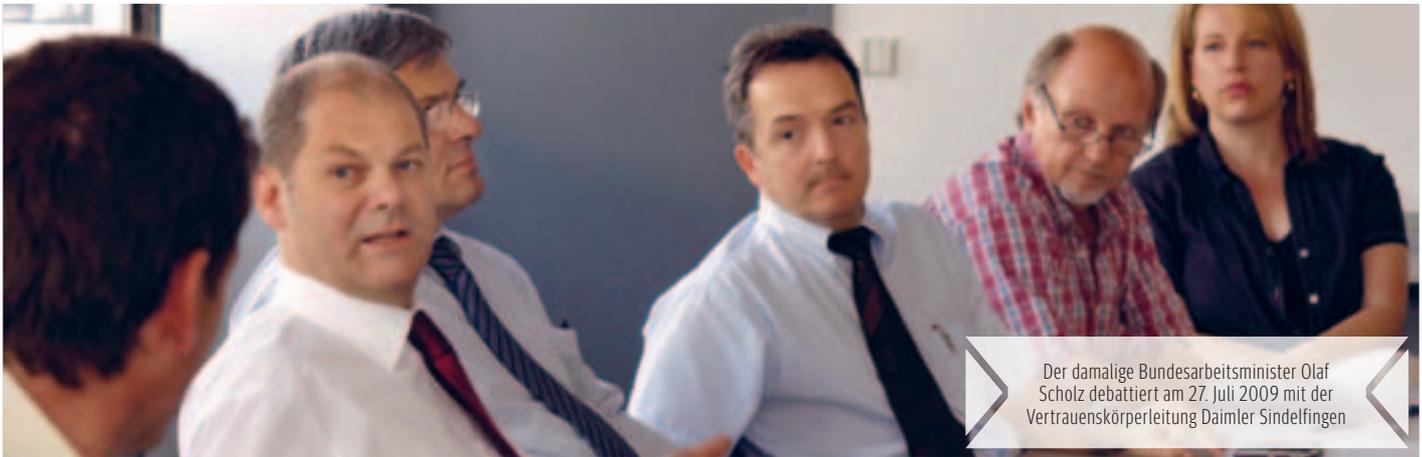
Sozialstaat und Demokratie – beides ist unmittelbar mit einer funktionierenden Tarifautonomie sowie mit starken und handlungsfähigen Gewerkschaften verbunden. Daher bleibt ein wesentlicher Schlüssel, um Arbeitnehmerinteressen Gehör zu verschaffen, unsere Mitgliederstärke. Die Fortführung der positiven Trendwende in der



Wirtschafts- und Arbeitsminister Nils Schmid
auf der Bezirkskonferenz 2011



Ministerpräsident Winfried Kretschmann zu
Gast auf der Bezirkskonferenz 2011



Der damalige Bundesarbeitsminister Olaf
Scholz debattiert am 27. Juli 2009 mit der
Vertrauenskörperleitung Daimler Sindelfingen



Eva Strobel, die Chefin der Landesagentur
für Arbeit auf der Beschäftigungspolitischen
Konferenz der IG Metall im Juli 2009



Mitgliederentwicklung stärkt uns in allen Handlungsebenen: im Betrieb, in der Tarifpolitik, in der Gesellschaft. Die Umsetzung des Projektes IG Metall 2009 und die nun zahlreich startenden Projekte, um auch außerhalb der immer noch stark gewerblich geprägten Mitgliedschaft unseren Einfluss zu erhöhen, ist zwingend.

Dies gilt auch für die Präsenz in den »Randzonen« der Betriebe: Sei es ausgelagerte IT, Logistik oder Werkvertragsvergabe in Produktion und Dienstleistung. Hier ist auch eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung notwendig. Wir müssen uns der Herausforderung stellen, wie wir dieser Erosion des Betriebs begegnen, damit auch in Zukunft gilt: ein Betrieb – ein Betriebsrat – ein Tarifvertrag.

Da hat sich die IG Metall aber viel vorgenommen.

Aber das ist notwendig, denn die Themen sind auch Basis dafür, erfolgreich auf eine Arbeitswelt Einfluss zu nehmen, die sich in den nächsten Jahren beschleunigt verändern wird: Seien es technologische Umbrüche und daraus resultierende neue Qualifikationsanforderungen. Energiewende, nachhaltige Mobilität, Ressourcenknappheit sind Treiber eines solchen strukturellen Wandels.

Oder seien es die Folgen des demografischen Wandels und die daraus erwachsenden Anforderungen an mehr altersgerechtes Arbeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Weiterbildung sowie flexible Übergänge in die Rente.

Oder seien es die sich andeutenden Veränderungen in der konkreten Arbeitswelt in der sich die klassischen Konflikte um Lohn und Leistung, ausufernde Arbeitszeiten und steigende Belastungen immer wieder an neuen

Rationalisierungskonzepten aufturn. Immer ist unsere gewerkschaftliche Handlungsmacht, und das heißt Mitgliederstärke, gefragt, sollen Beschäftigteninteressen nicht unter die Räder kommen.





Große Funktionärskonferenz am 22. September 2010 im Glaspalast in Sindelfingen



60. Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg: viel Prominenz aus Politik und Wirtschaft zu Gast



BEISPIELE DER KRISENBEWÄLTIGUNG

Daimler Sindelfingen: Starke Identifikation mit der IG Metall bringt einmalige Vereinbarung

Am Morgen des 2. Dezember 2009, auf dem Weg zur Sitzung des Gesamtbetriebsrats, las Ergun Lümali am Ticker des Stuttgarter Flughafens die Nachricht, die einschlug wie eine Bombe: Am Vorabend hatte der Daimler-Vorstand beschlossen, die Montage der C-Klasse aus Sindelfingen nach Bremen zu verlagern.

»Per E-Mail und Pressemitteilung kam die Information«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in Sindelfingen, obwohl es die Spatzen schon monatelang von den Dächern pfffen, der Betriebsrat davor gewarnt und es noch am 1. Dezember Protestkundgebungen gegeben hatte.



Erich Klemm

Als die Meister dann den Beschäftigten in der Produktion die Nachricht mündlich überbrachten, legten diese spontan die Arbeit nieder. Da gingen sie los, die heißen Tage im Dezember. Bis zum 10. Dezember, als mit der Vereinbarung »Sindelfingen 2020« die Beschäftigungssicherung am Standort erreicht werden konnte, wechselten sich Informationsveranstaltungen mit Protestmärschen und Kundgebungen ab. Die ganze Region stand hinter dem Werk, Zehntausende waren auf der Straße, die Produktion stand fast still.

Ergun Lümali: »Es war Ausnahmezustand. Der kleinste Funken hätte zur Explosion gereicht.« Keiner habe gewusst, was die nächsten Minuten bringen. Jeden Schritt der folgenden Verhandlungen stimmte der Betriebs-

rat mit der Belegschaft ab. Das »unglaubliche Engagement«, die »beispiellose Solidarität« und die »starke Identifikation mit der IG Metall, das hat am Ende zu der einmaligen Vereinbarung geführt«, so Lümali.

Die bisher »schlimmste Krise dieses Unternehmens«, so sagte es Betriebs- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm, wurde als Chance genutzt: Die C-Klasse läuft zwar aus, aber das Werk wird als Kompetenz- und Innovationszentrum gestärkt (für die Oberklasse, Leichtbau, Entwicklung). Das und Weiteres kommt zur Beschäftigungssicherung auf zehn Jahre hinzu. Ausführlich be-

schrieben sind die Eckpunkte von »Sindelfingen 2020« und die Chronik des Kampfes im »Brennpunkt Brisant«, Dez. 2009:

<http://www.daimler.igm.de/betriebszeitungen/zeitung.html?id=35236>



Bosch: Ein Beispiel gelebter Solidarität

Trotz starker Umsatzeinbrüche – Bosch kam ohne betriebsbedingte Kündigungen durch die Krisenjahre von 2008 bis 2010. »Das ist ein gutes Beispiel gelebter Solidarität«, sagt Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender Alfred Löckle. Früh legte der Gesamtbetriebsrat drei Grundsätze fest, nach denen mit dem Unternehmen Lösungen gefunden werden sollten:

- › Wir wollten mit der ganzen Stammmannschaft durch die Krise, egal wie lange sie dauert, also Beschäftigung in der Krise sichern.
- › Wir wollten, dass die Lasten der Krise fair zwischen Unternehmen und Belegschaft geteilt werden.
- › Wir wollten, dass die Lasten, die die Beschäftigten zu tragen haben, auf alle Beschäftigtengruppen fair und so-



Alfred Löckle

lidarisch verteilt werden, von der untersten Entgeltgruppe bis zum Geschäftsführer. So wurden ab 2008 Schritt für Schritt immer wieder modifizierte Vereinbarungen zur Krisenbewältigung abgeschlossen, die 2010 in die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Krisenbewältigung mündeten. Sie gilt modifiziert bis Mitte 2012 – die rasche Konjunkturbesserung ab der zweiten Hälfte 2010 war beim Abschluss noch nicht abzusehen.

Die wichtigsten Eckpunkte daraus:

- › Krisenfolgen und strukturelle Probleme werden mit sozialverträglichen Lösungen bewältigt: Vorruhestand plus, Austritt rentennaher Jahrgänge, Altersteilzeit, Teilzeit, Sabbatjahre, freiwillige Aufhebungsverträge mit Abfindungen.



- › Bosh verpflichtet sich, die (damals gültige) gesetzliche Kurzarbeit voll zu nutzen.
- › Alle Beschäftigten inklusive der leitenden Angestellten kompensieren einen Teil der tatsächlichen Fixkosten der Kurzarbeit über eine solidarische Umlage. Bei den Tarifbeschäftigten wurde dafür das Urlaubs- und Weihnachtsgeld gekürzt.

Weitere Instrumente in dieser Betriebsvereinbarung sind zum Beispiel das tarifliche Kurzarbeitergeld, eine auf bis zu 31,5 Wochenstunden abgesenkte Arbeitszeit, die Förderung der Weiterbildung oder weniger Fremdvergaben. 2009, mit dem Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung (KQB)« wurde die Gesamtbe-

triebsvereinbarung auf dieser Basis angepasst. Damit galt erstmals bundesweit für alle Bosch-Standorte eine einheitliche Tarifnorm.

Auch wenn die Krise überstanden ist – Alfred Löckle ist froh über die weiter gültigen Vereinbarungen: »Nach wie vor gibt es starke Verlagerungstendenzen an sogenannte Niedriglohnstandorte.« Die strukturellen Probleme vieler Standorte und damit verbundene Personalüberhänge seien keineswegs erledigt. Auch bei Forschung und Entwicklung, in Verwaltung, Einkauf und Vertrieb stünden die Kosten weiter auf dem Prüfstand. Alfred Löckle: »Außerdem wollen wir die erprobten Instrumente auch bei künftigen konjunkturellen Schwankungen nutzen.«



Maschinenbau: Das Rückgrat der Industrie steckt in seiner tiefsten Krise

2009 drohte die Wirtschaftskrise den mittelständischen Maschinenbau in der Region Stuttgart zu zerstören. Auftragseinbrüche und horrenden Kreditbedingungen der Banken brachten immer mehr Betriebe in Not. Allein bei der Traub-Index-Gruppe in Esslingen und Reichenbach standen 780 Arbeitsplätze auf dem Spiel, mehr als ein Drittel der damals 2200 in der Gruppe.

Die Belegschaften gingen auf die Straße und protestierten in einer spektakulären Aktionswoche im Oktober 2009 vier Tage lang rund um die Uhr vor der LBBW-Zentrale in Stuttgart. Neben Index und Traub demonstrierten auch Beschäftigte von KBA MetalPrint Stuttgart, Heller Nürtingen und weiteren Betrieben, zum Beispiel Allgäuer UHINGEN oder Heidelberger Druck Amstetten und Ludwigsburg. »Die Maschinenbauer sind das Rückgrat der Industrie und trotzdem werden wir alleine gelassen«, sagte damals Giovanni Conforti, Betriebsratsvorsitzender bei Index. Gefordert wurde eine andere Kre-

ditpolitik der Banken und die Unterstützung der CDU/FDP-Landesregierung für die Unternehmen. »Das waren sehr belastende Jahre für die Beschäftigten wie für uns Betriebsräte«, sagt heute im Rückblick Mario Taccogna, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Index.

Im November 2009 konnten die IG Metall Esslingen und die Betriebsräte eine Beschäftigungssicherung für Index und Traub aushandeln, die bis Ende 2010 teils Kurzarbeit null bedeutete. Als sich Anfang 2011 noch keine Besserung abzeichnete, mussten Arbeitsplätze abgebaut und die Betroffenen zur Transfergesellschaft wechseln.

Aber »überraschend und erfreulicherweise«, so Taccogna, ging's 2011 dann rasant aufwärts, »sodass wir am Ende glimpflich durchgekommen sind«. Vor der Krisenzeit hatte Index in Esslingen 1580 Beschäftigte, jetzt 2012 sind es 1460.

Der Aufschwung sorgte auch dafür, dass viele Entlassene aus der Beschäftigungsgesellschaft schnell wieder vermittelt werden konnten. »Fachkräfte sind knapp«, sagt Mario Taccogna und bilanziert: »In den schwierigen Jahren haben wir zusammen mit der IG Metall das Bestmögliche herauszuholen versucht.« Für die Zukunft wünscht er sich, dass die früheren gesetzlichen Grundlagen zur Kurzarbeit wieder hergestellt werden: »Noch ein paar Monate Kurzarbeit hätten wir gebraucht, dann wäre es ohne Kündigungen gegangen.«

<http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=33732>



Giovanni Conforti



Einsatz für Alle - Das Kriseninterventionsprogramm der IG Metall Gaggenau

»Wir wollten nicht nur Feuerwehr sein, sondern Gestalter«, sagt Roman Zitzelsberger, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau, »im Sinn eines ganzheitlichen Krisenmanagements«. Deshalb startete die Verwaltungsstelle gleich zu Beginn der Krisenentwicklung im November 2008 unter dem Motto »Einsatz für Alle« ein massives Unterstützungsprogramm für Betroffene, eine »Erste Hilfe für Beschäftigung«, so Zitzelsberger.

Es war absehbar, dass die Arbeitgeber zuerst Leiharbeiter und Befristete auf die Straße setzen würden. Deshalb rückten diese Gruppen zuerst in den Fokus. Mit dieser Initiative setzte die IG Metall Gaggenau auch bundesweit Akzente: Kurzfristig wurde den IG Metall-Mitgliedern eine Beratung zu allen Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts angeboten.

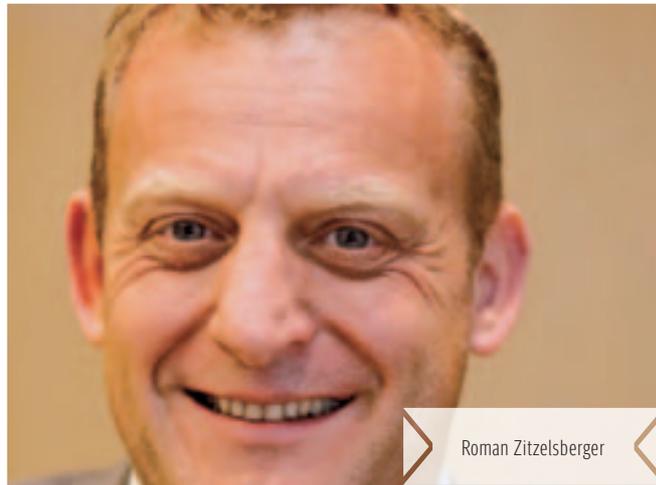
Arbeitszeugnisse standen ebenso auf dem Programm wie die Unterstützung beim Dialog mit der »Agentur für Arbeit«. Als besonders effizient stellten sich die mittelfristig greifenden Maßnahmen heraus: gemeinsames Erarbeiten eines Qualifikationsprofils, spezielles Training für Online-Bewerbungen oder die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen.

Die Gaggenauer suchten den direkten Kontakt zu den

Betroffenen. »Wir warteten nicht darauf, dass sie sich vielleicht zu spät meldeten, sondern haben alle gleich angerufen«, sagt Roman Zitzelsberger. Bis heute profitiert die Verwaltungsstelle davon: »Die Leiharbeiter sind bei der IG Metall geblieben.« Jetzt, im Jahr 2012, liegt ihr Organisationsgrad in den Gaggenauer Betrieben bei 72 Prozent.

Auch bei den Stammbeschäftigten reagierte die Verwaltungsstelle »proaktiv«, wie Zitzelsberger sagt: »Qualifizierung in der Kurzarbeit war das zentrale Thema, weil

das neben der Sicherung von Arbeitsplätzen eine perspektivische Ausrichtung hat.« Dabei konnten die Gewerkschafter auf die passenden tariflichen Regelungen zurückgreifen. Allein bei Mercedes-Benz Gaggenau hat rund ein Fünftel der Belegschaft an Weiterbildungen teilgenommen.



Roman Zitzelsberger

Mit der »Rastatter Erklärung« vom Februar 2009 mobilisierten die Bevollmächtigten Roman Zitzelsberger und Claudia Peter zudem Arbeitgeber, Kommunalpolitiker und Bankenvertreter für das gemeinsame Ziel: keine Entlassungen in der Krise. Für rund 15.000 Beschäftigte wurden in den Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung Kündigungen ausgeschlossen. »Ohne diese Impulse hätte die Region die Krise sicher mit größeren Befürchtungen des Arbeitsplatzabbaus erlebt«, sagt Roman Zitzelsberger.

<http://www.gaggenau.igm.de/news/meldung.html?id=27524>



Krise in der Aerosolindustrie: IG Metall unterstützt neue Schichtform für BSW-Luftfahrzeuge und hilft bei Beschäftigten

Hilfestellung in schweren Zeiten

Gaggenau. Metall - Bund 1998... (Text continues with details of the industry crisis and IG Metall's support for BSW employees and new shift systems.)



„Ich bin der Erste, der einen gutgeprüften Qualitätsfaktor zur Verfügung stellt“, sagt IG Metall-Betriebsratsvorsitzender... (Text continues with a quote from the union representative.)

BERGHEIM'S LAND

SWR4
Die Stadt wird aktiv



Turbulenzen bis tief in alle Lebensbereiche

Die Krise... (Text continues with a detailed report on the economic and social challenges in the region.)



Für die Zukunft positive Denkanstöße aus der Krise mitnehmen

Die Aufgabe... (Text continues with perspectives on future opportunities.)




IG Metall

Werden Sie aktiv



EINSATZ FÜR ALLE
Eine Initiative der IG Metall Gaggenau

Mehr Chancen im Berufsleben

Nutzen Sie unsere Angebote für Ihre Qualifizierung

B.O.

Heidelberg: Was tun, wenn der größte Arbeitgeber schwächelt?

Das Jahr 2008 war ein Jahr der Extreme – jedenfalls in der Druckmaschinenindustrie. Die Heidelberger Druckmaschinen hatte im Juni 2008 noch einen Auftragseingang von über einer Milliarde Euro verzeichnet. Kurz darauf brachen als Folge der Krise die Aufträge um mehr als die Hälfte ein. Der Vorstand kündigte den Zukunftssicherungs-Tarifvertrag, der bis Mitte 2009 Kündigungen ausschloss: Weltweit sollten 5.000 Beschäftigte gehen, davon 2500 in Deutschland.

»Im November 2008 begann die Kurzarbeit«, so berichten Gesamtbetriebsratsvorsitzender Rainer Wagner

und Heidelbergs Erster Bevollmächtigter Mirko Geiger: »Anfang 2009 zeichnete sich ab, dass Umsatzentwicklung und Auftragseingänge weit hinter den Erwartungen zurückbleiben würden. Die Gesamtlage des Konzerns war besorgniserregend.« Die Krise beschleunigte einen verschleppten Strukturwandel. Die Druckmaschinen sind immer produktiver geworden; der Markt wuchs nicht im gleichen Maß. »Zu viele Anbieter bekämpften sich gnadenlos mit Dumpingpreisen«, so Mirko Geiger.

»Die Strategie von Betriebsrat und IG Metall hatte den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze zum Ziel – ohne Konfrontationen, die den Erhalt des Unternehmens gefährdet hätten«, sagt Rainer Wagner: »Unser Hauptanliegen





war zunächst der Zeitgewinn und die Nutzung der Möglichkeiten von Kurzarbeit und Qualifizierung.« Dabei halfen die erweiterten Regelungen zur tariflichen Kurzarbeit. Dennoch – trotz der Proteste von 6.000 Beschäftigten – führte an einem Jobabbau kein Weg vorbei. »Das war schnell deutlich«, sagt Mirko Geiger.

Die »zweitbeste Lösung« war die Transfergesellschaft Weitblick. 1170 Beschäftigte mussten schließlich gehen, 1054 von ihnen wurden im März 2010 von Weitblick zu 90 Prozent des bisherigen Nettoverdienstes aufgenommen. Weitblick hat nach Meinung von Rainer Wag-

ner und Mirko Geiger ihre Aufgabe bis 2012 sehr gut erfüllt: »Die Vermittlungsquote in neue Jobs lag bei etwa 80 Prozent.« Auch jetzt ist die Strukturkrise noch immer nicht überwunden. Im Frühjahr 2012 sollten wieder 1200 Beschäftigte gehen. Dies verhinderten Betriebsrat und IG Metall, die Alternativen zu Entlassungen aushandeln konnten. Wichtigstes Mittel dabei ist eine auf 31,5 Wochenstunden verkürzte Arbeitszeit mit Teillohnausgleich.



ZF Friedrichshafen: Betriebsrätepreis für Beschäftigungssicherung

Bei ZF in Friedrichshafen konnte der Betriebsrat über die Krise hinweg Kündigungen verhindern und mehr als 500 befristet Beschäftigte an Bord behalten. Als es bei der ZF wieder boomte, erhielten 369 von ihnen im Februar 2011 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Möglich gemacht hatte das ein solidarisches Maßnahmenpaket, das die Betriebsräte mit ihren Vorsitzenden, Hans Kirchgässner und Achim Dietrich-Stephan, an der Spitze 2009 ausgehandelt hatten.

24 Dafür gab's im gleichen Jahr übrigens den Deutschen Betriebsrätepreis in Silber. Die meisten der Befristeten hatten einmal als Leiharbeiter bei der ZF angefangen.

Das Maßnahmenpaket sah vor: Befristete Verträge wurden (zunächst) bis Juli 2010, dann bis Januar 2011 verlängert. Azubis und Studenten der Berufsakademie wurden 2009 übernommen. Die Azubis waren von der Kurzarbeit ausgenommen, die damals 2500 der 8500 ZF-Beschäftigten betraf. Beschäftigten in Kurzarbeit wurde ein ausgleichender Zuschuss gezahlt. Für rentennahe Jahrgänge wurde ein Abfindungsprogramm aufgelegt, Qualifizierungsprogramme und Stipendien ergänzten das Paket.



Ein Beschäftigungssicherungsfonds finanzierte diese Maßnahmen. ZF zahlte dort knapp sechs Millionen Euro ein. Führungskräfte verzichteten auf eine Erhöhung ihrer Bezüge.

Die Beschäftigten spendeten jeweils 15 Stunden aus ihren Zeitkonten, viele gaben freiwillig mehr. Die Mittel aus der verschobenen Tariferhöhung 2010 flossen ebenfalls in den Fonds.

Arbeitgeber und Betriebsrat entschieden paritätisch über die Verwendung der Mittel.

»Das Geld geht an die Mitarbeiter und nicht in die Taschen des Arbeitgebers«, sagte damals Dietrich-Stephan, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

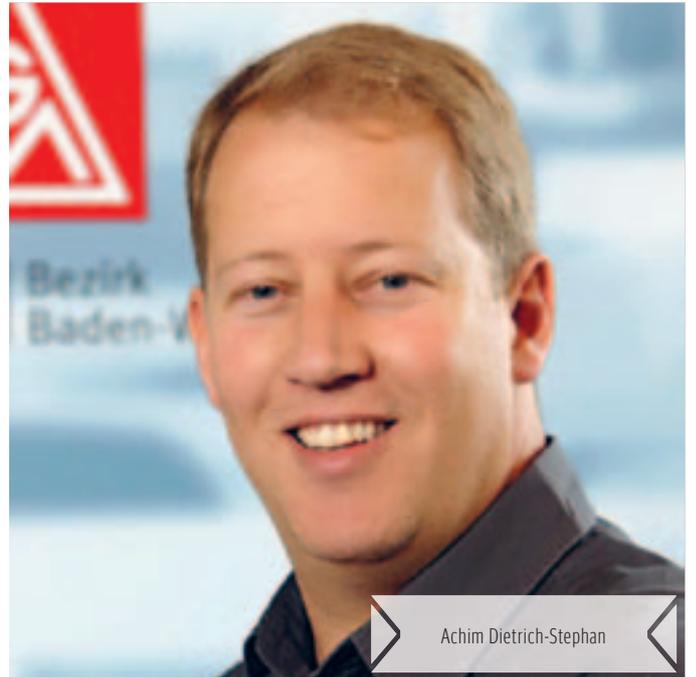
»Das, was hier mit der Übernahme von 369 Be-

fristeten erreicht wurde, ist das gemeinsame Werk einer starken IG Metall und durchsetzungsfähigen Betriebsräten«, so Lilo Rademacher, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben.

Nach der Krise ist womöglich vor der Krise, sagte sich der ZF-Betriebsrat: Der Fonds soll deshalb bestehen bleiben, »um in einer schwierigen Lage schnell handeln zu können«, sagte Hans Kirchgässner, der auch ZF-Gesamtbetriebsratsvorsitzender ist.



Lilo Rademacher



Achim Dietrich-Stephan



TARIFPOLITIK

Altersteilzeit	28 - 29
Tarifrunde 2008	30 - 33
Tarifrunde M + E 2010	34 - 37
Tarifrunde 2012	38 - 43
Metallhandwerk	44 - 47
Edelmetallindustrie	48 - 49
Holz und Kunststoff	50 - 51
Textil und Bekleidung.....	52 - 53



ALTERSTEILZEIT

Trotz einer Riesenwelle an Warnstreiks – mehr als 210.000 waren es in Baden-Württemberg, 360.000 bundesweit: Die Arbeitgeber ließen im Juni 2008 die Verhandlungen um eine neue Altersteilzeit platzen – in der siebten Verhandlungsrunde.

Die Belegschaft von Stihl in Waiblingen hatte sich ganz besonders für die Fortsetzung der Altersteilzeit eingesetzt, nachdem das Gesetz geändert worden war und die finanzielle Förderung durch die Arbeitsagentur wegfiel. »Keiner sägt uns an der Altersteilzeit«, so lautete ihr Motto. »Bei uns gab es eine fast hundertprozentige Wiederbesetzungskette«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Luigi Colosi: Die Älteren konnten planmäßig in Rente gehen, dafür wurden die Jungen übernommen. »Diese Beschäftigungsbrücke war ein richtiges

Erfolgsmodell und es wäre tragisch gewesen, wenn wir das nicht hätten fortsetzen können.« Seit dem Jahr 2000 konnten fast 300 Arbeitsplätze wiederbesetzt werden. Mit Erleichterung ist es deshalb aufgenommen worden, dass im September 2008 doch noch die »Neue Altersteilzeit« erreicht werden konnte.

»Das Ergebnis ist eine beachtliche Leistung«, so damals Bruno Heilmann von Illig in Heilbronn. Und Roman Zitzelsberger von der IG Metall Gaggenau bilanziert: »Wenn ich unsere Ausgangslage betrachte, haben wir alle Hürden, die uns Gesamtmetall und Südwestmetall in den Weg gestellt haben, übersprungen.« Auch die Jugend zeigte sich zufrieden. »Wir können den Auslernern

jetzt sagen: Der Tarifvertrag schafft euch neue Chancen und den Älteren können wir viel Spaß in der Freistel-



lungsphase wünschen. Was will man mehr«, urteilt Tina Otromke von Bosch in Reutlingen. »Ohne diesen Tarifvertrag hätten wir heute beim Stihl keine Altersteilzeit mehr«, sagt Colosi. Bei rund 3.000 Beschäftigten gibt es derzeit 2012 ein befristet erhöhtes jährliches Altersteilzeitkontingent von 43 Plätzen. Weil die Plätze begehrt sind, die Arbeitsbelastung und der Anteil der über Sechzigjährigen im Betrieb weiter steigen werden, »kämpfen wir um eine weitere Verlängerung«, so Colosi – nicht nur im Interesse der sechzig Azubis pro Jahrgang: »Wir brauchen diese Ausstiegsmöglichkeiten. Die Leute möchten gehen, wenn sie es sich leisten können«, sagt Luigi Colosi.

2010 trat der »Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente« in Kraft. Er sichert die Altersteilzeit per Betriebsvereinbarung bis Ende 2016 zu. Wo es keine Betriebsvereinbarung gibt, haben bis zu vier Prozent der Beschäftigten Anspruch auf einen Altersteilzeitvertrag. Eine detaillierte Beschreibung aller Regelungen zur Neuen Altersteilzeit gibt's hier:

www.bw.igm.de/extra/tarifinfo/2008/altersteilzeit.html



TARIFRUNDE 2008

30 »Es geht um mehr. Vor allem um mehr Geld für die Beschäftigten«, so brachte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann die Themen der Tarifrunde 2008 auf einen gemeinsamen Nenner. Und mit diesem Motto ist die IG Metall in die Tarifrunde 2008 gezogen. Anfang September diskutierte die Tarifkommission der Metall- und Elektroindustrie eine Bandbreite der Entgeltforderung zwischen 7 und 8 Prozent. Am 22. September beschloss das Gremium einstimmig die Forderung und fortan kämpfte die IG Metall im Südwesten »konsequent für 8 Prozent«.

»Es ist der richtige Weg, die Konjunktur über mehr Nachfrage zu stärken. Die 8 Prozent sind richtig«, sagte da-



mals Marianne Thieme von der ZF in Friedrichshafen. Der damalige Betriebsratschef von Daimler Untertürkheim, Helmut Lense sah in der Forderung sogar eine notwendige Reaktion auf die heraufziehende Finanzmarktkrise. »Die Beschäftigten lassen sich nicht

zweimal für eine Krise zur Kasse bitten, die sie nicht verursacht haben – einmal über Steuern und das zweite Mal über Lohnzurückhaltung. Das Geld ist weg, weil es verzockt worden ist; nicht weil die IG Metall 8 Prozent fordert«, so Lense Ende Oktober 2008.

Um Druck zu machen, waren am 28. Oktober 5.200 Funktionäre zu einer Konferenz nach Karlsruhe gekom-

men. Bezirksleiter Hofmann hatte dort den Arbeitgebern vorgeworfen, »jeden Maßstab verloren und sich an den steigenden Profiten berauscht zu haben.«

Was folgte, war eine wochenlange Hängepartie. Zwar legten die Arbeitgeber bereits beim dritten Treffen ein Angebot auf den Tisch. Doch was der IG Metall einen Tag vor dem Ende der Friedenspflicht als Angebot verkauft werden sollte, war eine Provokation für die Beschäftigten: 0,8 Prozent Einmalzahlung für November und Dezember 2008 und für 2009 eine Entgeltsteigerung von 2,1 Prozent. Die Antwort der Beschäftigten ließ demnach nicht lange auf sich warten. Und sie war massiv. Pünkt-

lich am 1. November starteten die Warnstreiks im Bezirk. Den Auftakt machten um 4.15 Uhr 1.000 Beschäftigte der Nachtschicht bei Audi in Neckarsulm. 172.500 Warnstreikende aus hunderten Betrieben wurden bis zur vierten und entscheidenden Tarifverhandlung am 11. November in Baden-Württemberg gezählt, rund 600.000 waren es bundesweit. Und die Zeichen standen auf Streik. Parallel zu den Vorbereitungen des nächsten Aufeinandertreffens der Verhandlungskommissionen von IG Metall und Südwestmetall wurden mit Hochdruck die Weichen für einen drohenden Arbeitskampf gestellt. Sollte es in der vierten Runde kein Ergebnis geben, ruft



die IG Metall die Beschäftigten zum Arbeitskampf auf, so die Drohung. Die Urabstimmungszettel rotierten bereits auf der Druckmaschine und wurden in die Lkws der Spedition verladen, als der Knoten doch noch platzte:

In den Morgenstunden des 12. November gelang dann in Sindelfingen nach fast 24-stündigen Verhandlungen der Durchbruch: 510 Euro Einmalzahlung für November und Dezember 2008 sowie Januar 2009. 2,1 Prozent Vorweganhebung der Tabellen von Februar bis April 2009. Ab Mai 2009 galt dann die volle tabellenwirksame Entgelterhöhung von 4,2 Prozent. Zusätzlich gab es für die



»Am Anfang gab es auch negative Stimmen. Aber inzwischen kann ich für die Audi sagen: Wir stehen hinter dem Ergebnis.«

»Wir sind mit Vollgas in die Scheune gefahren«, konstatierte auch Verhandlungsführer Hofmann nach dem Tarifabschluss. Doch angesichts der sich rasant verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sei der Abschluss im Ergebnis absolut vertretbar gewesen. In der Kritik standen dagegen die Arbeitgeber. Sie hatten wiederholt während der Verhandlung gemachte Zusagen später wieder vom Tisch genommen und so eine Lösung auf dem Verhandlungsweg unnötig erschwert. Am Ende titelten viele Tageszeitungen zum Tarifabschluss »Ein Sieg der Vernunft«. Das hat für das Ergebnis bis heute Gültigkeit, nicht aber für das damalige Verhalten der Arbeitgeber.



Monate Mai bis Dezember 2009 eine weitere Einmalzahlung von 122 Euro, die mit dem Entgelt im September ausbezahlt wurde.

Die Große Tarifkommission hat das Tarifergebnis am 20. November mit 11 Gegenstimmen aus dem 220-köpfigen Gremium angenommen. Porsche-Betriebsratschef Uwe Hück sagte damals: »Die Verhandlungskommission hat gut verhandelt. Ihr habt das Beste aus der Situation gemacht.« Und Heinz Eyer von Audi in Neckarsulm meinte:





33





TARIFRUNDE METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE 2010

»Jobpaket Südwest« hat Arbeitsplätze und Einkommen gesichert ›

Die Tarifrunde 2010 fand im Schatten der schwersten Finanz- und Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit statt. Das Gebot der Stunde lautete, die Arbeitsplätze und Einkommen der Beschäftigten zu erhalten.

Zwei Jahre danach fällt die Bilanz positiv aus. Das von der IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall im Februar 2010 geschnürte »Jobpaket Südwest« hat nicht nur die Einkommen der Beschäftigten gesichert, vor allem bot der Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung« (TV KQB) die richtigen Instrumente, sie in den Betrieben zu halten.

Beschäftigung ›

In den Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie von 2010 wurde zunächst vereinbart, dass gesetzliche Kurzarbeit immer dann, wenn sie möglich war, auch durchgeführt werden musste. Betriebsräte konnten gesetzliche Kurzarbeit durchsetzen, wenn sich ein Arbeitgeber weigerte. Der Tarifvertrag sicherte den Beschäftigten eine Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld.

Völlig neu war das Element der tariflichen Kurzarbeit: Wenn gesetzliche Kurzarbeit nicht ausreichte, um die Durststrecke eines Unternehmens zu überbrücken, setzte sie ein, bis wieder gesetzliche Kurzarbeit möglich war. So konnte eine Phase tariflicher Kurzarbeit bis zu sechs Monate dauern.

Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung ›

Der Beitrag der Beschäftigten zum Überstehen der Krise war erheblich: Weihnachts- und Urlaubsgeld konnten in fest definierten Fällen gekürzt werden und Arbeitszeitkonten dienten als Puffer. Doch den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten, war wichtiger. Einen fairen Rahmen dafür bot der Tarifabschluss von 2010.

Qualifizierung ›

In Erweiterung bestehender Regelungen können sich Beschäftigte nun bis zu fünf Jahren für weiterführende Schule und Studium freistellen lassen. Dies gilt mit Rückkehrrecht auch für Auszubildende unmittelbar nach der Ausbildung. Viele Beschäftigte, gerade auch Auszubildende, nutzten diese Möglichkeit während der Krise und trugen so produktiv dazu bei, die Beschäftigungsprobleme zu verkleinern.



Eingeführt wurde auch ein Anspruch auf eine »Qualifizierungsteilzeit«. Beschäftigte können bis zu vier Jahren in Teilzeit gehen, zunächst aber Vollzeit weiterarbeiten. Das angesparte Arbeitszeitvolumen kann auch im Block für eine Freistellung genutzt werden. Die Vergütung läuft auch in diesem Zeitraum weiter.

Und nicht zuletzt wurde der Tarifvertrag dafür geöffnet, während Kurzarbeit Qualifikationsmaßnahmen durchzuführen. »Weiterbilden statt Brachlegen« – dieses Motto griffen viele Betriebsräte auf und es trug dazu bei, nicht nur die Krise zu überstehen, sondern mit noch besser qualifizierten Mannschaften aus der Krise zu starten.

Entgelt ›

Zum Jobpaket gehörte auch mehr Geld. Einmalzahlungen von 320 Euro für die Beschäftigten und 120 Euro für

die Auszubildenden sowie ein tabellenwirksames Plus von 2,7 Prozent ab April 2011 haben die Realeinkommen in der Branche stabilisiert. Die Erhöhung konnte um zwei Monate vorgezogen oder verschoben werden. In Baden-Württemberg haben etwa 30 Prozent der Betriebe die Erhöhung aufgrund der wirtschaftlich guten Lage vorgezogen.

Altersteilzeit ›

Auch die tarifliche Altersteilzeit ist ein Baustein des Jobpakets. Die Finanzierung des Tarifvertrags zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) bis März 2012 hat es älteren Beschäftigten ermöglicht, weiterhin vorzeitig zu fairen Bedingungen aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Das erleichtert jungen Menschen den Weg in die Betriebe. Die Kosten dafür tragen Arbeitnehmer und Ar-



beitgeber zu gleichen Teilen mit jeweils 0,4 Prozent aus dem Volumen der Entgelterhöhung.

Ausführliche Informationen zum Tarifabschluss 2010 gibt die Broschüre »Ein Tarifvertrag, der den Menschen Sicherheit gibt«:

<http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=37701>



Der TV KQB im Wortlaut:

<http://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=37773>



TARIFRUNDE 2012

»Die Stammebelegschaften der Metall- und Elektroindustrie verlangen in dieser Tarifrunde ihren Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen«, so beschrieb Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG, Mitte Mai eines der Ziele der Tarifrunde 2012. Mit einmaligen Sonderzahlungen, die ohnehin nur wenige Belegschaften bekommen würden, sei es nicht getan. »Was wir brauchen ist eine dauerhafte Erhöhung der Entgelte. In dieser Tarifrunde geht es uns aber auch um faire Chancen für die Jugend und die Tausenden von Leiharbeitern in den Betrieben, die noch auf einen festen Platz in der Mitte unserer Belegschaften hoffen.«

Nach langer und intensiver Debatte beschloss die Große Tarifkommission Ende Februar 2012 ein Paket mit drei gleichwertigen Forderungen:



- › 6,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate,
- › mehr Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit im Betrieb und
- › die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten und Verbesserungen des Ausbildungszugangs für benachteiligte Jugendliche.

Die Entgeltforderung wurde – erwartungsgemäß – von den Arbeitgebern als »völlig überzogen« zurückgewiesen.

Dabei hatten die allermeisten Unternehmen Rekordgewinne eingefahren, die allenfalls 2007 noch höher ausgefallen waren. Die durchschnittliche Umsatzrendite lag bei stattlichen 4,2 Prozent, dem zweitbesten Wert seit der Wiedervereinigung. Doch das Teilen mit den Menschen, die den Betrieben solch gigantische Umsätze und Erträge erst möglich machen, fällt den Arbeitgebern bekanntlich besonders schwer. Viel lieber stopfen sie

die Gewinne in die eigenen Taschen. Nur ein Beispiel: Eine Entgelterhöhung von 6,5 Prozent für die 800.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten macht etwa ein Volumen von 2,1 Milliarden Euro aus. Alleine der Automobilbauer Daimler hat in diesem Jahr 2,3 Milliarden Euro als Dividende an seine Aktionäre ausgeschüttet.

Ähnlich auch der Umgang mit den qualitativen Themen dieser Tarifrunde. Die Arbeitgeber verweigerten lange Zeit schlicht konstruktive Verhandlungen und beharrten auf der bisherigen Praxis bei Übernahme von Azubis und dem Einsatz von Leiharbeit. »Das ist ein Herr-im-Hause-Standpunkt, der in einer modernen Arbeitswelt des 21.

Jahrhunderts nichts verloren hat«, so IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann.

Dabei waren die Forderungen nach Übernahme der Ausgebildeten und Mitbestimmung bei Leiharbeit keineswegs überraschend gekommen. Seit Sommer 2011 hatte die IG Metall in Gesprächen mit Südwestmetall um Antworten und Lösungen zu diesen beiden Themen gerungen. Erklärtes Ziel war es, beides aus den Anfang 2012 anstehenden Entgelttarifverhandlungen herauszuhalten. »Die Gespräche waren zäh wie Kaugummi«, meint Frank Iwer und so mussten die beiden qualitativen Themen zusammen mit der Entgeltforderung zu einer Gesamtforderung verwoben werden. Doch auch in den ersten vier Verhandlungsrunden zwischen März und Anfang



Mai bewegte sich so gut wie nichts am Verhandlungstisch. Mit einem mehr als dürftigen Angebot von 2,57 Prozent auf 12 Monate sowie Gegenforderungen befeuerte Südwestmetall den Unmut der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben. Diese gaben die einzig richtige Antwort, indem sie sich massiv an den Warnstreiks beteiligten. Unmittelbar nach Ende der Friedenspflicht am 28. April begannen erste Aktionen vor den Werkstoren. Bis 15. Mai hatten sich 236.700 Beschäftigte aus 990 Betrieben beteiligt.

Doch es brauchte noch 37 Stunden intensivster Verhandlungen, mit einem Tag Unterbrechung dazwischen, ehe die Unterschriften unter die neuen Tarifverträge gesetzt werden konnten. Doch am Ende konnte sich die IG Metall mit ihren wesentlichen Forderungen durchsetzen:

- › Die Beschäftigten bekommen ab Mai 2012 **4,3 Prozent mehr Geld**,
- › **Ausgebildete** werden in der Regel **unbefristet übernommen** und
- › **Betriebsräte** können **bei Leiharbeit** mehr **mitbestimmen**.

Christian Schwaab von Daimler Gaggenau und Mitglied der Verhandlungskommission bezeichnete den Abschluss als »gutes Ergebnis in allen drei Punkten. Aus Sicht der Jugend ist es aber richtig gut.« Eine Meinung, die viele teilen. Auch Hannes Hofmann, Jugendvertreter von Hirschmann und ebenfalls mit am Verhandlungstisch: »Ein Superabschluss für die Jugend. Wir haben in Sachen unbefristeter Übernahme erreicht, was wir wollten.« Auch Herbert Kasperek von Liebherr in Ulm meinte im Anschluss an die Gespräche: »Unterm

Strich können wir sehr zufrieden sein.« Rainer Wietstock von John Deere in Mannheim sieht die materiellen Erwartungen der Beschäftigten durch das Ergebnis erfüllt. »Und bei der Leiharbeit bekommen Betriebsräte ein wichtiges Werkzeug an die Hand.«

Das Ergebnis im Überblick ›

Entgelt

Rückwirkend zum 1. Mai 2012 steigen die Entgelte in der Branche um 4,3 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 13 Monaten bis Ende April 2013. »Damit ist es gelungen, die Belegschaften am wirtschaftlichen Aufschwung zu beteiligen und ihnen reale Entgeltzuwächse zu sichern«, erklärte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann nach den Verhandlungen.

Übernahme

Die IG Metall hat die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten als Grundsatz durchgesetzt. Ihr stehen höchstens personenbedingte Gründe sowie akute Beschäftigungsprobleme entgegen. Der genaue Bedarf an Ausbildungsplätzen wird von den Betriebsparteien ermittelt und festgelegt. Vereinbaren sie vor Beginn der Ausbildung den Bedarf, besteht der Anspruch auf unbefristete Übernahme für die Zahl der nach Bedarf Ausgebildeten. Soweit es keine Vereinbarung zum Ausbildungsbedarf gibt, müssen Betriebsrat und Arbeitgeber spätestens sechs Monate vor Ende der Ausbildung den absehbaren Bedarf beraten. Den nach Bedarf Ausgebildeten ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzu-





bieten. Aber auch die über den Bedarf Ausgebildeten muss der Arbeitgeber für mindestens 12 Monate übernehmen. Drei Monate vor Auslaufen der Befristung ist die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu prüfen. Der Tarifvertrag gilt für Auszubildende, die ab 2013 ihren Abschluss machen.

Leiharbeit

Erstmals beschreibt ein Tarifvertrag die Rahmenbedingungen, unter denen Leiharbeit im Betrieb zum Einsatz kommen kann. Das darf künftig nur dann sein, wenn die Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder die Arbeitsplätze im Entleihbetrieb dadurch nicht gefährdet werden. Stellt der Betriebsrat eine Gefährdung fest, kann er seine Zu-

stimmung begründet verweigern. Leiharbeit ist nicht zulässig, wenn sie nicht zeitlich begrenzt ist oder kein Sachgrund vorliegt. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können zudem Einsatzzwecke und -bereiche sowie Volumen von Leiharbeit im Betrieb geregelt werden. Dort können außerdem die Höhe der Vergütung sowie die Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln für Leiharbeiter geregelt werden. Im Gegenzug kann eine Ausweitung der Quote der Beschäftigten mit 40-Stunden-Verträgen um bis zu 12 Prozent vereinbart werden. In gleichem Maße muss der Arbeitgeber dann aber 30-Stunden-Vollzeitarbeitsverträge anbieten. Ohne Betriebsvereinbarung muss der Entleihbetrieb nach spätestens 18 Monaten prüfen, ob er dem Leiharbeiter ein



»Im Kern haben wir unsere Forderungen durchgesetzt«, bilanziert Bezirksleiter Hofmann. »Wir haben die Blockadehaltung der Arbeitgeber bei den qualitativen Themen aufgebrochen. Die unbefristete Übernahme kommt. Und auch wenn die Leiharbeit für uns nicht abschließend geregelt ist, haben wir endlich den Fuß in der Tür.«

<http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=52147>



Arbeitsverhältnis anbieten kann. Spätestens nach 24 Monaten muss er ein Angebot machen.

Ab 1. November können sich die Leiharbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie zudem über deutlich mehr Geld freuen. Ab dann greifen die zwischen IG Metall und den Verleihverbänden IGZ und BAP vereinbarten Branchenzuschläge. Im Laufe eines Einsatzes steigt der Zuschlag in allen Entgeltgruppen stufenweise von 15 auf 50 Prozent.

Ausbildungsqualifizierung

Mit ihrer Vereinbarung »Vom Einstieg zum Aufstieg« bauen die Tarifparteien Jugendlichen mit Lerndefiziten eine Brücke in ein reguläres Ausbildungsverhältnis, indem sie ihnen helfen, die für den Einstieg in das Berufsleben benötigten Kompetenzen auszubauen. Dazu absolvieren sie ein Förderjahr, in dem sie zur Ausbildungsreife für einen Beruf in der Metall- und Elektroindustrie geführt werden. Dabei werden praktische Erfahrungen im Betrieb mit Modulen in der Berufsschule und Seminaren kombiniert.





43



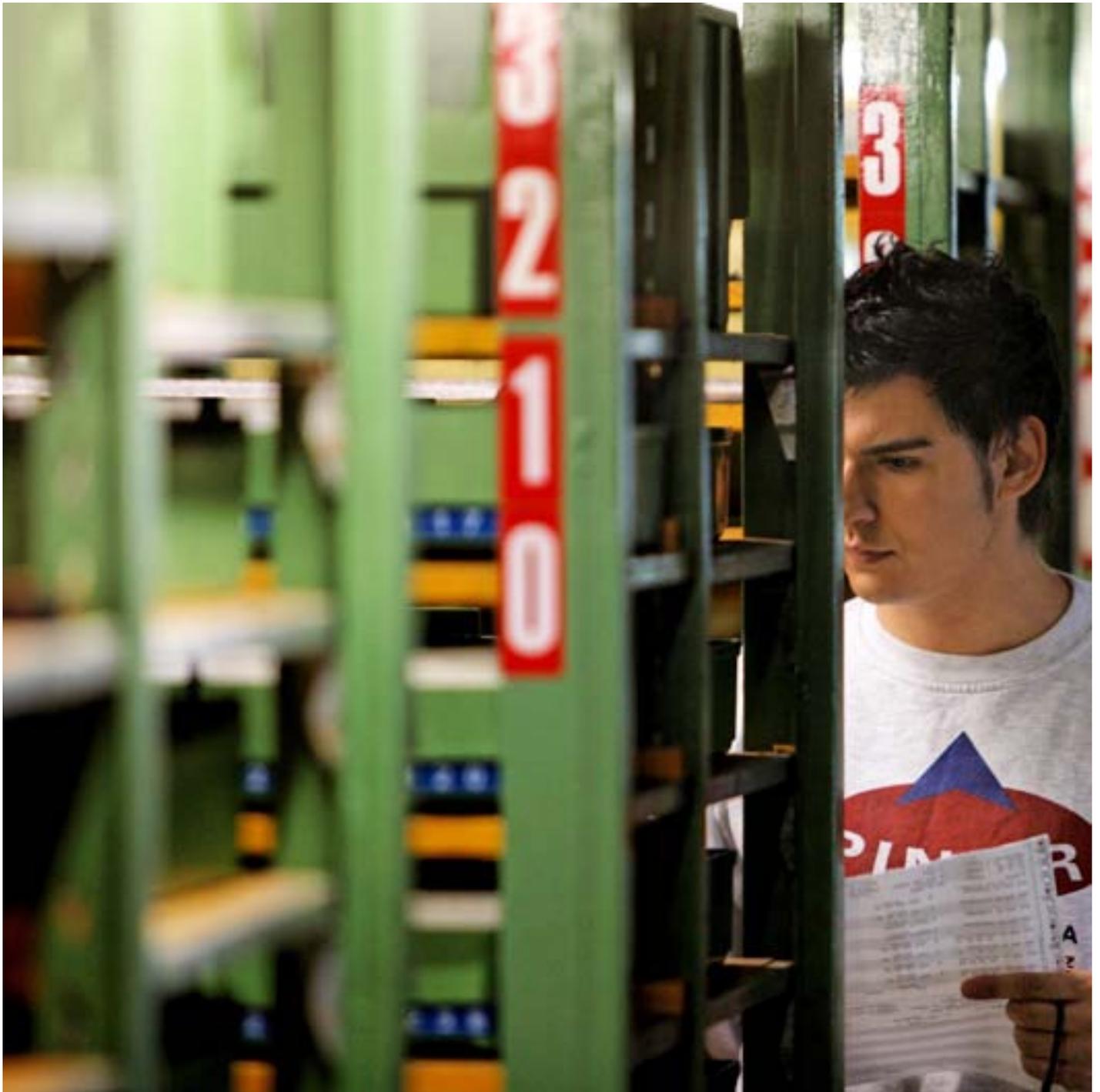


METALLHANDWERK

Kfz-Handwerk >

44
Im Kfz-Handwerk war die aktuelle Tarifrunde 2012 bei Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts noch nicht beendet. Erste Warnstreiks gab es schon – parallel zur Metall- und Elektroindustrie – und »die Beschäftigten haben sich ein großes Stück vom Kuchen erwartet«, wie Thomas Frahm sagt, Mitglied der Verhandlungskommission und Gesamtbetriebsratschef bei den S&G-Autohäusern. Der vorherige Abschluss aus dem Jahr 2010 stand im Zeichen der Krise. Die Arbeitgeber wollten keinerlei Unruhe in Kauf nehmen – und so, sagt Frahm, »konnten wir tatsächlich am grünen Tisch in der ersten Verhandlung ein Ergebnis erreichen«. Das habe er noch nie erlebt, aber es kam ein »ordentliches Ergebnis« heraus: insgesamt 4,1 Prozent mehr Entgelt verteilt auf vier Stufen, die letzte im Januar 2012. »Damit konnten die Kolleginnen und Kollegen gut leben.«

»Dann aber brummte die Konjunktur unerwartet gut – im Vergleich der letzten zehn Jahre waren 2010 und 2011 die besten«, so Sabine Zach, die für das Kfz-Handwerk zuständige Sekretärin bei der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg. »Die Arbeitgeber haben richtig gut verdient und deshalb halten die Beschäftigten 6,5 Prozent für die richtige Forderung in der Runde 2012.« Ebenso auf der Forderungsliste standen die Azubi-Übernahme und mehr Mitbestimmung bei der Leiharbeit. »Auch im Kfz-Handwerk gibt es schon Beispiele für den Einsatz von Leiharbeit«, sagt Zach, »deshalb sagen wir hier: Wehret den Anfängen!« Eine Azubi-Übernahme – bei S&G liegt die Ausbildungsquote je nach Standort zwischen 17 und sagenhaften 33 Prozent – würde mit-helfen, die Attraktivität des Handwerks gegenüber besseren Tarifbedingungen in der Industrie zu wahren: »Der Fachkräftemangel wird uns ganz sicher erwischen – spä-



testens in ein paar Jahren.« Eine offene Baustelle bleibt trotz einer Verhandlungsverpflichtung das Thema Era-Tarifvertrag. »Da liegt noch ein steiniger Weg vor uns«, sagt Sabine Zach.

Kurz vor Redaktionsschluss des Geschäftsberichtes konnte die aktuelle Tarifrunde im KfZ-Handwerk erfolgreich beendet werden. Nach drei Verhandlungen und massiven Warnstreiks von 6.000 Beschäftigten gelang ein Tarifabschluss: Demnach gibt es ab 1. Juni 2012 vier Prozent mehr Geld für die 54.000 Beschäftigten der Branche im Südwesten. Außerdem wurde eine 12-monatige Übernahme der Ausgebildeten vereinbart.

Elektro-Handwerk >

»Im Elektro-Handwerk war die Krise weit weniger ein Thema«, sagt Manfred Krüger, Betriebsratsvorsitzender

bei GA Energieanlagen Süd und ebenfalls Mitglied der Verhandlungskommission. »Das ist relativ spurlos an uns vorbeigegangen – im Netzbau ist so gut wie Vollbeschäftigung. 2009 war das noch nicht so genau abzusehen und deshalb waren die Elektro-Handwerker mit dem damaligen Abschluss eigentlich zufrieden«, so Krüger. Immerhin wurden 4,15 Prozent mehr Entgelt in zwei Stufen und 250 Euro Einmalzahlung vereinbart – in schwierigem Umfeld und nicht vorhersehbarer Entwicklung. Weil aber das Elektro-Handwerk so gut über die Krisenjahre gekommen ist, »war die Erwartungshaltung der Beschäftigten in der Tarifrunde 2012 hoch«, sagt Manfred Krüger.

Das kann auch Sabine Zach von der IG Metall-Bezirksleitung bestätigen: »Die Beschäftigten wollten ihren Anteil.« Mit dem Abschluss von vier Prozent, dazu die überproportionale Anhebung der Azubi-Vergütungen und die zwölfmonatige Übernahme der Jahrgänge 2012 und



2013 »konnten sie einen kräftigen Schluck nehmen«. Maßgeblich beigetragen hat dazu die Warnstreikkundgebung bei der entscheidenden Tarifverhandlung am 20. März 2012 in Sindelfingen mit über 500 Teilnehmern. »Selbst wir in der Tarifkommission waren überrascht, wie viele gekommen sind«, sagt Krüger. Die Arbeitgeber hatten vorher eine Streichliste vorgelegt, die von Kürzungen bei der Auslöse über Samstagarbeit ohne Zuschläge bis zu einer neuen Billiglohngruppe reichte. »Die Beschäftigten haben gezeigt, dass sie sich das nicht bieten lassen«, lautet das Fazit von Sabine Zach.

Metallbau und Feinwerktechnik › Technische Gebäudeausstattung ›

Voll von der Krise erwischt wurden die Branchen Metallbau und Feinwerktechnik sowie die Branche Heizung-Klima-Sanitär, die jetzt Technische Gebäudeausstattung

(TGA) heißt. Bei Metallbau und Feinwerktechnik wurde 2009 ein Beschäftigungsschutzabkommen vereinbart, mit dem gefährdeten Betrieben das Überleben erleichtert wurde. Dazu gehörte auch eine Verlängerung der Azubi-Übernahme auf zwölf Monate statt vorher sechs. Trotz allem gab es ab Oktober 2009 eine Entgelterhöhung von 1,5 Prozent, im Oktober 2010 weitere 2 Prozent. Als die Lage sich wieder gebessert hatte, konnte eine deutliche Entgeltsteigerung um 3,2 Prozent ab November 2011 durchgesetzt werden. Vom Aufschwung der vorherigen Monate profitierten also auch die Metallbau-Beschäftigten.

2009 konnten bei TGA 3 Prozent mehr Entgelt in zwei Stufen erreicht werden, dazu 510 Euro Einmalzahlung. Für 2011 und 2012 gab es erneut Entgeltsteigerungen, diesmal zusammen 5,3 Prozent in zwei Stufen und 380 Euro Einmalzahlung. Die Ausbildungsvergütungen wurden mit Festbeträgen überdurchschnittlich angehoben.



EDELMETALLINDUSTRIE

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise ist auch an der Edelmetallindustrie nicht spurlos vorbeigezogen. Die Branche stürzte infolge der wirtschaftlichen Turbulenzen in eine schwierige Situation.

Waren die Entgelte 2008 noch um 1,7 Prozent und 2009 um 4,2 Prozent geklettert, gab es 2010 keine tabelleffektiven Entgelterhöhungen. Dafür bekamen die 10.000 Beschäftigten der Branche einen Einmalbetrag von 320 Euro, der in zwei Raten ausbezahlt wurde. Dem Ergebnis waren zahlreiche Warnstreiks vorausgegangen.

Zum 1. Juli 2011 erhöhten sich dann die Entgelttabellen um 2,7 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis 30. Juni 2012, sodass die nächste Tarifrunde der Edelmetallindustrie erst nach dem Redaktionsschluss des Geschäftsbereiches startet.

Um die Folgen der Krise für die Beschäftigten abzufedern, haben die Tarifparteien vereinbart, befristet die tarifliche Kurzarbeit in den Betrieben einführen zu können. Außerdem konnte der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang (FlexÜ, Altersteilzeit) seit 1. August 2010 genutzt werden. Ebenfalls vereinbart wurde ein Tarifvertrag zur Förderung der persönlichen beruflichen Weiterbildung.







HOLZ UND KUNSTSTOFF

50 Auch bei Holz und Kunststoff war 2009 eine schwierige Zeit. Das Tarifergebnis für Baden-Württemberg konnte erst nach Warnstreiks und einer Schlichtung in Niedersachsen erreicht werden. »Ein annehmbarer Kompromiss, der für zwei Jahre Tarifsicherheit gibt«, so wurde dieser Abschluss in der Tarifkommission beurteilt. 3,2 Prozent mehr Entgelt gab es insgesamt, verteilt auf zwei Stufen, dazu zwei Einmalzahlungen von je 200 Euro.

2011 hatte sich die Lage in den Betrieben deutlich verbessert und die Erwartungen der Beschäftigten waren hoch: »Es war klar, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht nur mehr wollen, sondern vor allem mehr brauchen«, sagt Petra Ruckgaber, Betriebsratsvorsitzende von Rolf Benz in Nagold. Weil Benz von der Belegschaft gleichzeitig unbezahlte Arbeitszeit verlangte, war die Stimmung gereizt. Petra Ruckgaber: »Bei unserer Mitgliederversammlung platzte das Sportheim aus allen

Nähten.« Die Botschaft der Beschäftigten war eindeutig: »Wir geben nichts mehr her.« In dieser Mitgliederversammlung wurde beschlossen, dass beim Tarifergebnis 2011 eine Vier vor dem Komma stehen solle. »Weil die Leute so gut zusammengestanden sind, hat das auch gut hingehauen«, sagt Petra Ruckgaber, die Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission ist.

Um vier Prozent stiegen ab November 2011 die Entgelte; als Ausgleich für die Verschiebung der Tabellenerhöhung gab's 360 Euro Einmalzahlung. Trotz der guten Lage hatten die Arbeitgeber auch 2011 einen zügigen Verhandlungsverlauf verweigert. Sabine Zach, die Verhandlungsführerin der IG Metall, sagt: »Einsatz und Kampfbereitschaft sind wichtig; das kommt bei unseren Beschäftigten immer mehr an, auch bei den Angestellten.« Ohne das sei »kein Cent mehr zu bekommen«.

Nachbemerkung: Die unbezahlte Arbeitszeit hat Benz

übrigens nicht bekommen. Das neue Produkt konnte trotzdem eingeführt werden und die wirtschaftliche Lage ist bis 2012 immer noch gut geblieben.

In den Holzhandwerksbranchen der Schreiner und Glaser wurden ebenfalls Tariferhöhungen für die Jahre 2008 bis 2012 durchgesetzt: bei den Schreibern insgesamt eine Steigerung um 7,6 Prozent in den Entgelttabellen und bei den Glasern 9 Prozent.





TEXTIL UND BEKLEIDUNG

Textil und Bekleidung >

2009 gab es in der Textil- und Bekleidungsindustrie West Warnstreiks und Aktionen mit bundesweit mehr als 10.000 Teilnehmern. »Es war ein schwieriges Jahr, mit Kurzarbeit und Angst um die Jobs«, sagt Wolfgang Schwarz, Betriebsratschef bei Hartmann in Heidenheim. Als Mitglied der bundesweiten Verhandlungskommission hat er miterlebt, wie die Arbeitgeber Entgelterhöhungen für geradezu undenkbar hielten. Dabei waren 5,5 Prozent gefordert, dazu eine Verhandlungsverpflichtung zur Altersteilzeit und die unbefristete Übernahme der Azubis. Die hohe Beteiligung an den Warnstreiks gab schließlich das Signal: Die Beschäftigten wollten und brauchten mehr in ihren Geldbeutel. An der Heidenheimer Kundgebung mit Steiff, Ziegler und anderen Betrieben beteiligten sich rund 1200 Beschäftigte. Erreicht wurden schließlich eine Festbetragserhöhung

von 40 Euro für alle Entgeltgruppen, 20 Euro für Azubis und 1,5 Prozent mehr ab Januar 2010. Für 2009 gab es monatliche Einmalzahlungen von 42,50 Euro, im Januar und Februar 2011 nochmals 99 Euro; Azubis erhielten die Hälfte. In einigen Betrieben konnte durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine Verdopplung der Einmalzahlungen und eine Erfolgsprämie für die Beschäftigten erreicht werden.

2011 konnte bei verbesserter Wirtschaftslage schon in der zweiten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erreicht werden. Fünfmal 50 Euro monatliche Einmalbeträge gab es von Mai bis September 2011, ab Oktober dann 3,6 Prozent mehr. Laufzeit bis 31. Oktober 2012. Das Urlaubsgeld wurde 2012 um 3,6 Prozent erhöht. Erneut konnten in einigen Betrieben die Einmalbeträge auf 100 Euro pro Monat verdoppelt oder die Erhöhung vorgezogen werden. Offen geblieben sind trotz aller Anstrengungen die Fragen von Azubi-Übernahme und Altersteilzeit.

»Das ist sehr ärgerlich«, sagt Monika Lersmacher, die zuständige Tarifsekretärin. »Wir haben inzwischen erste Firmentarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen. Viele der Schichtarbeiter sind gesundheitlich so angeschlagen, dass wir eine tarifliche Ausstiegslösungen anbieten müssen.« Eine Arbeitsgruppe soll Vorschläge zur Gestaltung des demografischen Wandels und zur Azubi-Übernahme ausarbeiten.

Bei den Textilien Dienstleistungen und in der Bettwarenindustrie laufen die aktuellen Tarifverträge bis zum Frühjahr 2013. Infos zu allen Tarifverträgen gibt's auf der Webseite der IG Metall Baden-Württemberg:

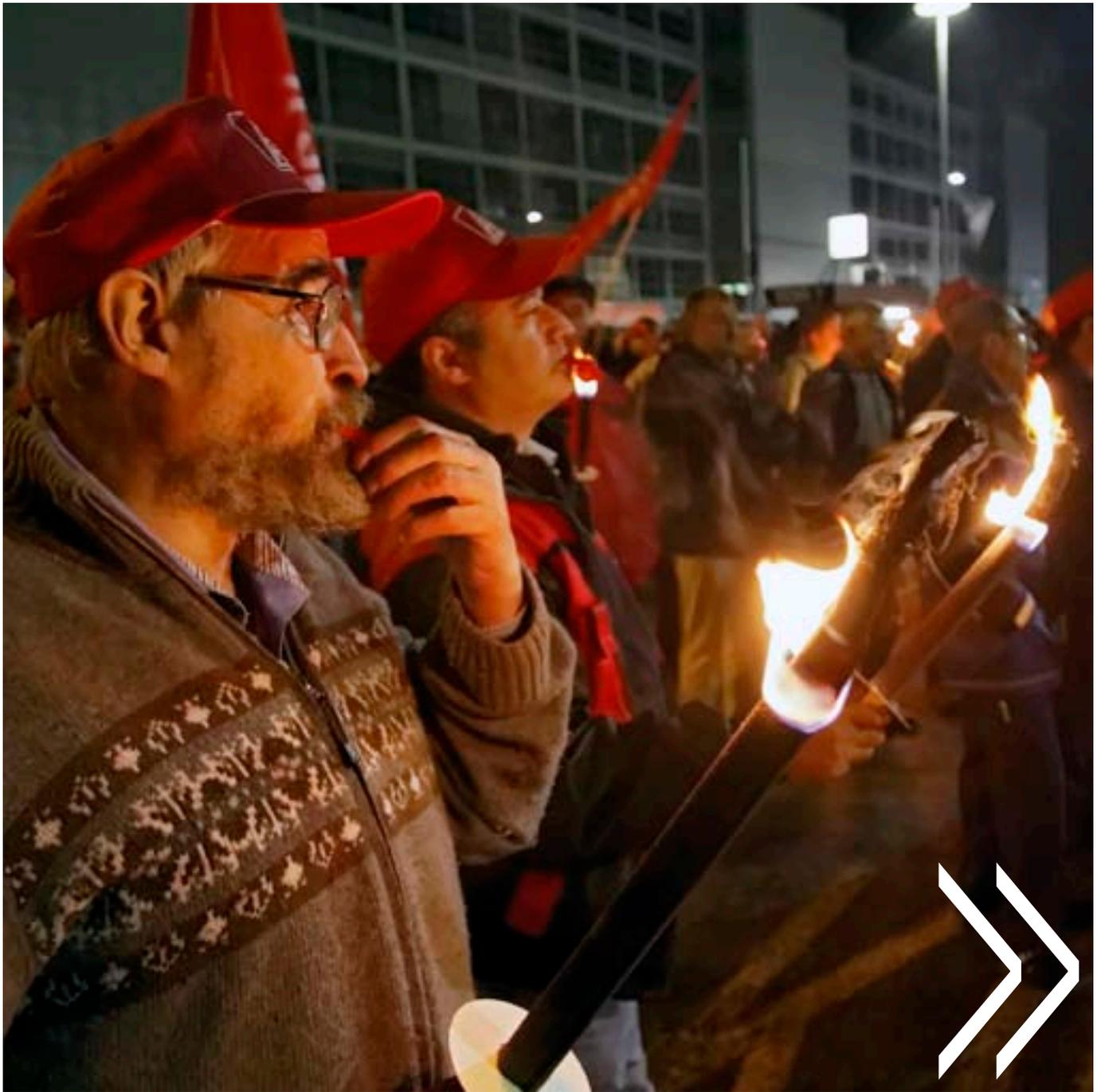
<http://www.bw.igm.de/tarife/thema.html?id=54>





HANDLUNGSFELDER

Industriepolitische Offensive	56 - 57
Branchenpolitik: Maschinenbau	58 - 59
E-Mobilität	60 - 61
Leichtbau	62 - 63
Bausteine für eine ökologische und sozial nachhaltige Zukunft	64 - 65
Initiative Bildung und Beschäftigung	66 - 67
Bildung und Weiterbildung	68 - 69
Aktionen gegen das Sparpaket der Bundesregierung	70 - 71
60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg	72 - 73
Prekäre Beschäftigung	74 - 75
Bausteine gegen prekäre Beschäftigung	76 - 77





INDUSTRIEPOLITISCHE OFFENSIVE

56 **Wohin entwickelt sich der Industriestandort Baden-Württemberg? Welche Arbeitsplätze gibt es hier in der Zukunft? Die IG Metall engagiert sich auf vielen Ebenen für die Sicherung des Produktionsstandortes – sie treibt Diskussionen unter Fachleuten, in politischen Gremien und der gesamten Gesellschaft voran.**

In Zeiten von Globalisierung und Strukturwandel, Finanz- und Schuldenkrise, Energiewende und Klimaschutz brachte die IG Metall im Juni 2010 ihr Arbeitspapier »Strategie Zukunft« in die öffentliche Diskussion und fixierte damit ihre zentrale Forderungen: nachhaltiges Wachstum und mehr Verteilungsgerechtigkeit.

Zur Landtagswahl 2011 formulierte die IG Metall-Bezirksleitung »Bausteine einer ökologisch und sozial nachhaltigen Zukunft«. Vollbeschäftigung soll demnach durch industrielle Bestandssicherung und die Erschließung neuer Zukunftsfelder erreicht werden. Zum Selbstver-

ständnis als industriepolitischer Motor gehört es auch, wichtige technologische Innovationen voranzutreiben. Im Rahmen der nationalen Plattform E-Mobilität (NPE), in der die IG Metall vertreten ist, fördert der Bund mit 180 Millionen Euro mehrere regionale Elektromobilitäts-Schaufenster. Das baden-württembergische Schaufenster konzentriert sich mit 120 Partnern auf die Region Stuttgart und die Stadt Karlsruhe. Bis Ende 2015 sollen dort mehr als 3.100 Elektrofahrzeuge fahren. Die IG Metall Baden-Württemberg ist im Beirat der Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie (e-mobil BW) vertreten. Zudem fördert die IG Metall zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Daimler AG das Projekt ELAB, das sich mit der Wirkung von E-Mobilität auf Beschäftigung auseinandersetzt. Den Blick auf die Arbeitsplätze der Zukunft richtet die IG Metall auch beim Thema Leichtbau im Maschinenbau. Im steten Austausch mit den Pionieren solcher Innovationsbereiche

sorgen Gewerkschafter dafür, dass neben technischer Faszination auch die gesellschaftlichen Auswirkungen neuer Trends mitgedacht werden.

Für die Metallerinnen und Metaller reicht das Thema Industriepolitik weit in die Gesellschaft hinein: So ist beispielsweise das Bildungssystem mit verantwortlich dafür, mit welchen Qualifikationen junge Menschen ins Arbeitsleben kommen.

Daher fordert die IG Metall in der Bildungspolitik Chancengleichheit – unabhängig von sozialer Herkunft – individuelle Förderung und längeres gemeinsames Lernen, ein Gesetz zur bezahlten Bildungsfreistellung und die Öffnung der Hochschulen auch für Praktiker ohne Abi-

tur. Diskussionen über die weitere Zukunft anzustoßen, ist der IG Metall in Baden-Württemberg allerdings nicht genug.

Darum schloss sie in den vergangenen Jahren auch diverse Bündnisse mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Arbeitsagentur: 7.600 Ausbildungsplätze sollen jährlich durch die Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses entstehen, hat sich ein solches Bündnis für die Jahre 2010 bis 2014 zum Ziel gesetzt. Damit es genügend Fachkräfte für die anstehenden Arbeiten gibt, setzt die IG Metall sich auch intensiv für die Qualifikation von Beschäftigten ein – und für die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen.



BRANCHENPOLITIK: MASCHINENBAU

Der Maschinenbau gilt zu Recht als eines der Herzstücke der deutschen Industrie. Im Durchschnitt des Jahres 2011 arbeiteten 285.000 Menschen in Baden-Württemberg alleine in dieser Branche. Das entspricht rund einem Viertel aller Industriebeschäftigten im Südwesten.

Gut zwei Jahre, nachdem in der Branche die Produktion durch die Finanz- und Wirtschaftskrise um mehr als ein Viertel eingebrochen ist und einige Betriebe nur einen kleinen Schritt vor dem Aus standen, steht der Maschinen- und Anlagenbau im Land wieder erstaunlich gut da. »Dass die Branche die Krise und den Aufschwung so erfolgreich bewältigen konnte, ist auch ein Verdienst der IG Metall«, sagt Christa Lang von der Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg. Unter dem Motto »Stunden abbauen statt Menschen« hat sich die Gewerkschaft schon sehr früh für den Erhalt der Arbeitsplätze in dieser krisenbebeutelten Branche eingesetzt, Betriebsräte und

Beschäftigte wurden mit dem Krisenmanagement nicht alleine gelassen. Lang: »Arbeitszeitkonten wurden strategisch geleert und somit Überstunden abgebaut. Mit tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen sowie dem Drängen, intensiv Kurzarbeit zu nutzen, konnten wir Massenentlassungen verhindern«, bilanziert Lang.

Auch Lothar Bindert, Betriebsratsvorsitzender bei Traub in Reichenbach meint: »Kurzarbeit hat uns geholfen, Entlassungen zu verhindern«. Mit Blick in den Rückspiegel erwies sich dieses anfangs nicht kritikfreie Vorgehen für die Unternehmen als Glücksfall: Sie konnten so ihre qualifizierten Belegschaften halten. Und nur so war es den Firmen möglich, nach dem Abflauen der Krise, gleich wieder Vollgas zu geben, als die Auftragseingänge wieder stiegen. »Anders hätten die Auftragseingänge überhaupt nicht in einer adäquaten Zeitspanne abgearbeitet werden können«, so Lang. Dieser Blick zurück zeigt aber auch vor allem eines: Das größte Kapital der Unternehmen in

dieser hochtechnologiebranche Maschinenbau sind die Beschäftigten. Lang: »Die qualifizierten Mitarbeiter und die enge Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft sind der Garant des Erfolges.« Damit der Branche die Fachkräfte nicht ausgehen, braucht es eine nachhaltige Personalentwicklung. Denn die wertvollen Kompetenzen der Beschäftigten werden dringend gebraucht, damit die Branche die sozial-ökologischen Herausforderungen aktiv gestalten kann. Dass die Betriebsräte hier tatkräftig mitwirken, hat nicht zuletzt der von der IG Metall Baden-Württemberg organisierte Branchentag im Sommer 2010 in Böblingen gezeigt. »Unsere Betriebsräte sehen sich als Innovationstreiber. Und damit verstehen sie sich auch als Widersacher gegenüber Unternehmen, die im harten globalen Wettbewerb vor allem auf Billiger-Strategien bauen«, so Lang. Dieser Weg führt zu Innovations-

hemmnissen, durch die der deutsche Maschinenbau seine Wettbewerbsvorteile verspielen würde.

Da weite Teile des Maschinenbaus auch eng mit dem im Südwesten traditionell sehr starken Automobilbau verwoben sind, liegt eine große Herausforderung darin, den Wandel zu alternativen Antrieben zu gestalten. »Der Maschinenbau muss das Thema Elektromobilität ernst nehmen«, mein Jürgen Dispan vom IMU Institut in Stuttgart. Wie bei allen Innovationen müsse sich die IG Metall mit ihren Betriebsräten aktiv in die Debatten um den Wandel einmischen, um die Interessen der Beschäftigten zu wahren. »Denn hier lauern auch Risiken, was die Arbeitsplätze betrifft«, meint Dispan. »Prozesse und Fertigungstechniken werden sich verändern. Deshalb sollten Betriebsräte möglichst genau hinterfragen, wie sich Zukunftstechnologien auf den Maschinenbau auswirken.«





E-MOBILITÄT

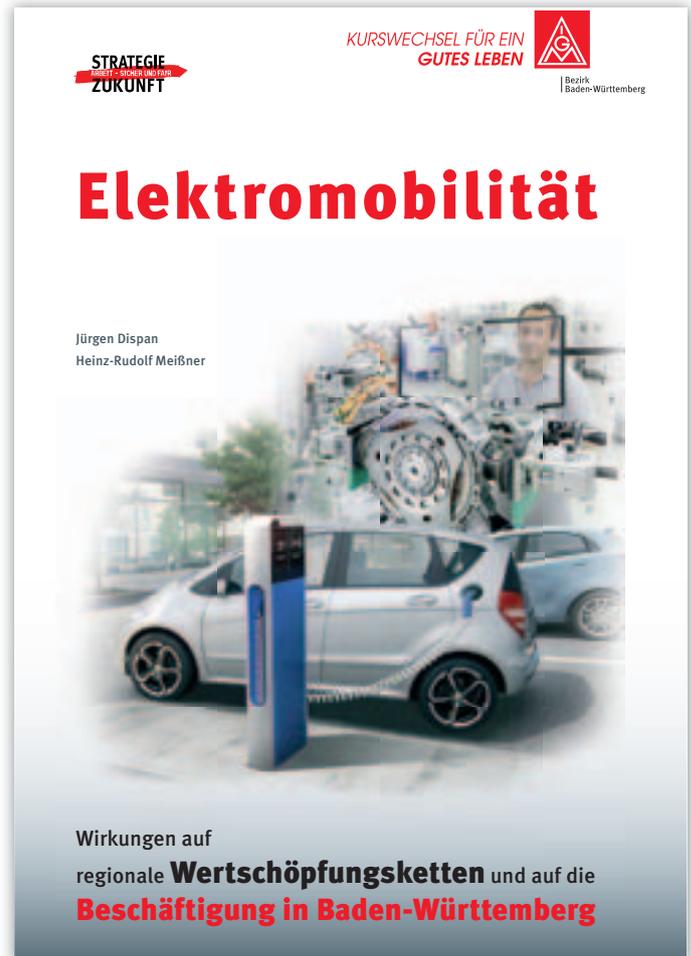
Der Fahrzeugbau gehört in Deutschland und insbesondere in Baden-Württemberg zu den bedeutendsten Branchen. Eine große Zahl Unternehmen anderer Wirtschaftszweige, allen voran der Maschinenbau, und Dienstleister hängen von der Automobilherstellung ab. Die Beschäftigung reagiert daher sensibel auf Umsatzentwicklungen und strukturelle Veränderungen bei der Fahrzeugherstellung.

Und derzeit ist die Automobilindustrie im Aufbruch: Im vergangenen Jahr verkauften deutsche Hersteller mehr Fahrzeuge als je zuvor. Die 400.000 bei baden-württembergischen Herstellern und Zulieferern beschäftigten Menschen profitierten unter anderem von Zuschlägen am Ende des Jahres. Gleichzeitig zeichnen sich deutliche technologische Umbrüche im Bereich der Fahrzeugkonzepte ab. Das hat gravierende Folgewirkungen für die Produktions- und Arbeitsorganisation bei der Herstel-

lung. Denn einerseits fragen die Kunden angesichts der extrem gestiegenen Kraftstoffpreise nach Fahrzeugen mit geringerem Verbrauch, andererseits drohen gesetzliche Vorgaben: Die Fahrzeugflotte der Hersteller muss bis 2020 unter 95 g/km Kohlendioxidausstoß liegen. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen beschäftigen sich deshalb vor allem mit zwei Themen: E-Mobilität und Gewichtsreduzierung.

Doch gerade weil der elektrische Antrieb von der Produktion bis zur Reparatur grundlegende Veränderungen bedeutet, erwartet Frank Iwer von der Bezirksleitung der IG Metall eher positive Effekte, denn traditioneller Antrieb, Hybrid und E-Autos werden über lange Zeit parallel produziert und kontinuierlich verbessert werden. Entsprechend werden sich die Qualifikationen der Mitarbeiter ändern müssen. Schon heute werden immer mehr Elektronikkomponenten in Autos eingebaut, unterschiedli-

che Technologien werden stärker miteinander verwoben und alle Beteiligten werden sich mit Starkstrom auseinandersetzen müssen. So wird im ELAB-Projekt erforscht, wie sich E-Mobilität auf Qualifizierung und Beschäftigung auswirkt. Denn bestimmte Teile werden entfallen, neue Technologien dafür hinzu kommen. Spezialisierte Zulieferer des Verbrennungsmotors werden sich deshalb extrem umstellen müssen. Und Betriebsräte werden von der Sorge umgetrieben, dass viele Arbeitsplätze der Produktionskette entfallen könnten. Erste Antworten auf diese Frage sind Anfang Juli 2012 zu erwarten, wenn in Stuttgart die sogenannte ELAB-Studie unter Beteiligung von IG Metall und der Hans-Böckler-Stiftung vorgestellt wird.



61





LEICHTBAU

62 »Leichtbau ist schwer«, sagen die Skeptiker. »Mit Leichtbau geht die Zukunft leicht«, sind dagegen viele Forscher und Praktiker überzeugt. Die grundlegende Erkenntnis ist ebenso schlicht wie unwiderlegbar: Je leichter Fahrzeuge sind, umso weniger Energie verbraucht man, um sie zu bewegen. Je leichter ein Maschinenteil, umso präziser kann es bewegt werden. Wer die Arbeitsplatzfrage nicht auf die leichte Schulter nimmt, kommt um den Leichtbau nicht herum.

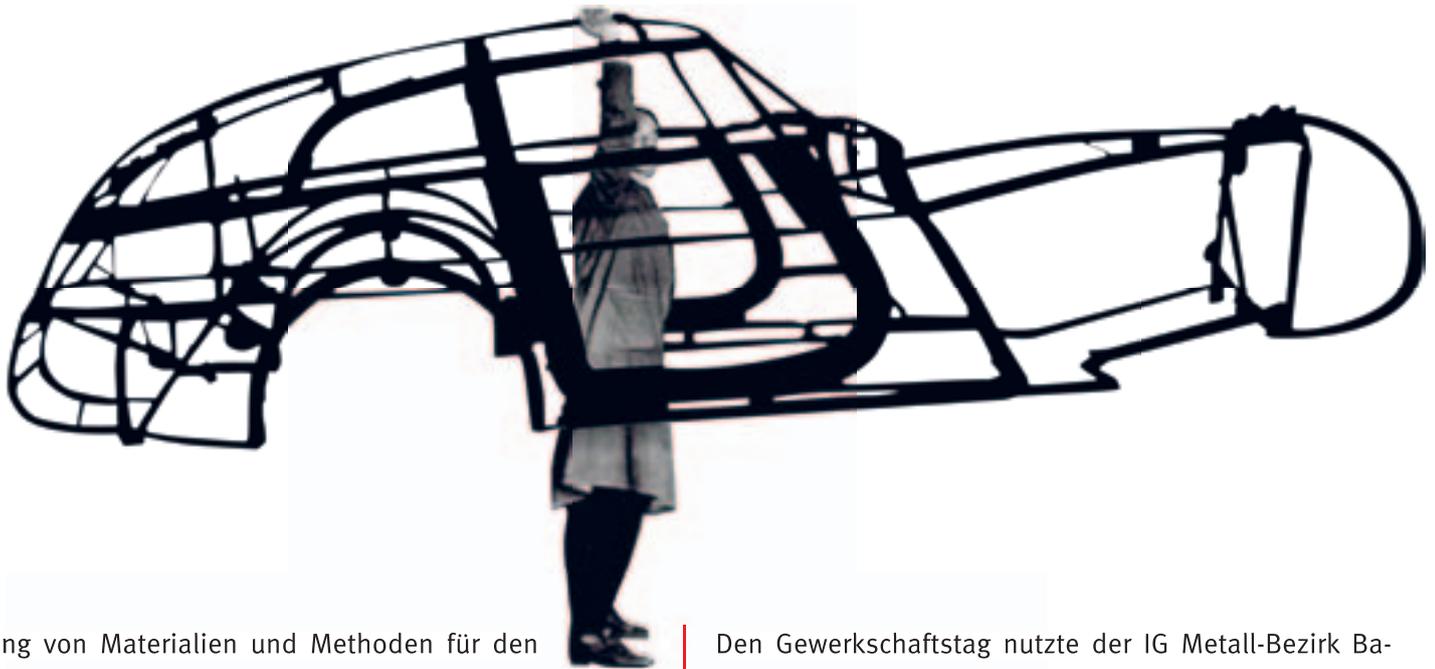
Die IG Metall ist es gewohnt, umfassend und branchenübergreifend zu denken. Am »Karlsruher Institut für Technologie« (KIT) gehen die Fachleute davon aus, dass die verschiedensten Bereiche der Metall- und Elektroindustrie riesige Zuwächse im Bereich von Leichtbauprodukten haben werden: Innerhalb weniger Jahre können sich Zukunftsmärkte an dieser Frage entscheiden; können Unternehmen sich am Weltmarkt nur behaupten,

wenn sie technisch auf neuestem Stand sind – also die Vorteile des Leichtbaus nutzen.

»Wer in Zukunftsmärkten wie Brasilien, Indien, China oder Russland seine Produkte verkaufen will, kann nur durch Technologievorsprung bestehen«, gibt das KIT der heimischen Industrie mit auf den Weg.

»Durch Leichtbau kann der Umsatz und kann die Mitarbeiterzahl gesteigert werden«, schrieb das KIT im Sommer 2011. Allein im Maschinen- und Anlagenbau könnten mit Blick auf die Märkte in Asien und Osteuropa für die folgenden zehn Jahre etwa 180.000 zusätzliche Menschen in Deutschland Arbeit finden, wenn sie Leichtbau-Produkte mit qualifizierten Beschäftigten produziert würden.

Konsequent richtet die IG Metall in Baden-Württemberg den Blick in zwei Richtungen. Zum einen die Entwick-



lung von Materialien und Methoden für den Zukunftsmarkt: Wer beispielsweise in der Lage ist, Bauteile aus Leichtmetall und solche aus Faserverbundwerkstoffen optimal schneiden oder auch untereinander zu verbinden, könnte den Schlüssel zu einer Position als Marktführer besitzen.

Zum anderen müssen aber auch die Menschen qualifiziert sein, die von der Entwicklung bis zur Produktion mit den neuen Materialien oder Materialkombinationen umgehen. Bisher gibt es noch keine Ausbildungsberufe für diese neuen Abläufe. »Wir kümmern uns um die Anpassung der Qualifikation«, formulierte die IG Metall Baden-Württemberg daher 2011 bei ihrer Präsentation auf dem Gewerkschaftstag in Karlsruhe. »Wir achten auf Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir vernetzen die Betriebsräte. Wir unterstützen die Einrichtung eines Leichtbau-Zentrums in Baden-Württemberg.«

Den Gewerkschaftstag nutzte der IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg, um das Thema in der Öffentlichkeit und bei den Mitgliedern noch stärker zu verankern. Bei den täglichen Talkrunden am Mittag waren auch Leichtbauexperten Gäste – unter anderem mit der Botschaft, dass man im deutschen Südwesten der Konkurrenz fast fünf Jahre voraus sei. Damit stünden die Chancen gut, umweltgerechter zu produzieren und dauerhaft Standorte und Arbeitsplätze zu sichern.



BAUSTEINE FÜR EINE ÖKOLOGISCHE UND SOZIAL NACHHALTIGE ZUKUNFT

64 **Unter der Überschrift »Bausteine für eine ökologische und sozial nachhaltige Zukunft Baden-Württembergs« hat die IG Metall im Mai 2011 ihre Anforderungen an die neue grün-rote Landesregierung formuliert.**

»Wir fordern von der Landespolitik mutige Schritte für einen dynamischen Kurswechsel zu einem ökologisch und sozial nachhaltigen Wachstum«, sagte dazu IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann. Wachstum sei und bleibe wesentliche Voraussetzung für die Sicherung von Beschäftigung, das Ziel der Vollbeschäftigung die zentrale Herausforderung und der Maßstab für politisches Handeln.

»Es gilt jetzt alles zu tun, um den industriellen Bestand zu sichern und gleichzeitig die Tore zur Erschließung neuer Zukunftsfelder zu öffnen.« Das Land verfüge über reichlich Innovationspotenzial. Vor allem die Wachstumsfelder nachhaltige Mobilität, Energie- und Ressour-

ceneffizienz, erneuerbare Energien sowie Gesundheit und Informationstechnologie seien geeignet, Beschäftigung zu schaffen. »Voraussetzung dafür ist, dass Baden-Württemberg nicht nur Ideenschmiede ist, sondern auch die industrielle Umsetzung hier stattfindet.«

Hierzu hat die IG Metall zahlreiche Vorschläge entwickelt: Konzentration auf Wachstumsfelder, Bündelung der Agenturen zur Wirtschaftsförderung, stärkere Berücksichtigung der Beschäftigungswirkung im Land bei der Forschungs- und Projektfinanzierung, Einrichtung von Technologiezentren. Außerdem müsse die Beteiligung und aktive Mitbestimmung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmern eine zentrale Rolle spielen. Und die Bereitstellung einer zukunftsfähigen Infrastruktur könne nicht den Märkten überlassen werden. Das Land müsse nachhaltige Mobilitätskonzepte und eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur fördern.

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Bezirk
Baden-Württemberg

Bausteine für eine
**ökologisch und sozial
nachhaltige Zukunft**
Baden-Württembergs



STRATEGIE
ARBEIT - SICHER UND FAIR
ZUKUNFT

INITIATIVE BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

66 **Das Bild Baden-Württembergs wird und muss sich ändern. Wenn wir auch in Zukunft sichere Beschäftigung wollen, müssen wir den Strukturwandel aktiv gestalten.**

Die IG Metall geht die Herausforderungen der Gesellschaft und einer Arbeitswelt in Zeiten der Globalisierung konstruktiv an. Und die sind vielfältig: Sie reichen vom Fachkräftemangel über Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bis hin zu jenen in Bildung und Ausbildung benachteiligten Jugendlichen sowie Schulabbrecher.

Studien zeigen etwa, dass allein in Baden-Württemberg jedes Jahr Zehntausende Jugendliche nicht den direkten Übergang von der Schule in die duale Ausbildung schaffen. Grund genug für IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann im September 2010 die »Initiative Bildung und Beschäftigung« ins Leben zu rufen.

»Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich im Umbruch. Unsichere Weltmärkte, der strukturelle Wandel hin zu

einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und ein absehbarer Fachkräftemangel stellen unser Land vor neue Herausforderungen. Dieser Wandel lässt sich nicht aufhalten. Aber wir können ihn gestalten. Und damit wollen wir jetzt beginnen«, so Hofmann. Mit dieser Initiative will die IG Metall quer durchs Land informieren, alle gesellschaftlich Beteiligten an den Tisch holen und zu einem Diskurs anregen. Die bisherigen Tagungen, etwa an der Universität Stuttgart-Hohenheim, in Ulm und Mannheim, verliefen sehr erfolgreich und verzeichneten zusammen mehrere hundert Teilnehmer.

Die Initiative hat längst auch prominente Unterstützer aus verschiedenen Bereichen, darunter Professor Harald Hagemann von der Universität Stuttgart-Hohenheim, Werner Schretzmeier, Intendant des Theaterhauses Stuttgart, Manfred Spitzer, Ärztlicher Direktor der Psychiatrischen Universitätsklinik in Ulm sowie den ehemaligen Präsidenten des VfB Stuttgart Erwin Staudt.





BILDUNG UND WEITERBILDUNG – FACHKRÄFTEBEDARF SICHERN

68 »Demografischer Wandel und Fachkräftenachwuchs zählen zu den großen Herausforderungen unserer Zeit«, so Martin Sambeth von der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg. »Aus diesem Grund haben wir uns mit den Themen beschäftigt und sind auch aktiv geworden«.

Zur Zeit der Finanz- und Wirtschaftskrise stand die Frage, wie die ausfallende Arbeitszeit durch Kurzarbeit möglichst sinnvoll genutzt werden kann, im Fokus der Überlegungen. Es galt also die dafür notwendigen Voraussetzungen, Anreize und Möglichkeiten zu schaffen.

»Das haben wir mit dem Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung getan«, so Sambeth. Darin wurde vereinbart, die durch Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit für Qualifizierung nutzen zu können. In Kombination mit den Maßnahmen der Agentur für Arbeit, Zuschüsse für Qualifizierungen, WeGebAu und derglei-

chen mehr, wurden die besten Voraussetzungen dafür geschaffen, die Zeit gewinnbringend zu nutzen und eigene Qualifikationen auszubauen. Zusätzliche wurde die Beschäftigungssituation noch dadurch entspannt, dass sich Beschäftigte persönlich weiterbilden können. So wurde die Zeit für persönliche Weiterbildungen auf fünf Jahre erhöht und Auszubildende konnte im direkten Anschluss an die Ausbildung eine Weiterqualifizierung beginnen. Die geltenden Übernahmeregelungen gelten jedoch weiter. Die Qualifizierungsregelungen aus der Krise sollen auch jetzt weiter geregelt werden.

Die IG Metall und Südwestmetall haben im Nachgang zur Tarifrunde 2010 vereinbart, gemeinsam Anstrengungen zur Fachkräftesicherung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs zu unternehmen. Eine gemeinsame Erklärung unter dem Titel »Fachkräftebedarf in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

sichern« befasst sich mit den Themen: Potenziale erschließen, Grundlagen in der Erstausbildung legen, Berufsorientierung in Schulen verankern, Perspektiven für junge Fachkräfte eröffnen, Anerkennung ausländischer Qualifikationen verbessern sowie Qualifizierungsprogramme für an- und ungelernte und ältere Arbeitnehmer verstetigen.

Auch in der Tarifrunde 2012 hat man mit der Sozialpartnervereinbarung »Vom Einstieg zum Aufstieg« und dem Tarifvertrag »Förderjahr« qualitative Regelungen zur Fachkräftesicherung vereinbaren können.

Gemeinsam mit dem IMU Institut und dem Arbeitgeberverband Südwesttextil wird das Projekt »Fahrplan Qualifizierung« gestartet. Dabei wird mit einer Ist-Analyse der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf in der Textil- und Bekleidungsindustrie erfasst. Die Ergebnisse fließen dann in einen »Fahrplan Qualifizierung«, welcher der gesamten Branche zur Verfügung gestellt wird. Das

Vorhaben wird im Rahmen der Bundesinitiative »weiter bilden« gefördert.

Da der zukünftige Fachkräftebedarf jedoch nicht nur Aufgabe der Sozialpartner ist, beteiligt sich die IG Metall als aktiver, kritischer Partner am »Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010-2014« und bei der »Fachkräfteallianz Baden-Württemberg«.

Auch bei den Zukunftsthemen Elektromobilität und Leichtbau spielt Qualifizierung eine wichtige Rolle. Darum sind wir auch hier von Anfang an dabei: Sei es in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Leichtbau, bei der Ausgestaltung einer Transfer- und Technologiezentrums Leichtbau für Baden-Württemberg oder als aktiver Partner im Schau-

fensterprojekt »LivingLab BWe mobil«. Sambeth: »Wir sind also auf verschiedenen Spielfeldern aktiv, um die Zukunft der Fachkräfte zu sichern und zu gestalten.«





AKTIONEN GEGEN DAS SPARPAKET DER BUNDESREGIERUNG

70 Im Sommer 2010, als die Finanz und Wirtschaftskrise langsam abzuebben begann, schickte die schwarz-gelbe Bundesregierung ein Paket an die Bürgerinnen und Bürger. Doch die Annahme wurde verweigert. Stattdessen forderte die IG Metall Baden-Württemberg eine gerechte Verteilung der Krisenlasten.

»Dafür müssen die Verursacher und die Profiteure der Krise auch zur Bewältigung der dadurch entstandenen Lasten herangezogen werden«, heißt es in einer im Juli 2010 von den 150 Delegierten der Bezirkskonferenz verabschiedeten Resolution.

Mit dem Sparpaket wollte die Bundesregierung ihren Haushalt in Ordnung bringen. Zur Ader gelassen werden sollten hierfür vor allem die Schwächsten der Gesellschaft: Arbeitslose und Hartz-IV-Empfänger. Auch bei Familien sollte gespart werden. Dagegen wollte man Besserverdienende und Vermögende verschonen,

während die Krisenverursacher – Bankmanager und Finanzspekulanten – munter weiter machen können. Die IG Metall forderte dagegen einen Kurswechsel für mehr Gerechtigkeit. Mit einer Aktionskonferenz im Glaspalast in Sindelfingen machten im September 2010 über 2.500 Teilnehmer deutlich: »Gerechtigkeit geht anders, Frau Merkel!«.

Am 11. November folgte eine Großkundgebung auf dem Schlossplatz in Stuttgart, zu der über 45.000 Menschen kamen. Hauptredner war der 1. Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Von dort wurden über 600 Sparpakete mit über 150.000 Unterschriften gegen das Sparpaket der Bundesregierung auf den Weg nach Berlin geschickt, wo sie vor dem Bundeskanzleramt unter gewaltigem Medieninteresse abgeladen wurden. Kolleginnen und Kollegen von IVECO in Ulm haben mit einem vollbesetzten Bus den in kampagnenoptik gestalteten LKW mit den Sparpaketen nach Berlin begleitet.



<http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=41604>



60 JAHRE IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

In Böblingen feierte die IG Metall im Mai 2010 im Rahmen der Bezirkskonferenz ihren 60. Geburtstag. »Der Bezirk hat in den vergangenen sechs Jahrzehnten aktiv die Zukunft des Landes mitgestaltet«, sagte IG Metall Bezirksleiter Jörg Hofmann vor über 400 Teilnehmern eines Festaktes.

»Wir haben für die Beteiligung der Arbeitnehmer am wachsenden Wohlstand gekämpft und für die Öffnung der Gesellschaft, damit abhängig Beschäftigte mehr Chancen bekommen. Wir haben für eine humane Arbeitswelt gestritten und für den Schutz der Beschäftigten gegen Rationalisierung und wir haben Beschäftigung in Phasen des strukturellen Umbruchs und in Krisenzeiten gesichert«, so Hofmann.

Dabei seien allerdings die »Strategie Zukunft«, so auch der Titel der Konferenz, zunächst die Beseitigung des Hungers und der Kampf gegen die Restauration der al-

ten Machtverhältnisse in der jungen Nachkriegsrepublik die ersten Herausforderungen der Gewerkschafter gewesen.

Kennzeichnend für die Gewerkschaft in Baden-Württemberg sei die bis heute anhaltende starke Verankerung in den Betrieben und somit die Präsenz in der Fläche. »Der Betrieb ist der zentrale Ort gewerkschaftlichen Lebens.« Geprägt ist die Geschichte des Bezirks vor allem auch durch seine tarifliche Handlungsstärke. Bereits 1954 fand die erste Urabstimmung statt – allerdings kam ein Ergebnis noch am Beginn des Arbeitskampfes zustande. Neun Jahre später kam es dann unter der Führung von Willi Bleicher zum ersten und bis heute umfangreichsten Streik der IG Metall Baden-Württemberg. 1973 führte der damalige Bezirksleiter Franz Steinkühler einen Arbeitskampf um den Mantel- und einen neuen Lohnrahmentarifvertrag. 1978 folgte der Kampf um den Abgruppierungsschutz. Elf Jahre später führte Bezirksleiter Ernst



Eisenmann mit einem sieben Wochen dauernden Arbeitskampf den Einstieg in die 35-Stunden-Woche. Der letzte Streik im Bezirk fand in der Tarifrunde 2002 statt. Weitere wegweisende Tarifregelungen wie die zur Qualifizierung und zu Arbeitszeitkonten sowie der Entgelttarifvertrag und der sogenannte Pforzheim-Vertrag wurden in Baden-Württemberg auf den Weg gebracht und hatten vielfach Pilotcharakter.

Aus gegebenem Anlass erschien 2010 auch eine Chronik des Bezirkes, seiner Geschichte und der handelnden Personen.

<http://www.bw.igm.de/extra/igmetall/60Jahre.html>



PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG – NEIN DANKE!

Prekäre Beschäftigung ist weiter ungebremst auf dem Vormarsch. Die Zahl der Leiharbeiter hat sich seit 2003 mehr als verdreifacht: auf rund eine Million Menschen. Neben Leiharbeit setzen immer mehr Unternehmen auf den Einsatz von Werkverträgen. 73 Prozent der Betriebe im Land nutzen diese Möglichkeit, sich oft billige Arbeitskräfte ins Haus zu holen, ohne selbst Personalverantwortung übernehmen zu müssen. Und wenn ein Unternehmen direkt einstellt, dann nur befristet. So werden Belegschaften gespalten und Lohndumping gefördert. In der Krise wurden in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie rund 70.000 Arbeitsplätze abgebaut. Obwohl die Aufträge das Niveau vor der Krise



erreicht hat, sind längst nicht so viele Arbeitsplätze neu entstanden, wie verloren gegangen sind – und mindestens die Hälfte davon befristet.

IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann: »Wir haben die groteske Situation, dass der Aufschwung ein Mehr an Unsicherheit in der Lebensplanung von tausenden von Beschäftigten bedeutet, die in prekäre Beschäftigung abgedrängt werden. Das ist völlig untragbar.«
Prekäre Beschäftigung wird immer mehr zur Personalstrategie. Belegschaften werden gespalten, Tarifverträge unterlaufen, Arbeitnehmerrechte ausgehebelt. Das erhöht den Arbeits- und Leistungsdruck und treibt die Lohnspirale nach unten. Diesen Kreislauf müssen wir

stoppen. Mit einem Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung hat die IG Metall Baden-Württemberg am 24. Februar 2011 ein Zeichen gegen diese Entwicklung gesetzt und gefordert: »Arbeit – sicher und fair!«

Mehr als sieben Millionen Menschen arbeiten inzwischen im Niedriglohnsektor. Davon etwa eine Million Leiharbeiter, davon fast 100.000 allein in Baden-Württemberg. Niedriglohn bedeutet: trotz Arbeit ein Lohn, der nicht zum Leben reicht. Der Staat, also wir Steuerzahler, stocken diese Löhne zum Teil durch Hartz-IV-Leistungen auf. Die Arbeitgeber sparen und profitieren, die Beschäftigten zahlen.



BAUSTEINE GEGEN PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG

76 Im Herbst 2011 startete die IG Metall Baden-Württemberg die Aktion »Bausteine gegen prekäre Beschäftigung«.

Zwischen November 2011 und Februar 2012 wurden insgesamt über 250 Regelungen zu den Themen Leiharbeit oder Übernahme der Auszubildenden gesammelt. Der Antrieb dahinter: Jede betriebliche Regelung mit der die Bedingungen von



Leiharbeit verbessert oder diese ganz verhindert werden kann oder in denen die Übernahme der Azubis geregelt ist, stärkt der IG Metall den Rücken, um tarifliche Regelungen durchzusetzen. Und vor Ort machten die Betriebsräte und Vertrauensleute mit den Aktionen Druck.

Unterstützt wurde die Kampagne durch eine eigene Internetseite und Aktivitäten bei den sozialen Netzwerken



im Internet. Einen weiteren positiven Effekt brachten die Bausteine mit: Sie konnten vor der zweiten Tarifverhandlung in Ludwigsburg als wirksamer Sichtschutz gegen Werbefahrzeuge eingesetzt werden. Denn dort hatte Gesamtmetall zur Verbreitung der Arbeitgeberpropaganda Kleinlaster mit Plakatmotiven vor dem Verhandlungslokal aufgefahren.

<http://www.bausteine.igm.de>





PROJEKTARBEIT

Engineering	80 - 83
Kompetenz und Innovation	84 - 85
Studierendenarbeit	86 - 87





ENGINEERING

Das 2008 gestartete Projekt Engineering kann inzwischen auf eine Reihe von guten betrieblichen Beispielen verweisen, sowohl in der Forschung und Entwicklung – etwa bei Bosch – als auch in Betrieben der IT-Branche wie SAP und HP.

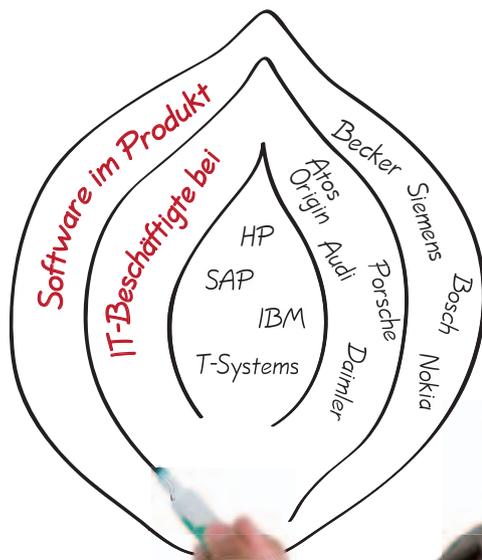
Da ist zum Beispiel der Ingenieurs-Tarifvertrag für die Forschungs- und Entwicklungsstandorte von Bosch mit rund 11.000 Ingenieuren und hochqualifizierten Beschäftigten: »Fünf Stunden mehr Freiheit« – so wirbt der Bosch-Gesamtbetriebsrat für den Ergänzungstarifvertrag, der zusammen mit der IG Metall Baden-Württemberg ausgehandelt wurde. Ermöglicht wird die Wahl zwischen drei verschiedenen Arbeitszeitmodellen: 35, 38 oder 40 Wochenstunden. Die über die tarifliche 35-Stunden-Woche hinaus geleistete Arbeitszeit fließt in ein Langzeitkonto oder kann ausgezahlt werden. Ein Anspruch auf Freistellung besteht zum Beispiel bei per-

sönlicher Weiterbildung, bei Elternzeit und Pflege oder bei vorgezogenem Ruhestand ab 55. Der Tarifvertrag ersetzt die Quotenregelung für 40-Stünder. Der Bosch-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Alfred Löckle sagt: »Erstmals gibt es für hochqualifizierte Arbeitnehmer einen Anspruch auf flexible Arbeitszeit.«

Um einen Tarifvertrag für gerechtes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen geht es bei MBtech, bis Ende 2011 die Ingenieurstochter von Daimler, 2012 verkauft an die französische Akka: »MBtech goes Tarif – das Beste oder nichts«, so lautet die Forderung der Metallerinnen und Metaller für die rund 2.300 Beschäftigten. Die Verhandlungen mit Daimler waren 2011 auf einem guten Weg. Die Mitgliederzahlen stiegen und im Juli konnte ein Eckpunktepapier erreicht werden. Im November wurden die Verhandlungen zur Überraschung der Beteiligten vom Arbeitgeber abgebrochen. Der Grund, der Verkauf, sorg-

te für große Unruhe in der Belegschaft. Auf Druck der Beschäftigten und der IG Metall sagte der französische Akka-Konzern zu, die Verhandlungen nach der erfolgreichen kartellrechtlichen Überprüfung des Verkaufs wieder aufzunehmen. Das sollte im Mai und Juni 2012 geschehen, so plante es die IG Metall. »Unsere Anforderungen an ein tarifliches Entgeltsystem bei der MBtech bleibt unverändert«, sagt Verhandlungsführer Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

In der Böblinger Zentrale von Hewlett Packard konnte die IG Metall-Liste bei den Betriebsratswahlen 2010 die meisten Stimmen erreichen. Dies war die Basis dafür, dass es nun erstmals eine gewerkschaftliche Mehrheit im HP-Gesamtbetriebsrat gibt – mit dem IG Metall-Kollegen Günter Hornung aus Böblingen als dem Vorsitzenden.



Seit Ende 2010 baut die IG Metall eine neue Betreuungsstruktur für HP auf – bundesweit an allen Standorten. »Mit vielen Gesprächen, dem Kennenlernen des Unternehmens, dem Erarbeiten von Glaubwürdigkeit und dem Abbau von Vorurteilen ging es los«, sagte Johannes Katzan von der IG Metall Baden-Württemberg, seit April 2012 Unternehmensbeauftragter der IG Metall für HP. Er kandidierte auch bei der Aufsichtsratswahl im Juni – nach Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts, aber mit einem Effekt vorneweg: »Der Vertreter des CGM hat wegen Chancenlosigkeit gleich auf seine Kandidatur verzichtet«, so Katzan.

Im Herbst 2011 startete die Kampagne »zukunft@hp« – mit einer Zeitung gleichen Namens und Gesprächsangeboten an die Beschäftigten. Diskutiert wurde vor allem, welche gemeinsamen Schritte auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen unternommen werden können.



Im Frühjahr 2012 konnte in Böblingen ein IG Metall-Vertrauenskörper gewählt werden. Der neue VK-Leiter Thomas Windgassen sagt: »Die Arbeitsbedingungen – das brennt uns am meisten auf den Nägeln.« Die ausufernden Arbeitszeiten, die Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, ständig steigende Belastungen – all das fördere unter den Beschäftigten Krankheitsausfälle und Burn-Out. »Wir wollen nicht zuschauen, wie die Leute immer weiter kaputt gehen«, sagt Windgassen. Das IG Metall-Projekt sei deshalb auf dem richtigen Weg: »Das stärkt uns den Rücken.« Für wichtig hält es Windgassen, die Berührungängste zwischen den HP-Beschäftigten und der IG Metall weiter abzubauen: »Wir wollen erreichen, dass die IG Metall als die für die IT-Branche zuständige Gewerkschaft identifiziert wird.« Die IG Metall soll nichts Abstraktes mehr sein und ihr Gesicht bei HP in Böblingen sind die neuen Vertrauensleute.

»Bei SAP bohren die Metallerinnen und Metaller ‚dicke Bretter‘«, so sagte es Eberhard Schick, einer der vier IG Metall-Betriebsräte in Walldorf. Seit der legendären Betriebsratswahl 2006 hat die Initiatorengruppe »Pro Mitbestimmung« einiges erreicht. Der Gruppe gehören Mitglieder der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften an, aber auch SAP-Beschäftigte ohne Gewerkschaftszugehörigkeit.

Im Mai 2012 gelang ein besonderer Erfolg: Mit Mario Rosa-Bian wurde erstmals ein Vertreter der gemeinsamen Liste der DGB-Gewerkschaften in den Aufsichtsrat gewählt. »Das ist symbolisch wichtig, um zu zeigen, dass wir im Unternehmen angekommen sind«, so Eberhard Schick. Aber im Betriebsrat sehen sich die gewerk-

schaftlich Aktiven auch nach der Wahl 2010 weiter in der Oppositionsrolle.

Weil SAP eine Umstellung des Gehaltssystems plante, stand beim Engineering-Projekt der IG Metall für SAP dieses Thema ganz oben auf der Liste. Im Fokus bleiben wie bei HP die Arbeitsbedingungen. »Burn-Out ist in dieser Branche gang und gäbe«, sagt Ulrike Zenke, von der IG Metall als Projektsekretärin für die Betreuung von SAP zuständig. Erst im Mai 2012 wurde auf der von der Heidelberger IG Metall betriebenen Webseite www.sapler.igm.de festgestellt: »Die Ergebnisse von Befragungen zu Arbeitsbelastungen bei SAP fallen jedes Mal schlechter aus ... Eine Analyse folgt der nächsten Analyse. Handlungsanweisungen von Experten lagern zwischendurch ‚in der Schublade‘. Die Ursachen miserabler Arbeitsbedingungen für die Menschen werden ignoriert. Die Ursache einer maßlosen Renditeerwartung, die hauptsächlich den Vorstandsmitgliedern und Kapitalgebern bzw. Aktionären dient, wird wissentlich ignoriert und mit vorgeschobenen Argumenten gerechtfertigt.« Alle zwei Wochen trifft sich der aktive Kreis um die IG Metall-Betriebsräte. Die Gruppe arbeitet offen und beteiligungsorientiert: Wer mitmachen will, ist willkommen und darf mitreden.

Insgesamt 15 gute Beispiele aus der Arbeit mit Beschäftigten in der IT-Branche, in Forschung und Entwicklung und hoch qualifizierten Angestellten sind in der im September 2011 erschienenen Broschüre zum Projekt Engineering Baden-Württemberg beschrieben.

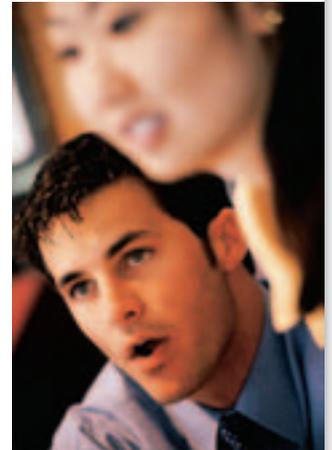
Das Engineering Projekt im Internet:
<http://www.engineering-bw.de>



Bezirk
Baden-Württemberg

ENGINEERING

■ Das Projekt,



das Ingenieurinnen
und Ingenieure
stark macht.

**Erfolg
durch gemeinsames
Engagement**

KOMPETENZ UND INNOVATION

Betriebsräte stehen vor neuen und vielfältigen Herausforderungen. Im Mittelpunkt steht oft die betriebliche Innovationsfähigkeit um Standorte und Beschäftigung zu sichern. Das bringt automatisch neue Anforderungen an die Qualifikation der betrieblichen Interessenvertreter mit sich. Das Projekt »kompetenz & innovation« begleitet Betriebsräte auf dem Weg Innovations-treiber zu werden.

»Die künftig immer notwendiger werdende Kombination aus Tagesgeschäft und Strategieorientierung ist allerdings ein an-

spruchsvolles Ansinnen«, meint Projektleiter Hermann Novak. »Es konfrontiert die Interessenvertretungen damit, sich mit ihrer bisherigen Arbeit und den kommenden Aufgaben intensiv auseinanderzusetzen und ihre Betriebsratsarbeit inhaltlich daran auszurichten.«

Gemeint ist damit der Wandel der Kernaufgaben. Haben sich betriebliche Interessenvertretungen lange Zeit auf Schutz- und Abwehrfunktionen beschränkt, kam in den 70er-Jahren auch eine Gestaltungsfunktion hinzu. Heute sind die Handlungsfelder: Schutz, Abwehr und präventive Gestal-

kompetenz & innovation.bawü



Bezirk
Baden-Württemberg

Info-Nr. 2

Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Wirkungen in betrieblichen Innovationsprozessen

Ergebnisse der Befragung von Betriebsräten in drei Regionen Baden-Württembergs

Ausgangslage und Fragestellungen
Es besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass Innovationen bedeutsam sind für Standort- und Beschäftigungssicherung. Von Innovationen wird die Lösung vieler Probleme erhofft.

Im Mittelpunkt des Projekts „kompetenz & innovation.bawü“ stehen zentrale Fragestellungen und Problembereiche im Kontext von „Arbeit-Bildung-Innovation“. Mit der Befragung sollten Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Wirkungen betrieblicher Innovationsprozesse aufgeklärt und Ansätze für eine aktive und präventive Gestaltung der Betriebsratspolitik gefunden werden. Die Erhebung konzentrierte sich im Wesentlichen auf folgende Fragestellungen:

- Anhand welcher Merkmale lassen sich innovative von nicht-innovativen Betrieben unterscheiden?
- Welche Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Wirkungen in betrieblichen Innovationsprozessen bestehen?
- Welche Rolle spielt die Beteiligung der Beschäftigten und die „Unternehmenskultur“ bei der Entstehung von Innovationen?
- Wie sehen die Betriebsräte ihre Rolle im betrieblichen Innovationsprozess?
- Von welcher Bedeutung ist das unmittelbare regionale Umfeld?
- Welche Maßnahmen werden im Bereich Aus- und Weiterbildung unternommen,

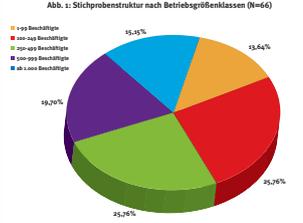
um Innovationsfähigkeit nachhaltig zu stützen?

- Existiert ein Bewusstsein hinsichtlich des Themas „Alterung der Erwerbsbevölkerung“ und werden Anstrengungen unternommen, um „altersgerechtes Arbeiten“ zu berücksichtigen?
- Welche Themen beschäftigen die Betriebsräte im Kontext „Arbeit-Bildung-Innovation“?

Empirische Basis der Befragung
In drei Projektregionen „Böckens“, „Mittlere Oberheide“ und „Obstwürttemberg“ wurden Betriebsräte in 215 Betrieben postalisch und online befragt. Die Rücklaufquote von 35,0 Prozent (N = 64) entspricht den Erfahrungswerten ähnlicher Erhebungen. Etwas Zwei Drittel der Stichprobe besteht aus kleinen und mittelgroßen Betrieben (0-499 Beschäftigte), das übrige Drittel setzt sich aus Großbetrieben ab 500 Beschäftigte zusammen (siehe Abb. 1).

Die Betriebe umfassen die Branchen des Organisationsbereichs der IG Metall, schwerpunktmäßig jedoch die Metall- und Elektroindustrie, 9 Prozent der befragten Betriebe sind dem Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen zuzurechnen.

Abb. 1: Stichprobenstruktur nach Betriebsgrößenklassen (N=64)



Betriebsgröße	Anteil
1-99 Beschäftigte	15,45%
100-499 Beschäftigte	53,54%
500-999 Beschäftigte	24,24%
1000+ Beschäftigte	6,77%



Die IG Metall
Erfolgreich in Baden-Württemberg

kompetenz & innovation.bawü
ist ein Projekt der IG Metall Bezirksabteilung Baden-Württemberg, gefördert aus Mitteln der


tung von Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie Standort- und Beschäftigungssicherung.

Genau dieses Feld bearbeitete das Projekt kompetenz&innovation.bawü seit 2007. Mit Befragungen, Innovationstagungen und Workshops wurden im Spannungsfeld Betrieb und Wissenschaft Themen bearbeitet und Handlungshilfen angeboten. So wurde der Frage von »Wirkungen des Technologiewandels (Elektromobilität) auf die Automobilindustrie in Baden-Württemberg« nachgegangen oder der Gestaltung von »Arbeit – Bildung – Innovationen im Rahmen einer Innovationen und damit Beschäftigung sichernden Standortstrategie« oder den drängenden Fragen von »Personalplanung und Demografie«. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Fragen der Gestaltung von Arbeit: »Arbeits- und Leistungs-

vermögen sichern, Lernen fördern, persönliche Entwicklung ermöglichen«.

Die gesamten Themen und Projektergebnisse sowie zahlreiche Informationen, Flyer und Handlungshilfen unter www.bw.kompetenz-innovation.de





STUDIERENDENARBEIT

86

Wer im Alltag die Augen offen hat, kann es nicht übersehen: »Die Zahl der klassischen dualen Auszubildenden geht zurück, dafür gibt es mehr Dual Studierende. Ebenso prägen mehr und mehr Angestellte unsere Betriebsstruktur. Diese ‚neue‘ Personengruppe anzusprechen und für uns zu gewinnen, stellt uns als IG Metall vor große Herausforderungen. Diese müssen wir annehmen, um auch in Zukunft durchsetzungsstark im Interesse unserer Mitglieder gute Arbeitsbedingungen gestalten zu können«, stellt Angel Stürmlinger fest. Als Erster Bevollmächtigter der IG Metall in der Universitätsstadt Karlsruhe kennt er das Thema aus vielen Betrieben.

Wie vielerorts wurde die IG Metall auch in Karlsruhe aktiv, um den künftigen Kolleginnen und Kollegen schon beizeiten die Bedeutung einer durchsetzungsfähigen Interessensvertretung zu vermitteln – und Kontakte herzustellen, die durchaus in eine künftige Mitgliedschaft münden dürfen ...

Constanze Krätsch ist als Gewerkschaftssekretärin in Karlsruhe für die Hochschularbeit und die Betreuung Dual Studierender zuständig. »Wir erreichen die akademischen Beschäftigten natürlich an der Hochschule. Doch genauso wichtig ist die betriebliche Ansprache über die Betriebsräte.« Im Lauf der letzten Jahre sei das Bewusstsein für diese Kolleginnen und Kollegen bei den Gewerkschaftern sprunghaft gewachsen. »Inzwischen sehen das fast alle Betriebsräte und Vertrauensleute so: Ob jemand eine gewerbliche Ausbildung macht oder von der Hochschule kommt – das sind alles Kolleginnen und Kollegen, für die die IG Metall da ist.«

Auch Nora Leser, die bei der Verwaltungsstelle Stuttgart die Studierenden betreut, hat diese Erfahrung gemacht. »Und auf der anderen Seite finden wir durch unsere Arbeit immer mehr Offenheit für gewerkschaftliche Ansätze«. Die Ausgangslage sei nicht gerade bequem für die IG Metall: »Da sind viele Leute an den Hochschulen, die

keinen gewerkschaftlichen Bezug haben und auch keine Vorstellung davon, was ein Tarifvertrag ist und warum er für sie so wichtig sein kann.« Ebenso wie Constanze Krätsch kennt sie »die alte Angst«, dass ein Gewerkschaftsmitglied beim beruflichen Aufstieg behindert würde. »Da ist das schon ein unglaublicher Aha-Effekt, wenn beispielsweise erfolgreiche Teamleiter berichten, dass sie selbstverständlich in der IG Metall sind.«

Angefangen hatte die gewerkschaftliche Studierendenarbeit mit Beratungen zum Thema BAföG, Nebenjob und Praktikum. Mittlerweile wurde das Angebot erweitert und an die Bedürfnisse von Studierenden im Organisationsbereich der IG Metall angepasst. Zu dem breit gefächerten Angebot zählen beispielsweise gemeinsame

Veranstaltungen und Exkursionen in Betriebe. Dadurch werden interessante Einblicke in die zukünftigen Arbeitsbereiche gewährt und Kontakte aufgebaut. Veranstaltungen an den Hochschulen informieren über Einstiegsgehälter, Praktika und den ersten Arbeitsvertrag. Betriebsräte berichten dabei aus der Praxis. »So wird die Brücke zwischen Hochschule und Betrieb geschlagen und die Studierenden erfahren, wie es in der Realität wirklich läuft. Dafür sind wir die Experten«, meint Constanze Krätsch. Ergänzt wird das Ganze um ein neues Seminarangebot für Studierende zu den Themen Studieneinstieg, Lernstrategien und Berufseinstieg. Das Ziel ist der Aufbau eines attraktiven Netzwerkes für Studierende zum gegenseitigen Austausch.





GEWERKSCHAFTLICHE HANDLUNGSFELDER

Arbeitszeitpolitische Initiative	90 - 91
Arbeits- und Gesundheitsschutz/Tatort Betrieb	92 - 95
Betriebsratswahlen	96 - 97
Vertrauensleutearbeit	98 - 99
Alles, was Recht ist	100 - 101
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	102 - 107
Mitgliederwerbung	108 - 111





ARBEITSZEITPOLITISCHE INITIATIVE

90 »Wenn immer mehr Arbeitszeit verfällt, ist das so, als ob man Brot achtlos wegwirft«, kritisierte IG Metall-Betriebsrat Jörg Hofmann im Mai 2011 bei der Konferenz »Strategie Zukunft – Arbeit sicher und fair« in Pforzheim. »Das zeigt keine Wertschätzung der Arbeit und der Leistung der Menschen. Wir können keine gute Arbeitszeitkultur in den Betrieben entwickeln, wenn man mit Arbeitszeit umgeht wie mit Müll.«

Die bitteren Worte waren die Quintessenz einer Umfrage unter Betriebsräten im ganzen Land vom Februar 2011. »Wir erleben gerade einen fulminanten Aufschwung«, konnte Hofmann feststellen. Doch: »Wo kommt er an? Wie kommt es, dass man die Produktion erheblich steigert, um bis zu 20 Prozent, aber auf der Beschäftigten-seite nur ein kleines Plus hat?«

Die herben Antworten: Viele Leiharbeiter werden in Betrieben eingesetzt – zu deutlich schlechteren Bedingun-

gen als regulär Beschäftigte. »Und diese Menschen, die in keiner Personalliste auftauchen, sondern nur unter ‚Einkauf‘ in der Bilanz stehen, haben keine wirksame Interessensvertretung«, so Hofmann. Ebenso würden viele Arbeiten über Werkverträge zu Niedrigstpreisen eingekauft: »Auch diese Menschen arbeiten im selben Betrieb, aber ohne dieselben Rechte und denselben Schutz.«

Ein weiterer Trick der Unternehmen, um mehr zu produzieren, ohne entsprechend Menschen einzustellen: Über 38 Prozent der Betriebsräte berichten von einem »teilweise massiven Ausbau der Schichtsysteme in den Betrieben. Anstatt in neue Anlagen zu investieren«, so Hofmann, »werde versucht, auch noch die letzten Minuten der Woche auszunutzen – zulasten der Gesundheit der Betroffenen.« Erhöhten Leistungsdruck bestätigen 68 Prozent der Betriebsräte aus allen Bereichen der Unternehmen. »Besonders heftig und rücksichtslos«, so Jörg

Hofman, »sei aber der Arbeitszeitverfall – Arbeit wird geleistet, aber nicht vergütet«. Damit dieser Missbrauch von Beschäftigten nicht weitergehen kann, fordert die IG Metall tarifvertragliche Regelungen: Statt geleistete Arbeitszeit einfach zu streichen, wäre es beispielsweise denkbar, diese Zeit in ein sogenanntes Langzeitkonto zu verschieben. Noch gibt es in Baden-Württemberg allerdings recht wenig Betriebe, die diese Langzeitkonten anbieten. Auf ein solches Konto können Beschäftigte pro Jahr eine bestimmte Anzahl an Stunden einbuchen und sie dann ausschließlich auf eigenen Wunsch in bestimmten Situationen abbauen. Das können Lebens-

phasen wie Hausbau oder die Pflege von Angehörigen sein. IG Metall-Tarifsekretär Gerhard Wick fordert: »Die Zeitsouveränität der Beschäftigten muss deutlich zunehmen«. Gefordert sind auch die Betriebsräte: »Wenn es Betriebsvereinbarungen gibt, die einen Verfall von Arbeitszeiten vorsehen«, so Wick, »sollten sie umgehend gekündigt und das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden.« Und letztlich ist Arbeitsbedarf auch ein Maßstab für mögliche Neueinstellungen. »Laufen die Arbeitszeiten regelmäßig aus dem Ruder, muss mit dem Arbeitgeber über Personalaufbau verhandelt werden«, betont der IG Metall-Sekretär.



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ/ TATORT BETRIEB

Wichtige Erfolge konnte die Aktion »Tatort Betrieb« der IG Metall Baden-Württemberg in den letzten 20 Jahren erreichen – doch all diese Erfolge zeigen an, dass vieles im Argen lag und immer noch liegt.

»Unsere Arbeit ist extrem wichtig«, sagt Monika Lersmacher von der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg über das Netzwerk von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie externen Experten. »Wir konnten konkrete Fortschritte für die Beschäftigten in vielen Bereichen für gesündere und bessere Arbeit erreichen. Missstände anprangern, Betroffene informieren, Verbesserungen anstoßen, ist seit 1989 das Rezept«.

In den vergangenen vier Jahren war die Aktion »Höchste Zeit für Gesundheit« der jüngste Schwerpunkt. Seit

Mai 2011 werden die Auswirkungen von Leistungsbedingungen und Arbeitszeitsystemen in den Betrieben untersucht, um schließlich Forderungen und Vorschläge für gesünderes Arbeiten zu formulieren. In einer eigenen Veranstaltung wurden die aktuellen Mindeststandards

für Arbeitsstätten und für Arbeitnehmer/innen im Arbeitsschutz diskutiert. Brandaktuell sind auch die Informationen zum Thema Strahlenschutz nach der Atomkatastrophe in Fukushima – nicht zuletzt, weil die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg viele Waren von japanischen Lieferanten bezieht.

Eine besondere Würdigung der kontinuierlichen Arbeit in der Aktion »Tatort Betrieb« erhielt die IG Metall im Jahr 2010, als das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Deutschen





www.tatort-betrieb.de



Der Journalist Günter Wallraff im Frühjahr 2011 auf einer Konferenz der IG Metall in Pforzheim

Gefahrstoffschutz-Preis verlieh. Gemeinsam mit dem Verbraucherkreis Industrieschmierstoffe und dem Verband Schmierstoff-Industrie arbeiten Gewerkschafter seit Jahren in der »Arbeitsgruppe Stoffliste«, um die Erkenntnisse aus »Tatort Betrieb«-Aktivitäten in eine gemeinsame Liste von erträglichen Kühl- und Schmierstoffen einzubringen – mit spürbaren Erfolgen.

»In der metallverarbeitenden Industrie stellen Kühlschmierstoffe nach wie vor hohe Anforderungen an das Sicherheitsmanagement«, resümierte das Arbeits- und Sozialministerium bei der Verleihung des Preises, den Michael Presser, Betriebsrat bei MTU Friedrichshafen, für die IG Metall entgegennahm. Die Beschäftigung mit gefährlichen Kühl- und Schmierstoffen ist eine der durchgehenden Aufgaben von »Tatort Betrieb« seit 1989, die Gefährdung für Beschäftigte war dramatisch und eine menschengerechtere Auswahl und Verwendung der Stoffe nur schwer gegen die Interessen vieler Unternehmen durchzusetzen.

Ebenfalls über viele Jahre zieht sich die Diskussion um die »Ganzheitliche Gefährdungsanalyse« hin. Obwohl das Interesse der Unternehmen an gesunden und zufriedenen Beschäftigten jedermann einleuchten müsste, ist das zähe Ringen um eine offene Untersuchung der Gesundheitsbedrohungen in einem Betrieb ein fast endloses Verfahren. Wenige konkrete Mitwirkungsmöglichkeiten gibt die entsprechende EU-Richtlinie vor: »Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten, um so jeder Gefahr für die

Arbeitnehmer vorzubeugen und/oder die Gefahrenquelle auszuschalten.« Das Recht, gehört zu werden und Vorschläge zu unterbreiten, wirkt sehr schwach, wenn Kollegen über Jahre hinweg mit hochgiftigen Stoffen umgehen müssen und ihre Gesundheit ruinieren, zum Beispiel bei der Arbeit mit Asbest bis zum Verbot dieses krebserregenden Brandschutzmaterials.

Da wird erst deutlich, wie bedeutend die Fortschritte sind, die in kleinerem Rahmen erreicht werden: Im Oktober 2000 entschied die Einigungsstelle, dass der Betriebsrat des Mannheimer Kraftwerks- und Turbinenbauers Alstom Power bei der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte hat. »Erst danach konnte eine Rechtslage geschaffen werden, nach der in einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung die aktive Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung unabdingbar ist«, wie Betriebsrat Wolfgang Alles berichten kann.

Seither gelang es dem Betriebsrat, einen kontinuierlichen und wirksamen Prozess in Gang zu setzen, der – trotz vielfältiger Hindernisse und krisenhafter Rahmenbedingungen – zu zahlreichen Verbesserungen führte. Mühsam und Schritt für Schritt muss erstritten werden, dass Arbeitsbedingungen und -materialien nicht vom Unternehmen beliebig und schon gar nicht zulasten der körperlichen und seelischen Gesundheit der Beschäftigten festgelegt werden dürfen.

Am 13. Oktober 2010 gab es in Mannheim eine Art von »Geburtstagsfeier« mit über 100 Vertrauensleuten von Alstom: Zehn Jahre Gefährdungsanalyse bei Alstom. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, war ebenso dabei wie Reinhold Götz, der Erste Bevollmächtigte der Mannheimer IG Metall,

Monika Lersmacher und ihr langjähriger Vorgänger als »Tatort Betrieb«-Beteuer, Viktor Paszehr. Hans-Jürgen Urban betonte, dass das Erreichte bei Alstom Vorbild für viele andere Betriebe in Deutschland sei. Wolfgang Alles berichtete, dass nun die vierten Runde der Ermittlungen der betrieblichen Gefährdungsanalyse begonnen habe. In den letzten drei Runden seien rund 3.400 Maßnahmen betrieblich umgesetzt worden.

Das Forschungsvorhaben »Aufbereitung betrieblicher Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen«, gefördert von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), war Grundlage eines Workshop mit 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im April 2009 in der Bezirksleitung der IG Metall in Stuttgart.

Für Joachim Schmid, Betriebsrat bei der Walter AG in Tübingen, ist die Gefährdungsanalyse besonders wichtig, weil sie sich für Betriebe unterschiedlichster Größe als Werkzeug anbietet, mit dem die Beschäftigten Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nehmen können. »Da können auch Leute aus Betrieben, die sich bisher nicht mit dem Thema beschäftigt haben, sagen: Ja, das ist unser Ansatz, das können wir auch in unserem Betrieb machen«.

Im Jahr 2009 blickten die Aktiven und die Öffentlichkeit zurück auf 20 Jahre »Tatort Betrieb«. Der Arbeitswissenschaftler Prof. Dr. Alfred Oppolzer sagte aus diesem Anlass: »Meine Sympathie galt der Aktion ‚Tatort Betrieb‘ von Anfang an, insbesondere, weil hier die Betroffenen in eigener Sache engagiert haben, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dieses Betroffenen-Engagement

trifft sich dann mit unseren wissenschaftlichen Bemühungen um menschengerechte Arbeitsgestaltung, um die Humanisierung der Arbeit.«

Viktor Paszehr stellte rückblickend fest: »Das Wesentliche am ‚Tatort Betrieb‘ ist, dass man es geschafft hat, Themen, die nicht in der Öffentlichkeit waren, in die Öffentlichkeit zu bringen und damit ein Bewusstsein bei den Leuten zu erzeugen, was in den Betrieben überhaupt passiert.«

Doch neben der Bedrohung der Gesundheit von Beschäftigten durch körperliche Beeinträchtigungen war schon bei der Jubiläumsveranstaltung klar: Es steht ein weiteres, sehr großes Thema auf der Tagesordnung: »Wir wissen, dass psychische Störungen gegenwärtig außerordentlich stark zugenommen haben«, hielt Alfred Oppolzer fest. »Im nächsten Jahrzehnt werden zumindest in den technisch weiter entwickelten Ländern psychische Störungen zu den am häufigsten behandlungsbedürftigen Krankheiten gehören.«

Diesem Thema hatte sich »Tatort Betrieb« bereits mit der Kampagne »Stress – Terror für die Seele« gestellt, hatte in Betrieben Problemstellen benannt, Informationen dazu verbreitet, die Betroffenen mobilisiert und erste Betriebsvereinbarungen zum Abbau von psychischem Stress auf den Weg gebracht.

»Arbeitsbedingte Erkrankungen lassen sich mit präventivem betrieblichem Gesundheitsmanagement vermeiden« – mit dieser These sorgte Prof. Dr. Wolfhard Kothe, Experte für Arbeitsrecht, bei einer »Tatort Betrieb«-Konferenz im April 2008 für Aufhorchen. Gewerkschafter nahmen diese Anregungen mit größtem Interesse auf und brachten sie in die Betriebe.



BETRIEBSRATSWAHLEN

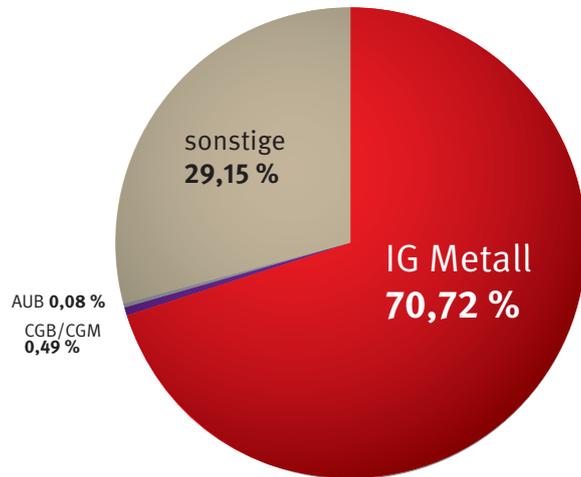
Die Krisenbewältigung der IG Metall wurde bei den Betriebsratswahlen 2010 von den fast 715.000 Wahlberechtigten in 1.953 Betrieben anerkannt: Die Gewerkschaft konnte ihren riesigen Vorsprung vor anderen Listen sogar noch ein wenig ausbauen. Von 69,95 Prozent steigerte sie ihr Ergebnis auf 70,72 Prozent.

Am Jahresanfang 2010 waren die Folgen der Krise noch nicht ausgestanden. Als die Beschäftigten zur Wahl gerufen wurden, profitierten viele von ihnen noch direkt vom verantwortungsbewussten Handeln der IG Metall, ihrer Vertrauensleute und Betriebsräte während der Krise – oder sie erinnerten sich zumindest noch gut an die große Unterstützung. Die leichte Steigerung der Wahlbeteiligung von 69,8 auf 71,15 Prozent zeigt, dass sich die Betriebsräte als anerkannte Interessenvertreter auch in der Krise behaupten konnten. Die Betriebsratswahlen blieben einmal mehr die Wahlen mit der höchsten Be-

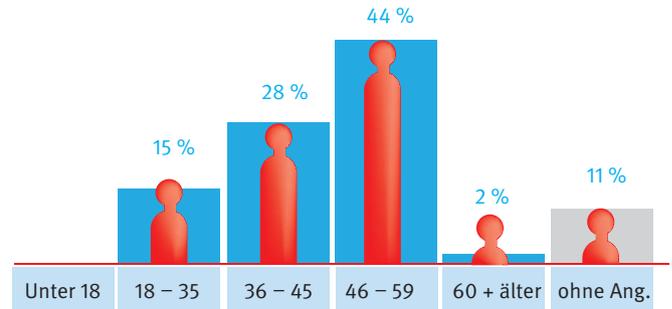
teiligung in Deutschland. In wenigen Einzelfällen gab es starke Verschiebungen, bei denen die IG Metall ihre Mehrheit eingebüßt hat. Andererseits konnte in einigen Betrieben erstmals eine Mehrheit für die IG Metall erreicht werden und andere im Betrieb vertretene Gruppierungen zurückgedrängt werden.

Andere Gewerkschaften oder Verbände spielten insgesamt auch 2010 nur eine randständige Rolle. Zu sehr hatten sich Aktionen solcher Gruppierungen als Schützenhilfe für beschäftigtenfeindliches Vorgehen entlarvt. Bedauerlich ist aus Sicht der IG Metall, dass die Betriebsratsgremien nicht verjüngt wurden. Möglicherweise eine Auswirkung der Krise, dass erfahrene Kolleginnen und Kollegen in dieser schwierigen Situation gefragt waren. Alles in allem war es angesichts der zurückliegenden Probleme ein solides Ergebnis für die IG Metall und eine hohe Anerkennung für die Leistung der IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte.

Ergebnis der Betriebsratswahlen 2010 für Baden-Württemberg insgesamt:



Betriebsratsmitglieder 2010 nach Altersgruppen für Baden-Württemberg insgesamt:





VERTRAUENSLEUTEARBEIT

98

In den letzten Jahren wurde die Arbeit der Vertrauensleute im Bezirk deutlich aufgewertet. »Wir haben uns intensiv hinter einzelne Themen geklemmt und auch einige Experten und Wissenschaftler in unsere Runden eingeladen«, berichtet Gerhard Wick, der in der IG Metall-Bezirksleitung die Vertrauensleutearbeit koordiniert. So wurden die Tarifrunden detailliert vorbereitet, wurden Überlegungen angestellt, um die Wertschöpfungsketten zu sichern und zu stabilisieren und Know-How für die Innovationen und Reaktionsfähigkeit nach der Krise vermittelt.

Arbeitnehmerorientierte Industriepolitik stand ebenso auf der Tagesordnung wie das Thema der Fachkräfteallianz oder der Leichtbau. 2010 referierte Prof. Heinz Bontrup über »Von der Bankenkrise zur Staatsschuldenkrise«, im Folgejahr zeigte Dr. Heinz-Rudolf Meißner die Chancen, Risiken und Veränderungen des Wandels

hin zu mehr E-Mobilität auf. »Aber wir haben den Blick längst nicht nur nach außen gerichtet, denn schließlich sind unsere Vertrauensleute unsere Multiplikatoren in den Betrieben. Als solche sind sie auch wichtig für die Meinungsbildungsprozesse innerhalb der IG Metall«, sagt Wick. Themen wie das Projekt IG Metall 2009, Organizing in den Verwaltungsstellen oder Konzepte zur Mitgliederwerbung in den Betrieben wurden ebenfalls behandelt.

Höhepunkte der letzten vier Jahre waren sicher die Vertrauensleutekonferenzen der letzten beiden Jahre: Im Juni 2010 mit Dietmar Dath zu dessen Buch »Maschinenwinter« und die notwendige Zusammenarbeit von Akademikern und Gewerkschaften. Und im Mai 2011 eine gemeinsame Konferenz zusammen mit Betriebsräten und Arbeitsschützern. Sie drehte sich unter dem Motto »Strategie Zukunft« um die Themen: Kein Verfall von

Arbeitszeit, Leistung und Personalbemessung in taktgebundenen Arbeitssystemen, Schichtarbeit und Gesundheitsschutz sowie Leiharbeit verhindern, begrenzen, gestalten. Zu Gast war der Journalist Günter Wallraff. In rund 500 Betrieben im Bezirk gibt es betriebliche Vertrauenskörper. Insgesamt zählt die IG Metall in Ba-

den-Württemberg fast 11.000 Vertrauensleute. Die Auswertung der Vertrauensleutewahlen 2012 lag zum Redaktionsschluss des Geschäftsberichts noch nicht vor. »Aber es zeichnet sich ein positiver Trend ab«, berichtet Wick.



ALLES, WAS RECHT IST ... ARBEITS-, TARIF- UND SOZIALRECHT

Zu den Aufgaben im Bereich Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht gehört die Beratung und Unterstützung der Verwaltungsstellen. Schwerpunkt dabei ist die Auslegung der Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie, das Metallhandwerk, die Textil- und Bekleidungswirtschaft sowie die Holz-, Kunststoff- und Sägeindustrie. Hierzu sind Hinweise zu geben und die dazu ergangene Rechtsprechung auszuwerten.

Von besonderer Bedeutung ist auch die Auswertung der Rechtsprechung zu den Gesetzen, die für die tägliche Betriebsratsarbeit erforderlich sind.

Arbeitstagung und Arbeitskreis zum Arbeitsrecht

Im Rahmen dieser Betreuung und Unterstützung der Verwaltungsstellen wurde im Berichtszeitraum 2- bis 3-mal

jährlich eine Arbeitstagung zum Arbeits- und Sozialrecht durchgeführt. Eingeladen wurden zu diesen Arbeitstagungen die zuständigen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre der Verwaltungsstellen sowie Kolleginnen und Kollegen der DGB-Rechtsschutz GmbH.

Ergänzend zu diesen Arbeitstagungen lädt die Bezirksleitung seit fast 30 Jahren interessierte Kolleginnen und Kollegen Rechtsanwälte und Rechtssekretäre zu einem Arbeitskreis Arbeitsrecht ein. In diesem Arbeitskreis werden regelmäßig aktuelle arbeitsrechtliche Themen und ihre unmittelbare praktische Bedeutung für die Rechtsberatung und Prozessvertretung aufgegriffen. Aus diesem Kreis der Kolleginnen und Kollegen Rechtsanwälte hat sich nicht nur für die Bezirksleitung, sondern auch für



unmittelbare praktische Bedeutung für die Rechtsberatung und Prozessvertretung aufgegriffen. Aus diesem Kreis der Kolleginnen und Kollegen Rechtsanwälte hat sich nicht nur für die Bezirksleitung, sondern auch für

viele Verwaltungsstellen eine regelmäßige Zusammenarbeit ergeben. Dies wirkt sich insbesondere in Vorbereitung von Tarifrunden positiv aus.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Im Berichtszeitraum war auch die Interessenvertretung unserer Mitglieder und der Betriebsräte vor den Arbeits- und Sozialgerichten von hoher Bedeutung. Dabei stellt der gewerkschaftliche Rechtsschutz nach wie vor eine wichtige Leistung für die Mitglieder dar. Bundesweit kümmern sich rund 360 Rechtssekretäre der DGB-Rechtsschutz GmbH um die Vertretung der Gewerkschaftsmitglieder in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht. 39 davon sind in den insgesamt 16 DGB-Rechtsschutzbüros in Baden-Württemberg tätig. Die IG Metall selbst beschäftigt in Mannheim einen eigenen Rechtssekretär. In den Verwaltungsstellen der Region Stuttgart (Stuttgart, Ludwigsburg, Esslingen, Waiblingen und Göppingen-Geislingen) sind weitere Juristen tätig, die die Mitglieder vor Gericht vertreten oder die Fälle für die Rechtssekretäre des DGB vorbereiten.



GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT

»Zwischen 2008 und 2011 wurde die Bundesrepublik von einer Finanz- und Wirtschaftskrise überrollt, die sie in dieser Dramatik seit ihrem Bestehen nicht erlebt hat«, bewertet Jupp Bechtel die letzten vier Jahre.

Bechtel ist in der Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zuständig. »Uns drohte ein Szenario mit dramatischem Arbeitsplatzabbau. Dabei wären die kompletten Lasten der Krise auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt worden. Zum Glück sind wir einen anderen Weg gegangen«, beschreibt er rückblickend. »Durch unsere gemeinsames Vorgehen ist es gelungen, Massenentlassungen zu verhindern. Geschafft haben wir das durch die erweiterten und ver-

besserten Regelungen zur Kurzarbeit und den vorhandenen flexiblen tarifvertraglichen Möglichkeiten. Das hat Arbeitsplätze gerettet und Deutschland sicherer als die anderen Nationen durch die Krise getragen«, so die Schlussfolgerung. Doch die äußeren Umstände haben

gleichzeitig einen höheren Qualifizierungsbedarf ausgelöst. Es mussten Antworten auf die Fragen gegeben werden, wie betrieblich auf die Auswirkungen der Krise reagiert werden kann und wie die vorhandenen Regelungen effektiv genutzt werden können, um Beschäftigung aktiv zu sichern.

Während dieser Zeit fanden auch Vertrauensleutewahlen (2008) und Betriebsratswahlen (2010) statt. Bechtel:

»Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen wurden erstmals in die Gremien gewählt. Und wer neu in dieser Verant-



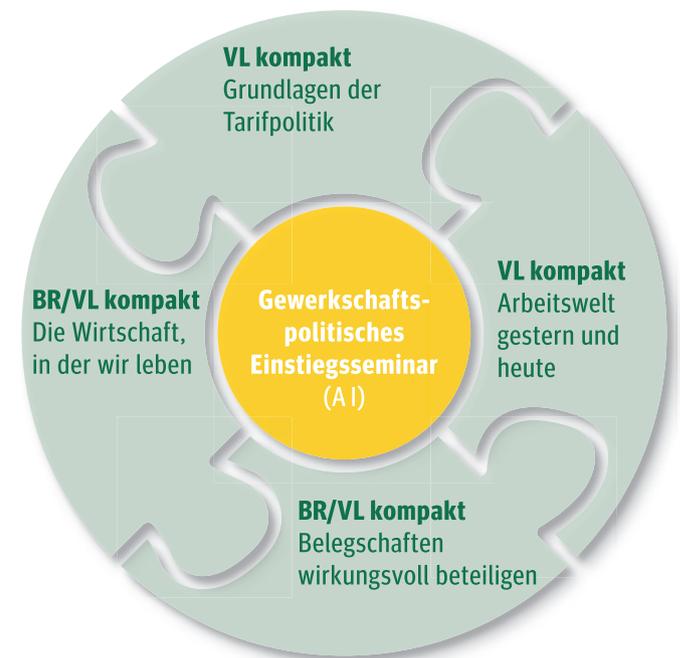
wortung ist, muss qualifiziert werden. Insgesamt zeigt sich, welchen Spagat die gewerkschaftliche Bildungsarbeit machen musste. Es ging um Qualifizierung zu Sach- und Krisenthemen und Grundlagenqualifizierung unserer Vertrauensleute und Betriebsräte für eine aktive Interessenvertretung«, meint Bildungsexperte Bechtel. »Wir mussten kurzfristig auf den aktuellen Bedarf reagieren und passende Angebote unterbreiten.«

Mit BR-Kompakt steht für die Weiterqualifizierung der Betriebsräte eine Ausbildungsreihe mit 7 einwöchigen Seminarmodulen an den zentralen Bildungsstätten zur Verfügung. »Dabei geht es um Kenntnisse bei rechtlichen, betriebsverfassungsrechtlichen, tarifpolitischen und wirtschaftspolitischen Themen«, sagt Bechtel.

Für die Weiterqualifizierung der Vertrauensleute wurde mit VL-Kompakt eine Ausbildungsreihe mit 4 einwöchigen Seminarmodulen an den zentralen Bildungsstätten entwickelt.

Dort erhalten die betrieblichen Multiplikatoren der IG Metall Baden-Württemberg das nötige Rüstzeug für die Bereiche Ökonomie, Tarifpolitik, »Belegschaften wirkungsvoll beteiligen« und zum Thema »Die Wirtschaft in der wir leben«.

Bechtel: »Jetzt muss vor Ort für diese Bildungsreihen geworben werden. Inhalt und Qualität stimmen, ebenso die Rahmenbedingungen an den Bildungsstätten für ein erfolgreiches, gemeinsames, solidarisches Lernen.«



Für die Qualifizierung der Funktionäre muss Personal laufend geschult werden, sonst lässt sich die qualifizierte Vermittlung von Bildungsinhalten nicht sicherstellen. Am 9. Juli 2008 startete eine Reihe für Referentinnen und Referenten in tarifpolitischen Seminaren. Mit dabei waren rund 35 Kolleginnen und Kollegen. Bis Dezember 2010 wurde zusammen mit der Bildungsstätte Lohr in acht einzelnen Modulen zu unterschiedlichen tarifpolitischen Themen qualifiziert. Bechtel: »Wir wollen wieder mehr tarifpolitische Kompetenz aufbauen. Dazu brauchen wir qualifizierte Referentinnen und Referenten für die Vermittlung von tarifpolitischen Themen. Genau dieses Ziel verfolgen wir mit dieser Qualifizierungsreihe.«

104 Im November 2011 starteten zwei Ausbildungsgänge, die Referentinnen und Referenten in methodischen und didaktischen Themen für die Durchführung von Seminaren qualifizieren sollen. Rund 30 Kolleginnen und Kollegen haben am ersten Treffen teilgenommen. Die Qualifizierung erfolgt in Kooperation mit den Bildungsstätten Lohr und Bad Orb und endet im November 2012.

Auf der bezirklichen Referententagung am 4. März 2010 tauschten sich 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu aktuellen Themen aus. Herausforderungen der Finanz- und Wirtschaftskrise für die IG Metall, neue Seminarangebote hierzu und betriebspolitische Themen standen dabei im Mittelpunkt.

Am 9. Februar 2012 ging es um die Rahmenbedingungen und Forderungselemente der anstehenden Metall- und Elektrotarifrunde. Über 90 Anwesende diskutierten mit Bezirksleiter Jörg Hofmann. »Allerdings war zu diesem

Zeitpunkt eine Tagung ohne Blick auf die schwelende Finanz- und Schuldenkrise in Europa und die damit zusammenhängenden gesellschaftspolitischen Fragestellungen und Anforderungen nicht denkbar«, erinnert sich Bechtel. Doch Prof. Dr. Helge Peukert von der Universität Erfurt ist es in einem »spannenden und kurzweiligen Referat« offenbar gelungen, pointiert die komplexen Inhalte und Zusammenhänge aufzuzeigen. »Er sprach Klartext und klärte darüber auf, was hier falsch läuft und wo angesetzt werden müsste, um auch die Verursacher angemessen an den Krisenlasten zu beteiligen. Das ist leider bis heute nicht geschehen.«

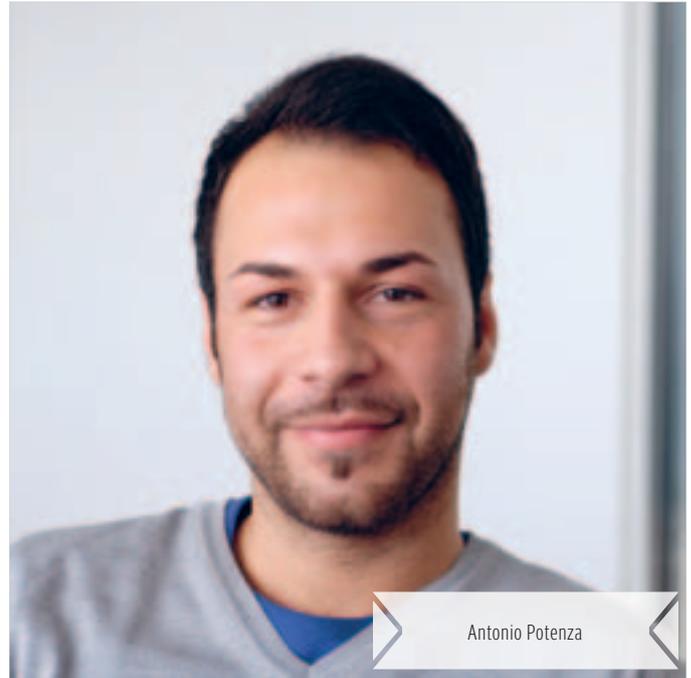
Erfahrungsberichte >

Man macht seine Arbeit, als Betriebsrat oder Vertrauensfrau zum Beispiel, und wird dann irgendwann von jemandem aus der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall angesprochen: „Wie wär’s, wenn Du an einem Kurs teilnimmst, der dich zum Referenten qualifiziert?“

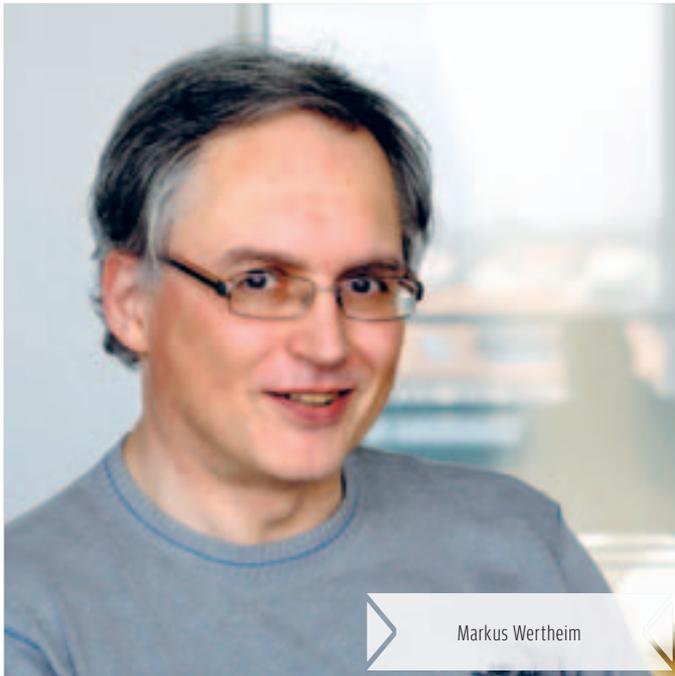
So ging es **Antonio Potenza**. So kam der 26-jährige Industriemechaniker von der Firma Modine in Kirchentellinsfurt dazu, innerhalb von zwei Jahren über 40 Tage im Betrieb zu fehlen – unbezahlt freigestellt; den finanziellen Ausgleich trägt die IG Metall. Sie investiert in zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, damit die Gewerkschaft immer genug überzeugende Veranstaltungen auf die Beine stellen kann. Die Teilnehmer wiederum investieren eine Menge Freizeit und Engagement. Anstatt eine CAD-gesteuerte Stanzmaschine zu bedienen, lässt Antonio Potenza sich auf neue Erfahrungen und Sicht-



Jacqueline Sachse



Antonio Potenza



Markus Wertheim



Joachim Nisch

weisen ein. Er lernt, wie man bei der Vorbereitung und Leitung einer Veranstaltung vorgeht, wie man Menschen mit ganz verschiedenen Ansätzen auf eine gemeinsame Ebene bringt und wie man Teilnehmern neue Horizonte eröffnet.

»Das ist eine persönliche Bereicherung«, freut er sich: »Das stärkt das Selbstbewusstsein und auch den Stand gegenüber dem Unternehmen.«

Joachim Nisch (58) ist Leiter der Vertrauensleute bei Daimler in Sindelfingen. Der gelernte Koch, der vor 27 Jahren »zum Daimler« kam, organisiert schon seit Jahren Veranstaltungen und sucht Referenten aus. Dass er sich nun die Mühe macht, selbst seine Kompetenzen noch zu vertiefen, hat einen klaren Grund: »Auch als erfahrener Funktionär sollte man bei den Denkweisen und Techniken von Veranstaltungen stets auf dem aktuellen Stand sein – Moderieren, Hinhören, Nachfragen, das muss man immer wieder neu angehen.«

Nisch will auch selbst als Referent aktiv sein: »Die IG Metall ist mitten in einem Umbruch. Da brauchen wir junge Leute als Referenten, aber auch solche wie mich, die schon vieles erlebt und erfahren haben und die das auch weitergeben können.« Und noch ein Grund: »Mir macht's einfach Spaß.«

Markus Wertheim ist gelernter Industriekaufmann und arbeitet beim Maschinenbauer Wilhelm König in Wertheim. Seit drei Jahren ist der 51-jährige Betriebsratsvorsitzende freigestellt. Er freut sich über die neuen Erfahrungen und Kompetenzen, »auch, dass man den Gesprächspartner besser einschätzen; ein Gespräch besser führen kann«. Wie alle Teilnehmerinnen und Teil-

nehmer der Weiterbildung setzt auch Markus Wertheim sein frisch erworbenes Wissen gleich in eine Veranstaltung um. Für die Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim entwickelt er eine Abendschulung zum Familienpflegezeitgesetz – »die politische Brisanz, die auch die Arbeitgeber treffen wird, kann man in so einer Veranstaltung gut vermitteln.«

Auch **Jacqueline Sachse**, freigestellte Betriebsrätin bei Mikronas in Freiburg, freut sich über die Lernfelder in der Theorie und die Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis. »Man bekommt zum Beispiel viel psychologischen Hintergrund – wie eine Gruppe zusammenspielt, wie Einzelne sich angemessen einbringen können.« Der neue Blick auf das eigene Verhalten und das von Kollegen – »das ist famos«.

Man profitiere persönlich, sagt Jacqueline Sachse: »Da mache ich auch was für mich selbst; ich bleibe nicht stehen, man wird auch selbstbewusster bei der Sache.« Und man habe auch beruflich neue Möglichkeiten: »So eine Qualifikation bringt einem neue Möglichkeiten in der Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen; und ein kluger Arbeitgeber schätzt es auch, wenn man methodisch und inhaltlich mehr drauf hat.«

Bildungsstatistik Bezirk Baden-Württemberg

Seminar- und Teilnehmerstruktur	2008			2009			2010			2011		
	Region	Bildungs- -stätte	gesamt									
Anzahl Teilnahmen gesamt:	16.187	1.868	18.055	18.005	2.058	20.063	15.218	2.200	17.418	16.579	2.495	19.074
* TN Seminare der VST	8.746	0	8.746	9.823	0	9.823	7.928	0	7.928	9.161	0	9.161
* TN Seminare der BZL	1.303	0	1.303	1.514	0	1.514	1.137	0	1.137	1.593	0	1.593
* TN Seminare der BRG	5.702	0	5.702	6.261	0	6.261	5.594	0	5.594	5.180	0	5.180
* TN Seminare der VV	0	1.274	1.274	0	1.432	1.432	0	1.489	1.489	0	1.556	1.556
* TN Seminare der BS	0	594	594	17	626	643	0	710	710	0	898	898
* TN Seminarart leer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
* TN reg. Budget 2	435	0	435	390	0	390	559	1	560	540	41	581
* TN bei externen Bildungsträgern	1	0	1	0	0	0	0	0	0	105	0	105
* TN nach § 37.6 BetrVG	2.975	793	3.768	3.176	676	3.852	2.317	984	3.301	4.430	1.349	5.779
* Personen ohne Mehrfachzählung	9.404	1.514	10.918	10.335	1.646	11.981	9.354	1.770	11.124	9.253	1.921	11.174

Personen nach Funktion:

Teilnahmen Funktionäre gesamt	14.428	1.747	16.175	15.490	1.958	17.448	12.595	2.085	14.680	14.306	2.345	16.651
Personen (ohne Mehrfachzählung)	8.017	1.424	9.441	8.264	1.553	9.817	7.223	1.668	8.891	7.547	1.799	9.346
davon BR	4.050	638	4.688	3.930	595	4.525	4.538	775	5.313	4.267	944	5.211
davon freigestellte BR	518	101	619	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon VL (ohne BR-Funktion)	2.739	663	3.402	2.494	752	3.246	1.430	760	2.190	1.589	699	2.288
davon JAV	549	47	596	901	70	971	566	49	615	896	68	964
sonstige	679	76	755	939	136	1.075	689	84	773	795	88	883
Personen ohne Funktion	1.463	97	1.560	2.119	94	2.213	2.252	104	2.356	1.772	123	1.895

Teilnahmen nach Geschlecht:

Männlich	12.540	1.573	14.113	13.595	1.724	15.319	11.035	1.836	12.871	12.218	2.059	14.277
Weiblich	3.410	287	3.697	3.929	315	4.244	3.595	347	3.942	3.840	411	4.251

Teilnahmen nach Altersgruppe:

unter 27 Jahre	2.117	106	2.223	3.041	166	3.207	2.290	125	2.415	2.883	163	3.046
27 bis 40 Jahre	3.455	501	3.956	3.221	489	3.710	2.829	541	3.370	2.901	569	3.470
41 bis 50 Jahre	5.409	693	6.102	5.462	789	6.251	4.571	833	5.404	4.845	881	5.726
über 50 Jahre	4.828	552	5.380	5.597	601	6.198	4.589	679	5.268	5.163	842	6.005

Teilnahmen nach Betriebsgröße:

1 bis 49	608	38	646	698	26	724	789	41	830	657	31	688
50 bis 199	2.177	131	2.308	2.040	108	2.148	2.278	174	2.452	2.344	216	2.560
200-499	4.263	276	4.539	4.511	227	4.738	4.108	368	4.476	4.552	445	4.997
500 bis 999	2.483	227	2.710	2.818	225	3.043	2.290	207	2.497	2.603	330	2.933
1000 bis 4999	3.206	382	3.588	3.609	449	4.058	2.909	448	3.357	3.285	453	3.738
ab 5000	2.773	767	3.540	3.365	936	4.301	2.044	897	2.941	2.411	947	3.358
ohne	677	47	724	964	87	1.051	800	65	865	727	73	800

Teilnahmen nach Berufsgruppe:

Gewerbl. AN	11.322	1.393	12.715	12.002	1.547	13.549	9.432	1.591	11.023	10.522	1.743	12.265
Kaufm. Angestellte	2.088	178	2.266	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technische Angestellte und Meister	2.337	269	2.606	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende	745	15	760	1.469	39	1.508	947	23	970	1.340	37	1.377

Weitere Kennzahlen	2008			2009			2010			2011		
	Region	Bildungs- -stätte	gesamt									

Anzahl Seminare der Vst.

Tagesseminare	290	0	290	327	0	327	318	0	318	297	0	297
Mehrtagesseminare	457	0	457	397	0	397	345	0	345	453	0	453
Wochenseminare	298	0	298	255	0	255	274	0	274	456	0	456
Seminare ohne TN	172	0	172	157	0	157	140	0	140	195	0	195

Anzahl Teilnehmer-Tage der Vst.

	33.592	0	33.592	34.410	0	34.410	32.403	0	32.403	38.777	0	38.777
--	--------	---	--------	--------	---	--------	--------	---	--------	--------	---	--------

Anzahl Referenten/-innen und Bildungsbeauftragte

Gesamt	1.156			1.123			1.123			1.141		
Referenten (Fkt. 184, 284, 384)	572			540			551			550		
Bildungsbeauftragte (Fkt. 434, reg. Schlüssel)	584			583			572			591		



MITGLIEDERWERBUNG

Jugendarbeit in der Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm >

Sich selbst, aber auch die Jugendlichen in die Verantwortung nehmen – so lässt sich das Erfolgsrezept der Jugendarbeit in Heilbronn-Neckarsulm zusammenfassen. Dort hat man das Ziel, jedes Jahr 80 Prozent der neuen Azubis zu organisieren. »Im Schnitt erreichen wir unser Ziel«, erklärt Jugendsekretärin Tanja Silvana Grzesch.

Das ist möglich, weil alle Beteiligten in den Gremien voll dahinter stehen und einem gemeinsamen Fahrplan folgen. Der enthält eine verbindliche Zeitschiene und Zusagen der Beteiligten über Begrüßungsrunden und Seminare. »Sobald der Plan steht, sitze ich den Betriebsräten, Vertrauensleuten und

Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Nacken«, überspitzt Grzesch.

Bei der Ansprache der Azubis hat sich das gemeinsame Erleben als sehr wichtig herausgestellt. »Wir bieten viele Wochenendseminare an, machen aber auch deutlich, dass die IG Metall-Jugend etwas zum Mitmachen ist. Sie entscheiden, was passieren soll und wie, aber sie sind auch diejenigen, die es anpacken müssen. Das kommt gut an«, so Grzesch.



Engagement fordere man auch von den Jugend- und Auszubildendenvertretern ein. »Wir wollen Macher in der JAV, da sind wir direkt.« Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden, bezie-

he man daher die amtierenden Jugend- und Auszubildendenvertreter bei der Nachwuchssuche mit ein. »Wir

setzen auf den Austausch zwischen erfahrenen JAVis und potenziellen Kandidaten, damit bei den jüngeren ein realistisches Bild von der täglichen Arbeit entsteht.«

Betriebsräte bei Iveco:

Ein klares Ziel und der Weg dahin >

Wenn Iveco-Betriebsräte nicht gerade um den Erhalt von Standorten kämpfen müssen, sind sie unter anderem eifrig dabei, ihre Durchsetzungskraft zu steigern – sprich: Mitglieder zu gewinnen. »Die Betriebsräte in den rund 30 deutschen Fiat-Standorten haben ein Projekt entwickelt: 500 neue Mitglieder in einer festgesetzten Zeit sind unser Ziel«, sagt Wilfried Schmid.

Nachdem die Betriebsräte die Mitgliederwerbemaßnahmen beschlossen hatten, stimmten sie sich mit der IG Metall in Ulm ab und legten gemeinsam Zielvorgaben fest. Michael Braun von der Verwaltungsstelle in Ulm organisierte einen Plan für ein permanentes Controlling. »Wir überprüfen immer wieder unsere Pläne und die bisher erreichten Erfolge. So bleibt die selbstgestellte Aufgabe immer im Bewusstsein und bei Bedarf können wir auch etwas ändern.«

Die ersten Ergebnisse sind hervorragend: Von September 2011 bis Mai 2012 konnten 281 neue Mitglieder gezählt werden, berichtet Schmid. An einzelnen Standorten wurde das gesteckte Ziel weit übertroffen: »Da lagen wir schon bei 170 Prozent.«

Da die Betriebsräte an den verschiedenen Standorten per E-Mail stets über den Stand der gesamten Aktion

informiert werden, können sie auch reagieren: »Die Standorte haben ihre Zielzahlen freiwillig nach oben angepasst.«

Zielgruppenorientierte Mitgliederwerbung in Friedrichshafen-Oberschwaben >

Dem Wandel in der Beschäftigtenstruktur begegnet man in Friedrichshafen seit einigen Jahren erfolgreich mit »Zielgruppenorientierter Öffentlichkeitsarbeit«. Das bedeutet, unterschiedliche Beschäftigtengruppen im Betrieb anhand ihrer jeweiligen Wertvorstellungen und Interessen spezifisch anzusprechen.

Lilo Rademacher, Zweite Bevollmächtigte in Friedrichshafen-Oberschwaben, erklärt, was dahinter steckt: »Es geht darum, drei simple Leitfragen zu beantworten und daraus eine strategische Herangehensweise abzuleiten: Wen wollen wir erreichen? Was sind deren Bedürfnisse? Und was können wir ihnen anbieten?«

Erste Erfahrungen damit sammelte man am Bodensee bei einem Pilotprojekt, das von 2006 bis 2009 an mehreren ZF-Standorten – unter anderem in Friedrichshafen – durchgeführt wurde. »Das Projekt brachte deutliche Mitgliederzuwächse in nahezu allen Beschäftigtengruppen sowie mehr Angestellte und technische Experten in die Vertrauenskörper. Damit wurde bei ZF eine neue und nachhaltige Kultur geschaffen, was sich unter anderem in der Beteiligung der

Entwicklungszentren an den Warnstreiks in der Tarifrunde 2012 zeigte«, resümiert Rademacher. Aufgrund der

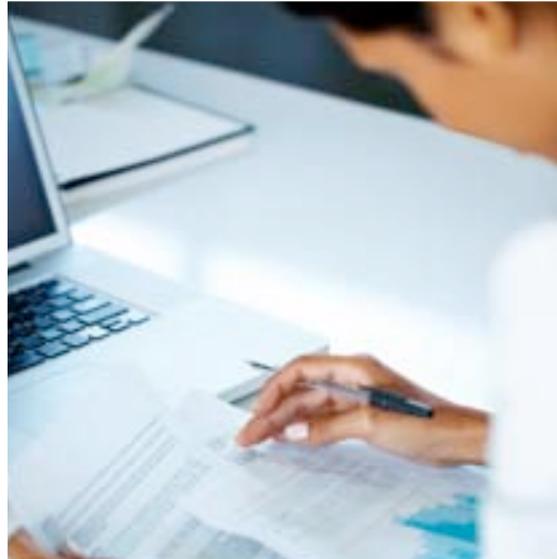


positiven Bilanz kommt das Erfolgsrezept der Zielgruppenorientierung inzwischen auch bei anderen Betrieben der Verwaltungsstelle zum Einsatz wie bei mtu/Tognum oder beim Caravan-Hersteller Hymer. Auch dort bewährt sich, dass sich die Aktiven der IG Metall zunächst ein Bild von den Menschen machen, um die sie sich bemühen wollen; auch dort zeichnen sich bereits erste Erfolge ab.

Ansprache von Ingenieuren und technischen Experten bei Bosch Feuerbach >

»Die Strategie, mit der Betriebsrat und Vertrauenskörper bei Bosch Feuerbach dem Strukturwandel begegnen, hat mehrere Facetten«, wie der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und VK-Leiter Frank Sell berichtet. Ein wesentlicher Aspekt ist Dezentralisierung. So arbeite man am Standort nicht nur seit Jahren kontinuierlich am Ausbau der Vertrauensleute-Strukturen – insbesondere in der Entwicklung. Die Betriebsräte nehmen sich auch direkt in ihren jeweiligen Bereich der Probleme der Beschäftigten an. »Unser Motto lautet: Raus aus dem Elfenbeinturm. Nur so können wir der Vielfalt von Produktion, Maschinenbau, Forschung und Entwicklung sowie IT am Standort gerecht werden. Den direkten Kontakt sucht der Betriebsrat auch mit allen neu eingestellten Beschäftigten im indirekten Bereich. Dazu bietet er ihnen ein freiwilliges 30-minütiges Begrüßungsgespräch

an, zu dem 95 Prozent der Eingeladenen erscheinen. »Der Betriebsrat stellt sich kurz vor und dann haben die Kolleginnen und Kollegen das Wort«, erklärt Sell. »Wir lassen sie von sich erzählen und meist ergeben sich daraus Ansatzpunkte dafür, was Betriebsrat und IG Metall konkret für sie tun können.«



Als Türöffner hat sich dabei der Ingenieurstarifvertrag bei Bosch erwiesen. »Das ist das Pfund, mit dem wir wuchern können«, berichtet Sell, »Zeitsouveränität ist für Beschäftigte aus Forschung und Entwicklung ein wichtiges Thema. Und anhand des Tarifvertrages können wir konkret zeigen, was die IG Metall für Ingenieure tut und unsere Beratungskompetenz als Betriebsrat darstellen. Die Gespräche verlaufen meist positiv und offene Fragen werden bei

Folgeterminen beantwortet«, bilanziert Sell. »Uns geben die Gespräche die Gelegenheit, einen persönlichen Kontakt zu ihnen herzustellen und die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen – das A und O in unserer Arbeit – herzustellen.«

Ausgetretene Mitglieder in der Verwaltungsstelle Gaggenu zurückgewinnen >

Auch Ex-Mitglieder sind eine interessante Zielgruppe: Knapp zehn Prozent der Kolleginnen und Kollegen, die

seit 2005 aus der IG Metall ausgetreten waren, hat die IG Metall-Verwaltungsstelle Gaggenau in den folgenden sechs Jahren zurückgewonnen. »Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sich auf jeden Fall lohnt, Rückkehrgespräche zu führen«, berichtet Roman Zitzelsberger, der Erste Bevollmächtigte. »Die meisten Mitglieder reagieren sehr positiv, auch wenn sie die Kündigung nicht rückgängig machen. Die Mundpropaganda spielt eine nicht unwesentliche Rolle, wenn man gute Gespräche geführt hat – so können Domino-Effekte verhindert werden. Das ausgetretene Mitglied motiviert dann also nicht weitere Mitglieder aus seinem Bekanntenkreis dazu, ebenfalls auszutreten.«

Zum einen ist der Umgang mit Austritten in Gaggenau sehr systematisch: Alle Informationen werden in elektronische Listen eingetragen und stets aktualisiert; aus den Austrittsgründen wird dann wiederum ein statistischer Zusammenhang ermittelt. Zum anderen ist der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen, die austreten wollen, sehr persönlich: In Unternehmen mit Betriebsrat wird dieser einbezogen, wenn ein Beschäftigter die IG Metall verlassen will – der Betriebsrat nimmt dann Kontakt mit dem oder der Betroffenen auf, um die Gründe zu erfahren. »Das soll natürlich sehr zeitnah geschehen, damit das Mitglied wahrnimmt, dass es für uns Bedeutung hat.« Und ein Telefonat mit einer Kollegin der Verwaltungsstelle soll ebenfalls dem Austrittswunsch die Gründe für einen möglichen Verbleib in der IG Metall gegenüberstellen. Wer telefonisch nicht erreichbar ist, wird schriftlich mit einem möglichst genau angepassten Text angeschrieben. Für die Gaggenauer Verwaltungsstelle ist klar, dass die Gründe für einen Austritt nicht alle durch

reine Überzeugungsarbeit ausgeräumt werden können. Doch der Erfolg in vielen Einzelfällen ist schon ein Wert an sich. »Und dass alle wissen, dass wir uns um unsere Mitglieder bemühen, ist einer der Grundsteine für künftige Erfolge.«



PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Professionelle Medienarbeit auf der Höhe der Zeit	114 - 117
Willi-Bleicher-Preis	118 - 119
Bücher der IG Metall Baden-Württemberg	120 - 121



PROFESSIONELLE MEDIENARBEIT AUF DER HÖHE DER ZEIT

Der Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit stand während der zurückliegenden vier Jahre praktisch unter Dauerstrom. Ein Ereignis jagte das nächste, eine Kampagne die andere. Und das alles unter den sich ändernden Rahmenbedingungen der Medienwelt.

Aber eine lebhaftere Öffentlichkeitsarbeit zeigte die Bezirksleitung der IG Metall im Südwesten als eine Organisation mit professioneller Medienarbeit auf der Höhe der Zeit. 2010 wurde die Pressestelle der IG Metall Baden-Württemberg nach einer repräsentativen Umfrage des Institutes Dr. Döblin unter Wirtschaftsjournalisten als beste Verbandspressestelle

im Land bezeichnet.

Frischen Wind gab es auch durch eine Semesterarbeit der Uni Hohenheim. Studierende der Kommunikationswissenschaften befassten sich darin intensiv mit der Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederwerbung der IG Metall. Herausgekommen sind spannende Ideen, interessante Ansätze und bei den Studentinnen und Studenten die Erkenntnis: Die IG Metall ist vieles, aber keine langweilige und angestaubte Organisation.

Ein weiteres Projekt in Kooperation mit der Uni Hohenheim wertete die Internetpräsenz und die Textqualitäten der IG Metall aus. Die Ergebnisse wurden auf einer Geschäftsführerklausur



im Juli 2010 präsentiert und fließen in die weitere Kommunikationsarbeit ein.

Pressearbeit im Überblick

Geprägt wurde das Bild der IG Metall Baden-Württemberg durch ihre Präsenz in den regionalen und überregionalen Medien. Insgesamt wurden über 220 Pressemitteilungen von der Bezirksleitung herausgegeben, mehr als 60 Pressekonferenzen angeboten und über 20 Hintergrundgespräche mit Journalisten geführt. In den Tageszeitungen (Stuttgarter Zeitung, Stuttgarter Nachrichten, Handelsblatt, Frankfurter Allgemeine, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Rundschau usw.) wurden 57 Wortlautinterviews mit Bezirksleiter Jörg Hofmann veröffentlicht; ergänzt durch zahlreiche »Agenturgespräche« mit DPA, Reuters oder DAPD.

Die Tarifrunden

Die Tarifrunde 2008 war durch die baden-württembergische Kampagne »Konsequent für 8 Prozent« geprägt. Mit Großflächenplakaten und einem Kinospot machte die IG Metall auf den Hunger der Geldbeutel nach Entgelt-erhöhungen aufmerksam. Der 30-sekündige Kinospot wurde durch eine Ausstrahlung in den ARD-Tagesthemen ausgezeichnet. Zahlreiche Plakatmotive der Kampagne wurden in positiver



Darstellung auch zur Illustration von Zeitungsberichten abgedruckt. Erstmals kamen auch Podcasts, kurze Videoclips von Aktionen oder den Verhandlungen zum Einsatz, die auf der Internetseite abgerufen werden konnten.

Die Tarifikampagne 2010 war aufgrund der besonderen Umstände der Tarifrunde bei Weitem nicht so umfangreich. Dafür wurde mit einer umfangreichen Broschüre das komplexe Tarifergebnis praktisch präsentiert.

Anders die Tarifrunde 2012: Kinospot, Großflächenplakate, T-Shirts und vieles Mehr verliehen der Tarifikampagne »Mehr + fair« in Baden-Württemberg ihr unverwechselbares Gesicht in der Öffentlichkeit und

wurden ebenfalls von einigen Medien in deren Berichterstattung aufgegriffen. Im Frühjahr 2012, mitten in der heißen Phase der Tarifrunde 2012, war Hofmann zu Gast in der Sendung »SWR 1 Leute«. Und mit einer Sonderbeilage in der Stuttgarter Zeitung und den Stuttgarter Nachrichten präsentierte sich die IG Metall als moderne Arbeitnehmervertretung mit langer und guter Tradition. Ergänzt wurde die Öffentlichkeitsarbeit durch einen SMS-Service, einen Tarifnewsletter, Podcasts sowie verstärkten Aktivitäten auf den Online-Plattformen Facebook, Twitter und YouTube.





Kampagnen

Weitere Kampagnen gab es im Rahmen der Tariffbewegung für eine neue Altersteilzeit, gegen prekäre Beschäftigung und gegen das Sparpaket der Bundesregierung. Insbesondere die Aktionen gegen das Sparpaket richteten sich im Herbst 2010 ebenfalls an eine breite Öffentlichkeit. Plakate sorgten für Aufmerksamkeit, die regionalen Medien wurden mit Sparpaketaktionen in großer Breite einbezogen und mit einem Lkw im Kampagnen-



outfit wurden die Pakete vom Schlossplatz in Stuttgart effektiv und sichtbar nach Berlin vor das Bundeskanzleramt gebracht. Festgehalten wurden die Aktionen auch für diese Kampagne in Video-Podcasts, die im Internet als Download zur Verfügung stehen.

Metallnachrichten

Seit der letzten großen Bezirkskonferenz hat die IG Metall Baden-Württemberg 48 reguläre Ausgaben der Metallnachrichten getextet, gestaltet und herausgegeben. Dazu kamen noch rund zwei Dutzend Extra-Ausgaben für Betriebe.

Weitere Publikationen

Rund zwei Dutzend Broschüren sowie fünf Bücher wurden seit 2008 von der IG Metall Baden-Württemberg herausgegeben.

<http://www.bw.igm.de/wir/presse/>



AZUBIS SIND KEINE WEGWERFARTIKEL!

Mehr Respekt vor der Zukunft!
Auszubildende unbefristet übernehmen –
damit das Unternehmen jung bleibt!

www.bwlgm.de

MEHR + FAIR

TARIF 2012

117

metallnachrichten
Die Wochenzeitung für die Beschäftigten Baden-Württemberg

Erntegelage
Einkaufspreise, die Unternehmens-
renten und die Erntegelage
Seite 2

Info-Runde
Die Beschäftigten-Informationen
für den 14. Dezember
Seite 2

Zeitspiel

Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit

Die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie sinkt weiter. Die Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit. Die Zahl der Beschäftigten sinkt weiter. Die Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit.

metallnachrichten
Die Wochenzeitung für die Beschäftigten Baden-Württemberg

Arbeitsmarktsituation
Die Lage der Beschäftigten in der
Metallindustrie ist weiterhin
schwierig.
Seite 2

Tarifpolitik
Die Beschäftigten-Informationen
für den 14. Dezember
Seite 2

Prekär ist nicht fair!

Die Beschäftigten in der Metallindustrie sind weiterhin prekär. Die Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit.

metallnachrichten
Die Wochenzeitung für die Beschäftigten Baden-Württemberg

Atomkraft: Schluss
Die Beschäftigten-Informationen
für den 14. Dezember
Seite 2

Grüne-Rote
Die Beschäftigten-Informationen
für den 14. Dezember
Seite 2

Atomausstieg: Jetzt!

Die Beschäftigten in der Metallindustrie sind weiterhin prekär. Die Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit.

metallnachrichten
Die Wochenzeitung für die Beschäftigten Baden-Württemberg

Ein guter Start ins neue Jahr:
Mehr Geld in der Tasche

36 Euro extra im Dezember

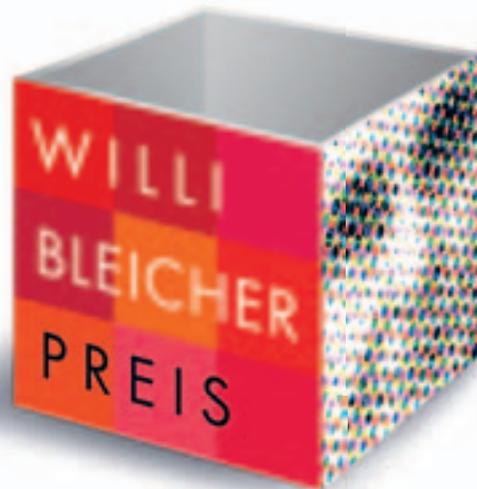
Die Beschäftigten in der Metallindustrie sind weiterhin prekär. Die Arbeitgeber spielen weiter auf Zeit.

WILLI-BLEICHER-PREIS

Journalisten auszeichnen, die mit ihrer Arbeit die Arbeitswelt in Baden-Württemberg für Leser, Hörer und Betrachter erlebbar machen, dieses Ziel verfolgt der Willi-Bleicher-Preis 2012. Ausgeschrieben hat den Preis die IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg.

IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann: »Die Arbeitswelt befindet sich in einem gewaltigen Umbruch. Der technologische Wandel verändert nicht nur Produkte und Techniken, er verändert auch die Anforderungen an die Menschen und deren Qualifikationen. Die früher meist klare Grenze zwischen

Arbeit und Leben verläuft längst fließend. Ständige Erreichbarkeit, entgrenzte Arbeitszeiten und wachsende Flexibilität zählen längst zum Alltag der Menschen – und haben ihren Preis. Die sogenannte Work-Life-Balance verändert sich.«



Wie sich die Arbeitswelt wandelt und wie die Menschen mit diesem Wandel umgehen, vor welche Probleme sie dadurch gestellt werden oder welchen Nutzen sie daraus ziehen, darüber berichten jeden Tag viele Journalisten.

Mit dem Willi-Bleicher-Preis will die IG Metall einige dieser Beiträge würdigen, sie in Erin-

nerung rufen und gleichzeitig eine Plattform für eine hoffentlich nachhaltige Wirkung dieser Beiträge schaffen. Hofmann: »Der Mensch definiert sich zu einem großen Teil durch seine Arbeit. Verändert sich die Arbeit, verändert sich der Mensch. Und es sind die Journalisten, die diese Veränderung begleiten. Das wollen wir zeigen.«

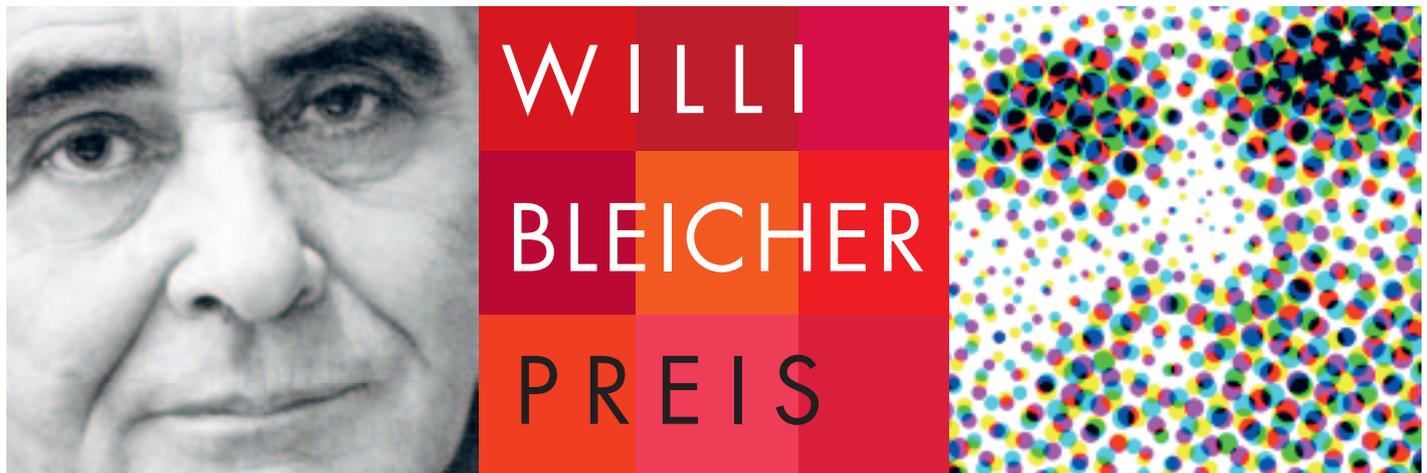
Der Willi-Bleicher-Preis 2012

Wandel der Arbeitswelt: Arbeit und Leben – Leben und Arbeit.

Die Preisverleihung erfolgt in festlichem Rahmen am Abend des 13. Juli 2012 auf der Großen Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg in Ludwigsburg.

Die Auswahl der Preisträger erfolgt durch eine unabhängige Jury, die aus Professor Dr. Frank Brettschneider, Universität Hohenheim, Institut für Kommunikationswissenschaft, Wolfgang Storz, Publizist und ehemaliger Chefredakteur der Frankfurter Rundschau und Peter Heilbrunner, Abteilungsleiter Wirtschaft und Umwelt, SWR Hörfunk, besteht.

<http://www.willi-bleicher-preis.de>





BÜCHER DER IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

120 **Geschichten der Arbeit und der Arbeitswelt sammeln sich in über 60 Jahren zahlreiche an.** Erst recht in Regionen und Unternehmen, die Industriegeschichte geschrieben haben. Damit diese Geschichten nicht verloren gehen, sondern immer präsent bleiben, hat die Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg begonnen, einige davon aufzubereiten oder die Aufbereitung zu unterstützen. Entstanden sind fünf Bücher, die sechs Jahrzehnte Arbeit und Leben beschreiben:

- **Strategie Zukunft**
60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg
- **125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz**
Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung
- **»Und wenn die Welt voll Teufel wär ...«**
Willi Bleicher – Ein konsequentes Leben für Menschenwürde und Gerechtigkeit

- **Die Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft Stuttgart-Untertürkheim**
(Ein Reprint der Originalausgabe von Dr. Fritz Schumann aus dem Jahre 1911)
- **»... auch beim Bosch gibt's nichts umsonst«**
100 Jahre Arbeit und Leben in Feuerbach aus Sicht der Beschäftigten.

Mit einem ganz anderen Thema beschäftigt sich ein Buch, das im Herbst 2011 erschienen ist und maßgeblich von einer Metallerin und einem Metaller aus dem Bezirk auf den Weg gebracht worden war: **Das Handbuch Medien machen** liefert praktisch, handlich und verständlich das kleine 1 x 1 der Öffentlichkeitsarbeit zwischen zwei Buchdeckeln und richtet sich an engagierte Leute in Gewerkschaften, Betriebsräten und Non-Profit-Organisationen. Geschrieben haben es unter anderem Jordana Vogiatzi, Pressesprecherin der IG Metall Stuttgart, sowie Kai Bliesener, Pressesprecher der IG Metall in Baden-Württemberg.



ISBN 978-3-931112-19-6



ISBN 978-3-931112-22-6



ISBN 978-3-931112-23-3

ISBN 978-3-931112-20-2



ISBN 978-3-89472-731-4



ISBN 978-3-931112-14-1



UNSERE ORGANISATION

Jugend	124 - 129
Frauen	130 - 131
Migranten	132 - 133
Senioren	134 - 135
Schwerbehinderte Menschen	136 - 137
Internationale Zusammenarbeit	138 - 139





JUGEND

»Operation Übernahme« geglückt ›

Für die junge IG Metall zieht sich ein Thema wie ein roter – oder besser schwarz-gelber – Faden durch die vergangenen Jahre: Unser Kampf für eine Zukunft mit Perspektiven für die Jugend. Das bedeutet in erster Linie die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung. Mit zahlreichen Aktionen haben wir das Thema in der Öffentlichkeit, den Betrieben und auch in der IG Metall nach vorne gebracht und zu einer der zentralen Forderungen in der Metall- und Elektro-Tarifrunde 2012 gemacht. Eine treibende Kraft dabei war stets die Jugend in Baden-Württemberg. Doch vom Start der »Operation Übernahme« bis zur Durchsetzung der unbefristeten Übernahme der Ausgebildeten in der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifrunde 2012 war es ein weiter Weg. Das Leitungsteam des Bezirksjugendausschusses wirft einen Blick auf die Meilensteine.

10. Juni 2010 - Show Balls ›

Beim landesweiten Aktionstag »Show Balls« sind rund 6.000 junge Menschen für die Zukunft der Jugend auf den Beinen. Auf tausenden in den Betrieben selbst beschrifteten Bällen präsentierten sie in Stuttgart, Rastatt, Friedrichshafen, Offenburg und Aalen ihre Forderungen den Politikern und Arbeitgebern.

Pascal Eß, Mitglied im Ortsjugendausschuss in Friedrichshafen, war am Bodensee mit dabei.

»Über 700 Jugendliche aus Friedrichshafen, Singen, Ulm und Albstadt sind bei Show Balls durch Friedrichshafen gezogen und haben lautstark für eine gerechte Arbeitswelt demonstriert. Die Demo endete mit einer großen Übernahme-Party an der Uferpromenade mit Redebeiträgen von Azubis, Livemusik und Mitmachaktionen. Die von den Azubis mit ihren Forderungen



beschrifteten Übernahmehälle konnten Passanten noch Stunden später am Seeufer bewundern. Ein Highlight war sicherlich die große Wasserschlacht, die am Ende für tiefend nasse Teilnehmer gesorgt hat. Show Balls hat sich bei vielen Azubis als Synonym für unsere Forderung nach einer guten Ausbildung und der unbefristeten Übernahme eingepägt. Die Aktion hat aber auch gezeigt, dass es ungeheuren Spaß machen kann, für seine Rechte einzutreten.«

12. und 13. November 2010 – Annahme des Sparpakets verweigert ›

Etwa 45.000 Menschen demonstrieren am 13. November 2010 im Rahmen des bundesweiten Aktionstages

des DGB auf dem Stuttgarter Schlossplatz gegen die einseitige Sparpolitik der Bundesregierung. Die IG Metall-Jugend war bereits am Vorabend in der Innenstadt unterwegs, um gegen den unsozialen Sparkurs zu protestieren.

Michael Hoffmann, Mitglied des Ortsjugendausschuss in Freiburg, wollte das Sparpaket loswerden.

»Wir wollten als Jugend ein Zeichen gegen die Sparmentalität der Regierung setzen. Deshalb haben wir am Abend vor der Kundgebung spontan eine Demo zur Landeszentrale der CDU gestartet. Dort haben wir versucht, ein überdimensionales Sparpaket mit der Aufschrift ‚Zurück an Absender. Annahme verweigert!‘ loszuwerfen. Natürlich hat es nicht in den Briefkasten gepasst. Deshalb haben wir es am nächsten Tag zusammen mit hunderten anderen Paketen voller Unterschriften ge-

gen den schwarz-gelben Sparkurs mit einem Sattel-schlepper nach Berlin geschickt. Die Jugend hat kein solches Sparpaket bestellt. Und wenn ich etwas nicht bestellt habe, dann geht es zurück. So einfach ist das. Statt eines Sparkurses zulasten der jungen Generation fordern wir von der Politik einen Kurswechsel.«

23. bis 26. März 2011 – Bundesjugendkonferenz in Sprockhövel ›

Auf ihrer 21. Bundesjugendkonferenz in Sprockhövel hat die IG Metall-Jugend ihre Mission für die nächsten Jahre festgelegt. Die über 230 Delegierten beschlossen, die »Operation Übernahme« fortzusetzen und forderten, die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung tarifvertraglich zu regeln.

Armin Kaltenbach, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Bosch in Feuerbach, war einer von 48 Delegierten aus Baden-Württemberg.

»Es war eine spannende Konferenz, denn wir hatten uns viel vorgenommen. Es galt, aus den Diskussionen in den Bezirken eine einheitliche Position der IG Metall-Jugend zu formen und sie dann gemeinsam durchzusetzen. Die Diskussionen verliefen sehr konstruktiv. Absolutes Highlight war natürlich der Beschluss, die »Operation Übernahme« weiterzuführen. Die Entscheidung fiel

einstimmig und hatte Folgen: Nicht mal ein Jahr später wurde die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten und Dual Studierenden eine der zentralen Forderungen in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie. Trotz der konzentrierten Arbeit war die Jugendkonferenz ein Mordsspaß. Dafür haben schon die Konzerte, Theateraufführungen und Partys am Rande gesorgt.«

8. Juli 2011 - Tarifpolitische Konferenz in Markelfingen ›

Mit ihren Beschlüssen auf der Bundesjugendkonferenz hat die IG Metall-Jugend die Weichen gestellt. Nun galt es, aus der »Operation Übernahme« konkrete tarifpolitische Forderungen abzuleiten. Dazu trafen sich junge Aktive aus dem ganzen Bezirk in Markelfingen, um ihr Manifest für eine Tarifoffensive zu beschließen.

Für Martina Teubner, Betriebsrätin bei Pretema in Pforzheim, war dies ein Treffen mit überwältigenden Momenten.

»Die Konferenz war für mich die große Einstimmung auf die Tarifrunde 2012. Mit der Abstimmung über unser Manifest zur Tarifoffensive hat die junge IG Metall in

Baden-Württemberg klar und deutlich gezeigt, dass wir einen Tarifvertrag zur unbefristeten Übernahme wollen. Vorher haben wir in den Arbeitsgruppen überlegt, wie eine Regelung genau aussehen könnte. Die Stimmung war der Hammer. Wir alle waren uns einig, was wir



wollen und wie wir es erreichen können. Als wir dann einstimmig die Übernahmeforderung beschlossen haben, war das absolut überwältigend. Ich bekomme heute noch Gänsehaut, wenn ich mir die Bilder aus Markelfingen anschau.«

1. Oktober 2011 - Jugend-Aktionstag in Köln >

Anfang Oktober 2011 kommen über 20.000 junge Metalllerinnen und Metalller in Köln zusammen, um laut und stark ein Zeichen an Politik und Arbeitgeber zu senden: Sie forderten eine Zukunft mit Perspektiven für die Jugend. Der Aktionstag läutete die heiße Phase im Kampf um die unbefristete Übernahme ein.

Hannes Hofmann, Jugend- und Auszubildendenvertreter Hirschmann Automation & Control, war einer von etwa 6.000 Teilnehmern aus Baden-Württemberg.

»Ich bin schon am Vorabend angereist und habe zusammen mit anderen mit statisch haftenden Stickern der »Operation Übernahme« unseren Treffpunkt am Heumarkt verschönert. Das brachte uns Aufmerksamkeit. Viele Passanten sprachen sich für unsere Forderung aus. Am nächsten Tag brachten Feuerspucker und Heavy-Metal-Musik die Stimmung am Heumarkt zum Kochen. Man hat gemerkt, dass die Jugend von ganzem Herzen dabei ist und für ihre Überzeugungen einsteht. Auf der Demo von der zentralen Kundgebung auf dem Neumarkt bis zum Abschluss-Konzert in der Lanxess Arena haben wir ganz Köln lahmgelegt. Da ging nichts mehr. An diesem Tag hat die Jugend gezeigt: An uns und unseren Forderungen kommt niemand vorbei.«



Tarifrunde: 2012 – Übernahme – unbefristet - jetzt! >

Am frühen Morgen des 19. Mai ist es soweit: Nach insgesamt 37-stündigen Verhandlungen liegt ein Ergebnis in den Tarifverhandlungen für die 800.000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie vor. Und die Jugend kann feiern: Die »Operation Übernahme« ist geglückt. Die unbefristete Übernahme wird zur Regel.

Christian Schwaab, Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Mercedes Benz in Gaggenau, hat sich in der Verhandlungskommission die Nacht um die Ohren geschlagen.

»Die Jugend war heiß auf die Tarifrunde. Wir haben von Anfang an Druck gemacht. Ob bei den zentralen Aktionen wie der Präsentation der Jugendvoten in Böblingen und unserem Jugendwarnstreiktag in Sindelfingen oder auch auf den zahlreichen Kundgebungen und Warnstreiks im Land: Wir waren laut und stark für alle drei Forderungen am Start. Und es hat sich gelohnt: Das erzielte Ergebnis kann sich in allen drei Punkten sehen lassen. Aus unserer Sicht ist es aber richtig gut. Die unbefristete Übernahme gibt den Azubis endlich bessere Perspektiven für ihre Zukunft. Leider sind die Dual Studierenden davon ausgeschlossen. Hier sind die Arbeitgeber stur geblieben. Wir werden daran weiterarbeiten, das doch noch hinzukriegen.«

Die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg im Netz:
www.jugend.igm.de
oder www.facebook.com/igmetalljugendbwue





FRAUEN

130 Insbesondere in den kaufmännischen Bereichen verändern sich die Arbeitsbedingungen dramatisch. Im Rahmen der Initiative »Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft« des Bundesarbeitsministeriums haben die IG Metall-Frauen deshalb 2010 das Projekt »FrECh« angestoßen. »Erfahrung nutzen, Ressourcen erweitern« – unter diesem Motto soll die betriebliche Weiterbildung für diese Frauen verbessert werden.

»Die Unternehmen planen neue Technik und neue Betriebsabläufe, aber die Qualifizierung der Beschäftigten wird oft vergessen«, sagt Sylvia Stieler vom Stuttgarter IMU-Institut, eine der Projektmitarbeiterinnen. »Mahle und Trumpf sind die beiden Modellbetriebe, in denen das Projekt entwickelt und erprobt wird«, sagt Sylvia



Stieler – und zwar gemeinsam mit Beschäftigten, Betriebsräten und Personalern.

Bei Mahle etwa zeigte sich: Das bisherige Berufsbild der Sekretärin entwickelt sich mehr und mehr hin zur Assistenz. Neue Kenntnisse werden verlangt – in Projektsteuerung, Organisationsmanagement oder bei den neuen digitalen Informationsmedien. Außerdem wollten die Frauen über das Unternehmen selbst und dessen Produkte mehr wissen. Aus den Erfahrungen der Modellprojekte entsteht im Lauf des Jahres 2012 ein Baukasten, der bis Mitte 2013 erprobt wird. »Wir versprechen uns eine hohe Übertragbarkeit auf andere Betriebe und ein gutes Werkzeug für Betriebsräte und Vertrauensleute«, sagt Monika Lersmacher, Bezirksfrauensekretärin und Pro-

jektleiterin. Ergänzt wird das Angebot der Bezirksleitung mit Seminaren in Kommunikations-, Konflikt-, Zeit- und Führungsmanagement.

Internationaler Frauentag >

Die gewerkschaftliche Frauenarbeit vor Ort ist bunt und vielfältig. Besonders am Internationalen Frauentag 8. März merken wir das: In Frauen-Cafés, Frauenversammlungen, Kulturveranstaltungen, an Infoständen oder in eigenen Theateraufführungen machen Frauen auf die Forderungen der gewerkschaftlichen Frauenpolitik aufmerksam. 2011 blickten die IG Metall-Frauen auf 100

Jahre Frauentag zurück. Monika Lersmacher beklagte in diesem Zusammenhang die noch immer fehlende Gleichberechtigung bei den Entgelten. »Es gab noch nie eine besser qualifizierte Generation an Frauen als die des Jahres 2011. Aber beim Entgelt liegen sie noch immer deutlich hinter den Männern und werden auch beim beruflichen Aufstieg benachteiligt.

Die Jubiläumsveranstaltung fand im Technoseum in Mannheim statt.

Aktuell befasst sich der Frauenausschuss mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen: von Arbeitszeit und Schichtsystemen über Vereinbarkeitsoptionen bis hin zu Entgeltgerechtigkeit.



MIGRANTEN

Der 2008 neu gewählte Vorstand des bezirklichen Migrationsausschusses hatte sich einiges vorgenommen: »Da geht mehr als bisher, sagten wir uns«, berichtet Bülent Bengi, der Vorsitzende. Die Leitfrage, die sich der stellvertretende VK-Leiter und Betriebsrat bei Bosch in Reutlingen stellte, lautet: »Was können wir für unsere Kolleginnen und Kollegen direkt im Betrieb erreichen?«

»Das muss im Betrieb gelebt werden, jeden Tag.« Dieser Meinung ist auch Porsche-Betriebsratschef Uwe Hück. »Respekt gegenüber allen Menschen muss eine Selbstverständlichkeit sein«, sagt er und deshalb hängt an jedem Werkstor des Sportwagenherstellers ein »Respekt«-Schild, ebenso wie bei Daimler und zahlreichen anderen Betrieben im Bezirk.

Dafür stehen drei Aspekte:

- der gegenseitige »Respekt«,
- Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Betrieb und
- (betriebliche) Angebote für Migranten.

Bewegt hat sich einiges: Die Initiative »Respekt«, der die IG Metall 2011 beitrug, ist im Südwesten inzwischen breit verankert. Für Bülent Bengi aber ist das Anbringen des »Respekt«-Schilds am Werkstor nur der erste Schritt:



Das große Thema Chancengleichheit und Teilhabe erfordere weiterhin eine konsequente Gleichstellungspolitik im Rahmen des Nationalen Integrationsplanes, so Bengi. Um zu ermitteln, wo und wie in den Betrieben Beschäftigte ohne deutschen Pass arbeiten, entwickelte der Ausschuss einen Fragebogen. Der wurde zum Beispiel im Bereich der IG Metall Mannheim für eine Umfrage genutzt.

Als direkte betriebliche Maßnahmen für Chancengleichheit sieht Bengi etwa die Einsetzung von Integrationsbeauftragten, die Möglichkeit anonymer Bewerbungen ohne persönliche Angaben, die Weiterbildung von Führungskräften in interkultureller Kompetenz oder die interkulturelle Gestaltung der Ausbildung.

Die IG Metall forderte in der Tarifrunde 2012 neben der Azubi-Übernahme auch eine besondere Förderung benachteiligter Jugendlicher. Migranten finden sich zu ho-



hen Anteilen in dieser Gruppe – »und deshalb stehen wir da voll dahinter«, sagt Bengi.

Weil bestehende Weiterbildungsangebote an den Bedürfnissen arbeitsloser Migranten oft vorbeigehen, gründete die IG Metall Reutlingen-Tübingen zusammen mit der Beschäftigungsgesellschaft Mypegasus eine Migrantenakademie.

Bülent Bengi: »Auch das ist ein Schritt für Integration.« Seit dem Regierungswechsel in Baden-Württemberg gibt es weiteren Rückenwind für Bengi und seine Mitstreiter: Erstmals nahm mit Bilkay Öney eine Integrationsministerin an der Tagung des Bezirksausschusses teil. Künftig arbeiten Ministerin und Metaller in vielen Fragen zusammen.

<http://www.respekt.tv/>



SENIOREN

134 »Wir sind kein Reisebüro«, sagt Felix Schindwein, Vorsitzender des Seniorenarbeitskreises in der Verwaltungsstelle Bruchsal. Auch wenn Ausflüge für die IG Metall-Senioren dann und wann dazugehören, so stehen die politischen Themen im Vordergrund.

In Bruchsal sei das Interesse für die sozialpolitischen Themen sehr groß, sodass es fünfmal jährlich Veranstaltungen gibt, so Schindwein: sei es zur Rente, Gesundheit und Pflege, zum demografischen Wandel, zur Tarifpolitik der IG Metall oder den Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise.

Im bezirklichen Seniorenkreis lassen sich die Arbeitskreisvorsitzenden aus dem ganzen Land selbst über diese Themen informieren und tauschen sich

aus – zum Beispiel darüber, wie andere Kollegen ihre Arbeitskreise gestalten. »Dieser Austausch ist uns wichtig«, sagt Hubert Hotz aus Freiburg, »damit wir nicht im eigenen Saft schmoren.« So konnten Hotz und Schindwein schon manche Anregung, etwa für eine bessere

Darstellung nach außen mitnehmen.

»Der demografische Wandel ist da«, sagt Hubert Hotz, »deshalb müssen wir die Seniorenkreise weiter ausbauen und für uns werben.«

Ganz im Sinne der Mitmachgewerkschaft, als die sich die IG Metall beim Gewerkschaftstag 2011 definierte, engagieren sich die Senioren vor Ort für ihre Verwaltungsstellen. Die Bruchsaler unterstützen Betriebsräte bei ihrer Arbeit und helfen in der Tarifrunde; die Freiburger machen bei Rückholaktio-



nen für ausgetretene Mitglieder mit. »Die Mannheimer Senioren«, so sagt es deren Vorsitzender Konrad Hirsch, »sehen sich als ‚Backup der Gewerkschaft‘.« Sie arbeiten den hauptamtlichen Sekretären zu und wollen dort ergänzen, wo Ressourcen fehlen. So unterstützen sie dabei, Betriebe ohne Betriebsräte zu finden und festzustellen, ob sich dort Mitglieder gewinnen und Betriebsräte gründen lassen. Konrad Hirsch geht in die Schulen, um mithilfe eines Planspiels (eine DGB-Aktion) Schüler aus Abschlussklassen für das Thema Arbeitswelt und Gewerkschaften zu interessieren. »Themen haben wir genug«, sagt Hirsch, »nur nicht immer genügend Mitstreiter.« Deshalb befassen sich die Senioren auch mit der eigenen Nachwuchswerbung. Die Jüngeren unter den Älteren sollen für die Arbeitskreise gewonnen werden. »Wir wollen die erreichen, die aktuell oder demnächst aus dem Arbeitsleben ausscheiden«, so Hirsch. Hier sehen sie die örtliche wie die bezirkliche IG Metall mehr in der Pflicht als bisher.



Insgesamt neunmal kam der bezirkliche Seniorenausschuss unter dem Vorsitz von Ulrich Petri von der IG Metall-Bezirksleitung seit 2008 zusammen.

Die Themenvielfalt der Treffen war breit: Von den Risiken moderner Kommunikationsmittel über alternde Gesellschaften, Kommunalwahlen und Patientenverfügungen bis zum Sparpaket der Bundesregierung 2010 und den aktuellen Überlegungen für die Tarifrunde 2012. »Darin spiegelt sich nicht nur das Interesse wider, sondern auch die Vielfalt der Themen«, resümiert Petri.



SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Die Zahl der Schwerbehindertenvertretungen im Bereich der IG Metall Baden-Württemberg ist bei den Wahlen 2010 erneut gesunken – auf 625 gegenüber 661 aus dem Wahljahr 2006.

Dabei nehmen die gesundheitlichen Probleme in den Betrieben seit Jahren zu, wie die Delegierten der Schwerbehindertenkonferenz 2010 in Pforzheim feststellten: Seit Jahren steigt die Zahl chronischer Erkrankungen und nehmen psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu. Eine Hauptursache ist die kontinuierliche Arbeitsverdichtung. Zusätzlich führt der demografische Wandel zu älteren Belegschaften, die zudem durch die Rente mit 67 noch länger arbeiten sollen. Gerhard Herr spürt diese Entwicklungen im eigenen Betrieb, bei Daim-

ler in Gaggenau. Er wurde 2012 als neuer Vorsitzender des bezirklichen Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Seit der Anhebung des Rentenalters bleiben mehr ältere Schwerbehinderte im Betrieb und für Gerhard Herr stellt sich die Frage: »Wie bringen

wir die alle unter?« Es bräuchte »mindestens 100 bis 150 alters- und behindertengerechte Arbeitsplätze«, sagt Herr. Eingerichtet wurde davon bisher »ein Tropfen auf den heißen Stein«, aber Gerhard Herr will dranbleiben – auch auf Bezirksebene, denn »in anderen Betrieben gibt es die gleichen Probleme«.

»Viele, viele einzelne, individuelle Baustellen« sind es, vor die sich der Schwerbehindertenvertreter im betrieblichen Alltag gestellt sieht. »Manchmal genügen kleine Abhilfen und der Betroffene ist zufrieden«, sagt Gerhard



Herr. Eine größere Maßnahme ist es schon, wenn Gehörlose einen Gebärdendolmetscher bekommen, weil sie in den Gruppengesprächen vorher zu wenig verstanden hatten.

Welche Themen sich das frisch gewählte Leitungsteam der Schwerbehindertenvertreter für die nächsten Jahre vor die Brust nimmt, das wird im Sommer 2012 in einer Klausur gemeinsam vereinbart. »Wir wollen im Team zusammenarbeiten«, sagt Gerhard Herr. Mit ihm gehören Rosi Bietz, Peter Bührle, Manfred Rüdebusch, Renate Speidel, Wolfgang Stadelmann und Sabine Zach zum bezirklichen Leitungskreis. In den letzten Jahren gehörten Prävention, Inklusionspolitik und die Ausbildung ohne Barrieren zu den Hauptthemen.



INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

138 »Fragen der nationalen, aber auch internationalen Solidarität sind und waren für uns Metallerrinnen und Metallerr nie große Worte, sondern Taten, und sollen auch künftig keine großen Worte in Reden und Diskussionsbeiträgen sein«, beschreibt Ulrich Petri, bei der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg zuständig für die Beziehungen zu den Gewerkschaften in Österreich und der Schweiz.

Die Einführung der gemeinsamen europäischen Währung erforderte eine effektive Verbesserung und Koordination der gemeinsamen Ziele und eine Verbesserung der Instrumente zur Durchsetzung einer aktiven Tarifpolitik auf europäischer Ebene. Zu diesem Zwecke hat die Bezirksleitung schon vor zehn Jahren eine Vereinbarung mit dem damaligen Schweizer Maschinen- und Uhrenverband (SMUV; heute UNIA) zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft Metall/Tex-

til Österreich/Vorarlberg unterzeichnet. Sinn und Zweck dieser Vereinbarung ist es, den Meinungsaustausch der drei Gewerkschaften in der Bodenseeregion zu intensivieren. Die Gewerkschaften haben hierbei einen Beobachteraustausch bei nationalen Tarifrunden und eine verstärkte tarifpolitische Koordination über die Grenzen hinweg vereinbart.

Petri: »In grenzüberschreitenden Tagungen organisieren wir den Meinungsaustausch der Betriebsräte und Fachleute in tarif- und sozialpolitischen Fragen«. Während der Tarifrunden haben uns die Kolleginnen und Kollegen des SMUV (heute UNIA) und die Metallerrinnen und Metallerr der GMT bei der Organisation der Warnstreiks in den Verwaltungsstellen Lörrach, Singen, Friedrichshafen und Ulm begleitet. Auch in anderen betriebspolitischen Fragen erfolgt ein bilateraler Meinungsaustausch.

Auch mit den italienischen Gewerkschaften FIOM-CGIL und FIM-CISL steht die IG Metall Baden-Württemberg im

regelmäßigen Austausch. »Auf gemeinsamen Tagungen standen in den letzten Jahren die Themen Wirtschaftskrise und die Aktivitäten der Gewerkschaften in der Krise im Mittelpunkt«, berichtet Martin Sambeth, der die Kontakte nach Italien pflegt. Arbeitszeitmodelle – Flexibilisierung von Arbeitszeit, die Kurswechseldebatte der IG Metall, die jeweilige wirtschaftliche Situation und aktuelle tarifpolitische Themen standen auf der Tagesordnung. Gemeinsam mit den FIM-CISL ist ein Film entstanden, der sich mit den italienischen Migranten in Deutschland beschäftigt.

Auch die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg steht im regelmäßigen Austausch mit der Jugend der FIM-CISL in Italien. Daneben nehmen regelmäßig Teilnehmer der unterschiedlichen Gewerkschaften als Gäste oder auch Referenten an Konferenzen der anderen teil.





IG Metall

Wir bewegen Menschen.