

Baden-Württemberg



Foto: panthermedia.net

Gesucht: neue Betriebsräte

Betriebsratswahlen. Von März bis Mai 2018 werden die Betriebsräte neu gewählt. Die Vorbereitungen dafür haben bereits begonnen: Kandidatinnen und Kandidaten werden gesucht, die Wahlvorstände geschult. Viele Betriebsräte scheiden altershalber aus, das ist eine der großen Herausforderungen.

Die geburtenstarken Jahrgänge der Fünfziger- und Sechzigerjahre gehen mit großen Schritten auf das Rentenalter zu. »Da tut sich einiges in den nächsten Jahren«, sagt Daniel Kopp, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Ulm. Deshalb veranstaltete die IG Metall-Geschäftsstelle im Sommer eine sogenannte Generationswechsel-Konferenz. Darin wurden die Teilnehmer auf den Wandel vorbereitet und auf die vielen Fragen, die sich damit stellen: Wie gewinnen wir junge Leute als Betriebsräte? Wie schaffen wir die Stabübergabe? Wie können wir unser reiches Wissen weitergeben? Kopp nennt als Beispiel den Spezialisten für den ERA-Tarifvertrag, der demnächst in die Freistellung der Altersteilzeit wechseln wird: »Dessen Wissen und Erfahrung fehlt dann dringend im Betrieb. Dafür müssen wir gezielt Nachwuchs gewinnen und qualifizieren.«

Bei Heller in Nürtingen wird systematisch mit Steckbriefen und Vorschlagskarten nach Kandidatinnen und Kandidaten gesucht. Die Steckbriefe zeigen Betriebsräte, die bei der kommenden Wahl ausscheiden. Überschrift: »Ich brauche einen Nachfolger/eine Nachfol-

»Für uns Beschäftigte« – unter diesem Motto steht die Betriebsratswahl 2018

gerin«. Daneben hängt ein Bogen, auf dem Beschäftigte Nachfolger vorschlagen können oder auch sich selbst. Trotz der zurückliegenden Urlaubszeit gab es bisher eine gute Resonanz, berichtet Betriebsratsvorsitzender Bernd Haußmann. Heller ist einer von bundesweit acht Pilotbetrieben der IG Metall, die Verfahren und Methoden für Nachfolgerentwicklung und Wissenstransfer entwickeln und andere Betriebe beraten.

Verankerung stärken. Bei der Wahl 2014 sind im Bereich der IG Metall Baden-Württemberg 14500 Betriebsräte und fast 1900 Gremien gewählt worden. »Das wollen wir weiter ausbauen«, sagt Kai Burmeister, der beim IG Metall-Bezirk für die Wahlen zuständig ist. »Wir möchten eine hohe Wahlbeteiligung erreichen und die Verankerung der IG Metall weiter stärken.« Eine zusätzliche Herausforderung sieht Burmeister in einer zunehmenden Aufspaltung von Betrieben im Rahmen der Arbeitswelt 4.0. »Die Entwicklungen sind sehr dynamisch – plötzlich gibt's neue Einheiten mit neuen Arbeitsformen, ohne Betriebsrat und Tarifvertrag. Da müssen wir dranbleiben und dieses Grundrecht durchsetzen.« Bei etwa jeder sechsten Betriebsratsgründung mache der Arbeitgeber große Schwierigkeiten.

Zudem seien die Anforderungen an einen Betriebsrat heutzutage stark gewachsen. »Er muss nicht nur fachlich fit sein, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln zu können. Er muss auch stärker mit der Belegschaft kommunizieren; die will gut informiert sein und beteiligt werden.« Dabei sei nicht zu vergessen, dass die meisten Betriebsräte nicht freigestellt seien und diese Aufgaben neben ihrer normalen Arbeit bewältigen müssen. »Deshalb steht ihnen die IG Metall auch nach der Wahl zur Seite, mit Qualifizierungsangeboten, Beratung und Netzwerken zum Erfahrungsaustausch.«

»Unsere Konferenz hat gezeigt, dass der demografische Wandel in vielen Betriebsräten noch nicht ganz auf dem Schirm war«, sagt Kopp. Für die Wahlen 2018 müsste jedoch dringend Nachwuchs gefunden werden. Der ganz große Generationswechsel komme ja erst – und zwar zum Ende der neuen Wahlperiode im Jahr 2022. »Wenn da alle auf einmal gehen, wird eine gute Übergabe ganz schwer.«

Uli.Eberhardt@email.de

Die Tarifrunde nimmt Fahrt auf

Metallindustrie: Forderungsbeschluss im Oktober, erste Verhandlung im November in Böblingen

Mit der Debatte über die Forderungen startet die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg empfahl für die Entgeltforderung ein Volumen um die sechs Prozent. Bei der Arbeitszeit soll es einen Anspruch auf eine verkürzte Vollzeit geben. Die endgültigen Forderungen werden am 24. Oktober beschlossen.

»Beim Entgelt gibt es keinen Grund zur Zurückhaltung«, sagt Baden-Württembergs IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger. »Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Branche macht gute bis sehr gute Geschäfte,

die positive Ertragsentwicklung der Vorjahre setzt sich fort.« Auch 2018 gingen die Prognosen von einem weiteren Wachstum aus. »Der private Konsum ist und bleibt der wichtigste Wachstumsmotor. Mit einer Umverteilungskomponente wollen wir sicherstellen, dass die Menschen weiterhin maßgeblich zur guten wirtschaftlichen Entwicklung beitragen können.«

Verkürzte Vollzeit. Bei der Arbeitszeit soll es Verbesserungen für die Beschäftigten geben. Eine auf zwei Jahre befristete verkürzte Vollzeit (bis zu 28 Wochenstunden) sowie ein Entgeltzuschuss für Be-

schäftigte in Pflege, Kindererziehung oder belastender Arbeit soll mehr Selbstbestimmung ermöglichen. Kein Verständnis zeigt Zitzelsberger für die ablehnende Haltung der Arbeitgeber: »Sie fordern immer noch mehr Leistung und Flexibilität, ohne auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Das führt schon heute zu Unzufriedenheit und gesundheitlichen Belastungen und ist mit Blick auf die Arbeitswelt von morgen kein zukunftsweisender Weg.« Die erste Tarifverhandlung ist am 15. November in Böblingen. Aktuelle Infos gibt's im Netz:

bw.igm.de

Sozialplan für Bosh Rexroth

Trotz guter Wirtschaftszahlen – im Februar hatte die Unternehmensführung von Bosch Rexroth verkündet, dass das Werk Fellbach Ende 2017 geschlossen werden soll. Die Unternehmensleitung hielt an der Verlagerung nach Rumänien fest, obwohl die Belegschaft protestierte und Betriebsräte und IG Metall Waiblingen alternative Konzept vorlegten. »Da die Maßnahme nicht zu verhindern war, war unser oberstes Ziel, die Beschäftigten im Bosch-Konzern unterzubringen«, sagt die zuständige Gewerkschaftssekretärin Sandra Kocken. Diese Möglichkeit wurde im Sozialplan auch festgeschrieben, neben einer Transfergesellschaft und Lösungen für rentennahe Jahrgänge. »Inzwischen sind viele in anderen Bosch-Betrieben untergekommen.« Für die Region bedeute das dennoch den Verlust von 100 Arbeitsplätzen, die »nur deshalb verschwinden, weil noch mehr Gewinn her muss«.

Fundamentaler Wandel in der Region Stuttgart

Der aktuelle Strukturbericht für die Region Stuttgart sieht die beiden Leitbranchen Automobil- sowie Maschinen- und Anlagenbau vor großen Herausforderungen, was den Wandel in der Mobilität und die Digitalisierung betrifft. Uwe Meinhardt, Sprecher für die IG Metall-Geschäftsstellen in der Region, verlangt deshalb einen gemeinsam gestalteten Transformationsprozess.

»Dabei muss es um eine nachhaltige und zukunftsfähige industrielle Struktur gehen, die Beschäftigung auch für die nächste Generation sichern kann«, sagt Meinhardt, Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. Zwar gibt es schon eine Reihe von Initiativen, die sich der digitalen Transformation annehmen, wie etwa die Allianz Industrie 4.0 des Landes, der Forschungscampus der Uni Stuttgart »Arena 2036« oder das Anfang 2017 gegründete Future Work Lab in Stuttgart-Vaihingen. Jetzt gehe es darum, fordern die Autoren des Berichts, dass die Aktivitäten in einer Kultur des Vertrauens regional gebündelt vorangetrieben und die Beschäftigten mitgenommen werden.

Dabei sieht der Strukturbericht 2017 beste Voraussetzungen



Die Region Stuttgart steht für 30 Prozent der Wertschöpfung im Land

bei den Betrieben, dass sie die fundamentalen Veränderungen bewältigen können. Sie besitzen hohe Kompetenzen und seien eng vernetzt. Es gebe bereits einige Leuchttürme der Wirtschaft 4.0, aber die breite Masse verhalte sich noch eher passiv. Kleinere und mittlere Unternehmen stünden vor schwierigen Fragen und großen personellen und finanziellen Herausforderungen. Bildung und Weiterbildung gehöre deshalb zu den wichtigsten Hand-

lungsfeldern. Die Beschäftigten müssten ihre fachlichen, digitalen und sozialen Kompetenzen im Wandel weiterentwickeln können.

Der Strukturbericht wird alle zwei Jahre gemeinsam vom Verband Region Stuttgart, von IHK, Handwerkskammer und der IG Metall Region Stuttgart herausgegeben und von IMU-Institut Stuttgart und IAW Tübingen erarbeitet. Den ganzen Bericht gibt's hier:

region-stuttgart.igm.de

Mobbingkonferenz in Mannheim

Nach wie vor bekämpfen Arbeitgeber gezielt Betriebsräte und Gewerkschafter, nicht immer mit legalen Mitteln, vielfach mit Mobbing. Die nunmehr vierte bundesweite Tagung »Betriebsräte im Visier« am 14. Oktober im Mannheimer Gewerkschaftshaus beleuchtet die Methoden, mit denen diese Arbeitgeber und ihre Rechtsanwälte vorgehen. Es werden aktuelle Beispiele von Gewerkschafts- und Betriebsratsbekämpfung dargestellt und Wege zur Gegenwehr gezeigt. Unter anderem referiert Susanne Kim von der Vorstandsverwaltung der IG Metall. Den Betroffenen möchte die Tagung ein Forum zum Erfahrungsaustausch und zur wirksameren Unterstützung bei ihrem Kampf bieten. Weitere Infos und Anmeldung über die Webseite der Mannheimer Initiative:

gegen-br-mobbing.de