



Grafik: Uli Eberhardt/MoreVector

Auto, Zukunft, Baden-Württemberg

Wandel. Die Automobilindustrie steht vor enormen Veränderungen. Die IG Metall im Südwesten begleitet den Wandel – im Sinne der Beschäftigten.

Rund 250 000 Beschäftigte arbeiten im Südwesten direkt bei den Auto-Herstellern und ihren Zulieferern. Würden von heute auf morgen nur noch rein elektrische und keine konventionellen Antriebe mehr hergestellt, wären bei Tätigkeiten am Antriebsstrang fünf von sechs Arbeitsplätzen betroffen. Allerdings ist das nicht realistisch: »Alle Prognosen zur Elektromobilität gehen von einem evolutionären Übergang aus. Diesen wird die IG Metall im Sinne der Beschäftigten im Südwesten steuern und mitgestalten«, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg. »Unser klares Ziel ist, Arbeitsplätze zukunftsfähig zu machen und Beschäftigung dauerhaft zu sichern.«

Derzeit sorgen Diskussionen über Fahr- und Zulassungsverbote von Verbrennern für große Unruhe in der Branche. Dem setzt die IG Metall eine Analyse der Veränderungen entgegen und schreibt ihre E-Lab-Studie von 2012 fort: Diese war damals davon ausgegangen, dass im realistischsten Szenario 2030 zehn Prozent rein batteriebetriebene Neufahrzeuge unter-

wegs sind. »Heutige Prognosen erwarten eher 20 bis 25 Prozent und womöglich bereits 2025«, so Zitzelsberger. Unter dieser neuen Annahme werde nun untersucht, »wie sich die Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf die Beschäftigung in einzelnen Unternehmen, beziehungsweise an einzelnen Standorten auswirken wird«.

Die Veränderungen will die IG Metall gemeinsam mit den Beschäftigten, Betriebsräten und Geschäftsstellen gestalten. Zur Zukunft des Automobilstandorts plant der Bezirk deshalb ab 2017 verschiedene Aktivitäten, die von einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne begleitet werden. Zitzelsberger: »Wir kümmern uns um die Beschäftigung entlang der kompletten Wertschöpfungskette – von der Entwicklung über die Herstellung und Montage bis zu Services rund ums Auto.«

Letztere werden laut dem Gewerkschafter eine immer größere Rolle spielen. Zwar ist die Elektrifizierung des Antriebsstrangs aktuell der bestimmende Trend. Daneben müssen sich die Hersteller aber noch dem vernetzten und automatisierten

Fahren sowie der sogenannten Shared Mobility auseinandersetzen – dem Trend, dass Nutzer ihr Fahrzeug mit anderen teilen und es nur benutzen, wenn sie es brauchen. »Solche alternativen Mobilitätskonzepte schaffen neue Arbeitsplätze, hinzu kommt ein wachsender Bedarf an Fachkräften in der Leistungselektronik und rund um Hochleistungsbatterien«, so Zitzelsberger. Die Zukunft der Branche sieht er rosiger als die meisten Auguren: »Von Horrorszenarien halte ich nichts – welche Antriebstechnologie sich wann durchsetzen wird, kann heute keiner sicher sagen.«

Die große Herausforderung für hiesige Hersteller und Zulieferer sei, alle relevanten Zukunftsthemen im Blick zu behalten und sich an die Spitze des emissionsfreien Fahrens zu stellen. »Wir erwarten Sicherheit im Wandel. Jetzt kommt es darauf an, die Beschäftigten einzubeziehen, für die anstehenden Veränderungen zu qualifizieren und gemeinsam mit der IG Metall dafür zu sorgen, dass der Automobilstandort zukunftsfähig bleibt.«

Petra.Otte@igmetall.de

»Arbeitsplätze zukunftsfähig machen und Beschäftigung sichern«

IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger

Von Arbeitszeit bis Strategie

Arbeitszeitkampagne, Bildungszeitgesetz, Umgang mit Rechtspopulismus und Strategie der IG Metall Baden-Württemberg – unter anderem um diese Themen drehte sich die diesjährige bezirkliche Bildungskonferenz in Loehr. Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und zuständig für Bildungsarbeit, beschrieb die Aufgaben zur Qualifizierung von Betriebsräten und Vertrauensleuten im Zuge des demografischen Wandels. Letzterer spielt auch für die Strategie bis 2025 im Bezirk eine Rolle. Dazu stellte Bezirksleiter Roman Zitzelsberger ein Arbeitsbuch vor, anhand dessen die Herausforderungen und Aufgaben nun diskutiert werden sollen. Ein großes Thema für die Zukunft und die Tarifrunde 2018 sind Arbeitszeiten. Zudem werden wir uns in Betrieben mit rechtspopulistischen Aussagen auseinandersetzen müssen – zu beiden Themen gab es Anregungen. In Workshops wurden zudem Inhalte zu Industrie 4.0, Mitgliedergewinnung, Arbeitszeitkampagne und historisch politischer Bildungsarbeit angeboten. Fazit der rund 55 Teilnehmer: Die Zukunftsthemen sind angekommen und werden angepackt!

Neues Programm zur Bildungszeit 2017

Das Büro für Bildungszeit der IG Metall in Baden-Württemberg hat das neue Seminarprogramm für 2017 vorgelegt. Die Seminare zur Bildungszeit greifen aktuelle Themen auf, zum Beispiel »Europa – von der Idee zur Krise« oder »Migrationsland Deutschland«. Außerdem bieten die Seminare Grundlagenwissen zu Fragen, die für Arbeitnehmer wichtig sind. Jeder Beschäftigte im Land hat einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage Bildungszeit pro Jahr und kann an Seminaren seiner Wahl teilnehmen. Das Programm gibt es gedruckt bei der IG Metall vor Ort oder digital als PDF-Datei. bildungszeit.igm.de



Foto: IG Metall Mannheim/Betriebsrat VAG

VAG-Armaturen: Die Betriebsräte und ihre Berater freuen sich – endlich Vorfahrt für den Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz per Einigungsstelle

Der Betriebsrat von VAG-Armaturen in Mannheim setzt Gefährdungsbeurteilung durch

Betrieblicher Gesundheitsschutz ist seit 20 Jahren gesetzliche Verpflichtung, trotzdem entzieht sich so mancher Arbeitgeber immer noch. Der Betriebsrat von VAG-Armaturen in Mannheim setzte die Gefährdungsbeurteilung jetzt per Einigungsstelle durch – nach fünf Jahren vergeblichen Verhandels.

Die ersten Anläufe für eine ganzheitliche Untersuchung der rund 260 Arbeitsplätze auf Gesundheitsgefahren reichen bis ins Jahr 2011 zurück, berichtet Betriebsratsvorsitzender Markus Schreiner. »Die Geschäftsleitung hat das immer wieder verschleppt.« Nach der Betriebsratswahl 2014 stellte

sich das Gremium neu auf und ging das Thema entschlossen an. Als der Arbeitgeber sich wieder zögerlich zeigte, erklärten die Betriebsräte die Verhandlungen für gescheitert, riefen die Einigungsstelle an und erreichten dort in fünf Verhandlungen endlich den Durchbruch.

»Jetzt kann unsere Arbeit beginnen«, sagen der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Rüdiger Menzel und Christian Weber vom Ausschuss für Arbeitssicherheit. Die Betriebsvereinbarung steht, noch im November tagte erstmals die Paritätische Kommission. Baustellen gibt es genug – seien es Schadstoffe bei Schweißarbeiten, der Umgang

mit Kühlschmiermitteln, hohe Flexibilitätserfordernisse oder viel zu eng eingerichtete, unruhige Großraumbüros. »Das grenzt oft schon an Körperverletzung«, sagen Webers Ausschusskollegen Bernd Diefenbach und Delil Reberlik.

In der Belegschaft komme die neue Vereinbarung positiv an, so Schreiner. »Wir haben die Beschäftigten einbezogen. Gesundheitsschutz war und ist ihnen wichtig.« Klar ist für den Betriebsrat auch: »Ohne die Vernetzung im regionalen Arbeitskreis für Arbeitsschutz und die Unterstützung der IG Metall Mannheim hätten wir das alles nicht schaffen können.«

Werzalit: Wenn plötzlich die Löhne ausbleiben

»Profit um jeden Preis, darum geht's bei Werzalit in Oberstenfeld«, so Thomas Martin, Betriebsbetreuer für die IG Metall Ludwigsburg. Der Ursprungsbetrieb ist in 16 Einzelunternehmen aufgespalten worden, eine davon ist die Fertigungsgesellschaft Holz Kunststoff (FHK). Einziger Kunde: Werzalit.

Im September und Oktober erhielten die gut 70 FHK-Beschäftigten plötzlich keine Löhne mehr. Begründung des FHK-Geschäfts-

führers: Werzalit habe zu wenig überwiesen. »Er selbst hat sein Gehalt von 12 000 Euro allerdings eingesteckt«, sagt Betriebsratsvorsitzender Werner Fischer. Werzalit-Chef Jochen Werz widersprach, es sei ausreichend Geld geflossen. »Wer hier die Wahrheit sagt, wissen wir erst nach Einsicht in die Bücher.« Inzwischen ist die FHK insolvent geworden, die Beschäftigten erhalten Insolvenzgeld. Erst im Frühjahr hatte das Landesarbeitsge-

richt die Betriebsabspaltung von Werzalit zu FHK für ungültig erklärt. »Demnach müssten wir unsere Entgelte direkt von Werzalit bekommen«, so Fischer. Allerdings sind einige Verfahren noch beim Bundesarbeitsgericht Erfurt anhängig. Dort seien jedoch vor August 2017 keine Termine mehr frei, so Fischer. Für Thomas Martin ist klar: »Jochen Werz verfolgt weiter das Ziel, Tarifbeschäftigte loszuwerden und die Löhne zu drücken.«