



Bezirk
Baden-Württemberg

GESCHÄFTSBERICHT 2016 / 2017



**Politik für alle –
sicher, gerecht
und selbstbestimmt**

68. Ordentliche Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg
am 18. Mai 2017 in der Kongresshalle Böblingen



◆ IMPRESSUM

- Herausgeber: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
Tel.: (0711) 16581-0 · Fax: (0711) 16581-30
www.bw.igm.de
- V. i. S. d. P.: Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter
- Redaktion: Josef Bechtel, Pia Krücker, Petra Otte, Karin Schneider
- Gestaltung: INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg
- Fotos/Grafik: Graffiti, IG Metall, INFO & IDEE GmbH, DigitalDesignTeam
Radwan/Schmitt GbR, Uli Eberhardt, Michael Latz
- Herstellung: KOMESO GmbH, Stuttgart
- Auflage: 450 Stück · April 2017



◆ INHALT

Zum Gedenken	4
Editorial	5
Tätigkeitsbericht	6–38
Strategie 2025 im Bezirk	6
Beschäftigtenbefragung 2017	8
Tarifrunde Metall und Elektro 2016 – Mehr Wert mit Tarif	9–10
Arbeitszeitkampagne	11
Ausblick Tarifrunde 2018	13
Vertrauensleute-Wahlen 2016	15
Weitere Tarifrunden und Ergebnisse	16–18
Industrie- und Branchenpolitik	19–23
Zusammenarbeit mit der Landesregierung	24
Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg	25
Ausblick Bundestagswahl 2017	26
Jugend- und Studierendenarbeit	27–29
Gemeinsames Erschließungsprojekt GEP	30–31
Frauen	32
Schwerbehinderte	33
Tatort Betrieb und Betriebsräte-Netzwerke	34
Senior/-innen	35
Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht sowie Rechtsschutz	35
Willi-Bleicher-Preis	36–37
125 Jahre IG Metall	38
Die Organisation in Zahlen	39–54
Mitgliederentwicklung	39–52
Beiträge	53–54



**Wir gedenken der vielen Kolleginnen und Kollegen, die seit der letzten Bezirkskonferenz gestorben sind.
Stellvertretend nennen wir:**

Geschäftsstelle Esslingen

Karl-Heinz Beck

Geschäftsstelle Freiburg

Leonore Schindler

Geschäftsstelle Lörrach

Hatice Celik

Hubert Hinz

Uwe Kamenisch

Andreas Trapp

Geschäftsstelle Ludwigsburg

Kurt Straub

Karl Bühn

Geschäftsstelle Offenburg

Wolfgang Händel

Wilhelm Lange

Geschäftsstelle Schwäbisch Gmünd

Erwin Beißwanger

Geschäftsstelle Ulm

Maria Burgi, Ehrenmitglied der IG Metall



Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

die Monate seit der jüngsten Bezirkskonferenz im Juli 2016 waren für die IG Metall Baden-Württemberg in vielfacher Hinsicht spannend:

Das **Gemeinsame Erschließungsprojekt GEP** ist im vergangenen Herbst ein Jahr alt geworden, von Januar bis Dezember haben wir erstmals ein volles Jahr von der zusätzlichen Erschließungskompetenz profitiert. Ergebnis: 3.142 neu gewonnene Kolleg/-innen allein 2016, dazu mehrere Dutzend neu gewählte Aktivenkreise und Vertrauenskörper in den Betrieben. Nicht zuletzt dank GEP ist der Bezirk 2016 das fünfte Jahr in Folge an Mitgliedern gewachsen. Bis Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts gingen fast 5.000 Mitglieder auf das Konto des Projekts.

Nur mit vielen Mitgliedern bleiben wir handlungsmächtig und durchsetzungsstark, insofern spielt das GEP eine wichtige Rolle in unserer Strategie. Aber wie sieht die überhaupt aus? Mit dieser Frage haben wir uns angesichts eines immer schnelleren technologischen und gesellschaftlichen Wandels in den vergangenen Monaten beschäftigt, herausgekommen ist ein Arbeitsbuch zur **Strategie 2025** in Baden-Württemberg. Darin werden verschiedene Herausforderungen der Zukunft beschrieben und Möglichkeiten skizziert, darauf zu reagieren – in unseren Tätigkeitsfeldern Tarif-, Betriebs-, Gesellschafts- und Organisationspolitik. Die Vorschläge werden derzeit landauf, landab im Bezirk diskutiert und ergänzt. Auf unserer Bezirkskonferenz am 18. Mai werde ich ein erstes Zwischenfazit der Debatte ziehen.

Das Strategiebuch soll einen langfristigen Überblick über unsere Herausforderungen und Aufgaben geben; kurzfristig stehen dabei vor allem zwei Themen im Fokus: der Wandel der Automobilindustrie und eine neue Arbeitszeitpolitik. Die Autoindustrie erlebt in den nächsten Jahren einen Umbruch: Der Trend zu Elektromobilität, vernetztem und autonomem Fahren sowie die Debatte um den Diesel erfordern neue Technologien und bleiben nicht ohne Folgen für die Beschäftigten. Wie diese aussehen und wie sich die einzelnen Unternehmen



und Standorte auf die anstehenden Herausforderungen vorbereiten, untersuchen wir in unserer 2016 gestarteten Initiative „**Zukunft Auto Baden-Württemberg**“. Ziel ist, die Beschäftigten auf den Wandel vorzubereiten und ihnen Sicherheit zu geben. Und dafür zu sorgen, dass ihre Interessenvertreter die Arbeit der Zukunft aktiv mitgestalten können.

Mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten ist das Ziel der

bundesweiten **Arbeitszeitkampagne**, die uns ebenfalls seit Monaten beschäftigt: In rund 80 Betrieben im Südwesten laufen aktuell Projekte zur Arbeitszeit, zudem war das Thema Schwerpunkt unserer großen Beschäftigtenbefragung 2017. Diese liefert detaillierte Erkenntnisse über die Bedürfnisse der Beschäftigten – und gibt uns die Chance, die Arbeitsbedingungen „powered by IG Metall“ spürbar zu verbessern. Zusätzlich fließen die Ergebnisse der Befragung in eine Tarifforderung für die Metall- und Elektro-Tarifrunde 2018 ein: Sie soll den Beschäftigten mehr Zeit und Geld zur Erfüllung persönlicher Arbeitszeit-Wünsche bringen.

Mehr zu diesen und vielen weiteren Themen aus dem Bezirk lest ihr auf den folgenden Seiten. Bei unserer Bezirkskonferenz am 18. Mai in Böblingen – Motto: „Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt“ – besteht darüber hinaus Gelegenheit zum persönlichen Austausch. Ich freue mich schon darauf,

Euer

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter

◆ STRATEGIE IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG 2025

Schlagworte wie Digitalisierung, Elektromobilität, demografischer Wandel oder soziale Spaltung der Gesellschaft zeigen: Die Rahmenbedingungen für unser gewerkschaftliches Handeln ändern sich teils dramatisch. Zwar sind die Veränderungen inhaltlich nicht neu. Die Geschwindigkeit der Veränderungen hat allerdings rasant zugenommen, zudem beeinflussen sich die Trends zunehmend gegenseitig.

Damit ändert sich auch die Arbeit der IG Metall Baden-Württemberg. Um eine klare Orientierung zu behalten, entwickeln wir derzeit im Bezirk die Strategie 2025. Gemeinsam definieren wir, was wir bis 2025 erreichen wollen und welche Schwerpunkte wir bis dahin setzen. Somit soll unser Handeln auch die IG Metall als Gesamtorganisation voranbringen.



Eine Analyse der Lage, unsere Ziele sowie potenzielle Lösungsansätze sind in einem ersten „Arbeitsbuch“ zur Strategie 2025 dargestellt, das in der Bezirksleitung bestellt werden kann. Damit die Strategie auch tatsächlich den Bedarf erfasst, binden wir alle Interessierten innerhalb der IG Metall Baden-Württemberg in den Prozess der Entwick-

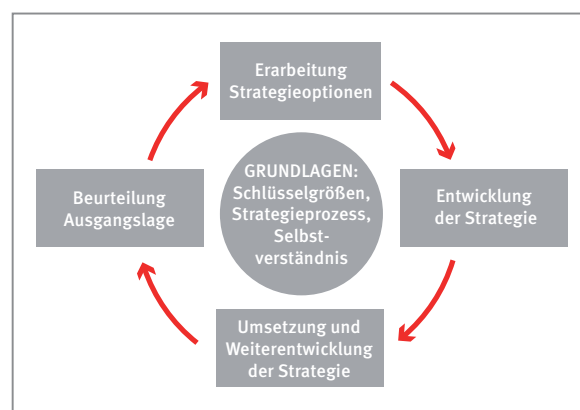
lung ein – neben Delegiertenversammlungen also z. B. auch Ortsvorstände. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass die Strategie in den nächsten Jahren umgesetzt werden kann.

Bei der Strategieentwicklung gehen wir in vier Schritten vor:

1. Beurteilung der Ausgangslage: Wir haben analysiert, welche Einflussfaktoren unsere Arbeit in den Betrieben und auf der politischen Bühne in den nächsten Jahren prägen werden.
2. Daraus haben wir Strategieoptionen abgeleitet, also Vorschläge, auf welche Handlungsschwerpunkte wir uns in Zukunft konzentrieren könnten.
3. Entwicklung der Strategie: Die Strategie umfasst unsere Handlungsschwerpunkte und definiert, was wir bis 2025 erreichen wollen.
4. Der Prozess endet nicht mit der Strategie. Vielmehr wird es in den nächsten Jahren darum gehen, die Strategie umzusetzen und immer wieder an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.

Zur Beurteilung unserer Ausgangslage haben wir die Einflussfaktoren, die unsere Arbeit in den nächsten Jahren prägen werden, entlang der folgenden Leitfragen strukturiert:

Was wird produziert? Der Wettbewerbsdruck steigt weiter und kann in vielen Branchen und Betrieben zu weiteren Auslagerungen (insbesondere ins Ausland) führen. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette stellt sich verstärkt die Frage nach Eigenproduktion oder Zukauf („make or buy“). Zugleich verändern sich Anforderungen an bestehende Produkte – entweder durch geänderte Kun-



denwünsche oder aber durch staatliche Eingriffe (Beispiel E-Mobilität). Und es haben sich neue Geschäftsmodelle entwickelt, die Auswirkungen auf die Produktion in unseren Betrieben haben, z. B.:

- ▷ „Nutzen statt kaufen“: Ein prominentes Beispiel ist Carsharing, das tendenziell zu einer geringeren Nachfrage nach Autos führen kann.
- ▷ „Lösungen statt Produkte“: Im Maschinenbau werden zunehmend umfassende Servicepakete anstelle einzelner Anlagen verkauft.

Wie wird produziert? Industrie 4.0 verändert die Rahmenbedingungen der Industrie entscheidend: Der Produktionsprozess wird immer stärker digitalisiert, der Wertschöpfungsanteil von Dienstleistungen steigt, die klassische Betriebsstruktur wird ausgehöhlt. Noch ist unklar, wie sich dies auf die Arbeitsplätze auswirken wird. Schon heute steht aber fest, dass Industrie 4.0 unsere Vorstellungen von „Guter Arbeit“ in Frage stellen wird.

Wer wird produzieren? Auch die Struktur der Belegschaften verändert sich: Die Nachfrage nach Spezialisten nimmt weiter zu, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten steigt, der Anteil der Beschäftigten in der Produktion hingegen sinkt. Zudem nehmen das Durchschnittsalter der Belegschaften und der Anteil von Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund weiter zu. Auch die Anforderungen an unsere Arbeit im Betrieb ändern sich: Die Beschäftigten und unsere Mitglieder wollen heute stärker in Entscheidungen eingebunden werden, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war.

Auf Basis dieser Ausgangslage machen wir im Arbeitsbuch Vorschläge, welche Handlungsoptionen wir in unseren Tätigkeitsfeldern Organisations-, Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik haben. Dies wird derzeit in Ortsvorständen, auf Delegiertenversammlungen und in vielen weiteren Gremiensitzungen im Bezirk diskutiert. Bis Sommer 2017 werden wir die Rückmeldungen sammeln und auswerten und auf dieser Basis die Strategie 2025 mit unseren Handlungsschwerpunkten und konkreten Zielen aufschreiben.

Alle Metaller/-innen in Baden-Württemberg sind aufgefordert, sich daran zu beteiligen – an der Strategieentwicklung jetzt und später auch an der Umsetzung!

2. LEITFRAGE: WIE WIRD PRODUZIERT?

Wenn es um die Zukunft der Arbeit geht, lautet das zentrale Schlagwort „Industrie 4.0“. Dahinter stecken:

- noch leistungsfähigere moderne Informations- und Kommunikationstechnologien
- neue Technologien, die vorhandene verdrängen werden. In den für die produzierende Industrie maßgeblichen Bereichen von Robotik, Sensorik und der additiven Fertigung (3D-Druck).
- der Einsatz cyber-physischer Systeme, das Internet der Dinge und eine neue Qualität der Vernetzung sowie Kommunikation in Echtzeit schaffen die Voraussetzungen für ein neues Produktionsregime. In Verbindung mit neuen Geschäftsmodellen.

Auch wenn wir die Auswirkungen auf Beschäftigung noch nicht seriös abschätzen können, so scheint festzustehen:

Durch Industrie 4.0 gibt es ein großes Potenzial an Rationalisierung in Produktion und indirekten Bereichen. Eine Entwicklung, von der die Kernbranchen der IG Metall besonders betroffen sind. Eine große Herausforderung für die Mitgestaltung der IG Metall.



Quelle: Digitalisierung der Industriearbeit, IG Metall 2015

WAS IST INDUSTRIE 4.0?

Die digitale Transformation in den industriellen Kernbranchen Automobil, Elektrotechnik und Maschinenbau wird unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ diskutiert.

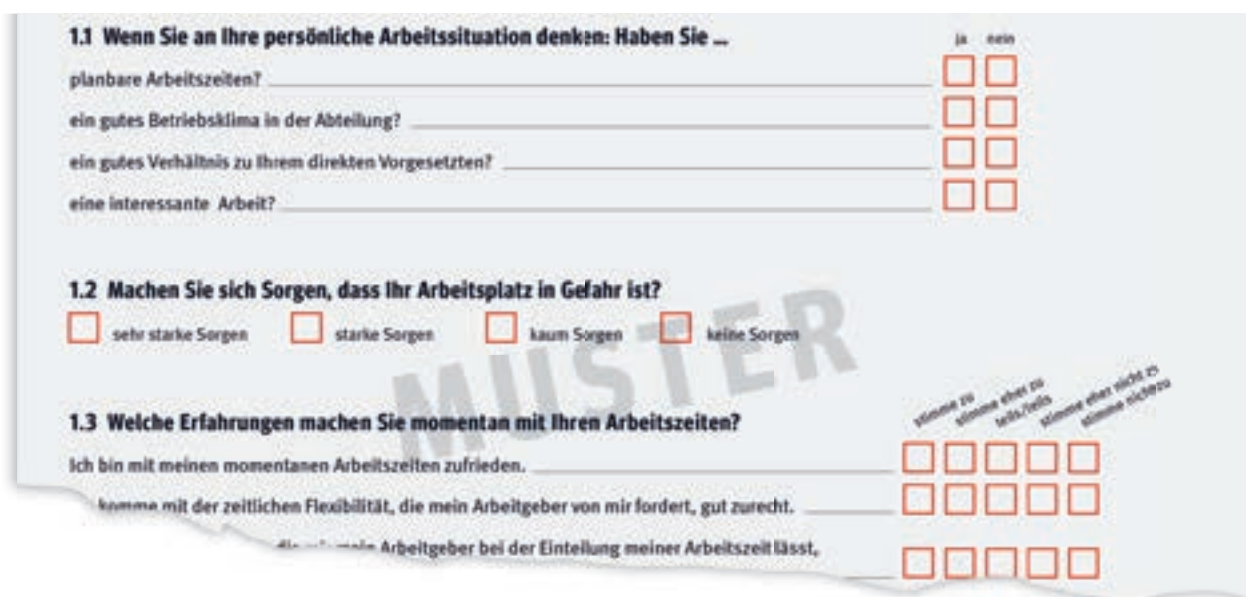
Eine zentrale Vision von Industrie 4.0 ist die Digitalisierung der industriellen Wertschöpfung und ihre Vernetzung in Echtzeit, was als **4. Industrielle Revolution** bezeichnet wird.

Durch die **Echtzeit-Vernetzung von Menschen, Objekten und Systemen** sollen dynamische, optimierte und dezentrale intelligente Fabriken (Smart Factory) entstehen, die eingebettet sind in eine global vernetzte, intelligente Welt voll von smarten Gütern und Diensten:

- von intelligenten Energienetzen (smart grids)
- nachhaltigen Mobilitätskonzepten (smart mobility)
- optimierten Gesundheits- und Pflegekonzepten (smart health)
- intelligenten Produkten, Verfahren und Prozessen (smart products and smart production).

Die Basistechnologie dieser intelligenten Fabriken bilden die „**Cyber-Physischen Systeme**“ (CPS). Das sind Systeme, die mit Software, Sensoren und Aktoren ausgestattet sind. Daten in Echtzeit auswerten und speichern sowie mit anderen Objekten und Menschen über eine Internet-Schnittstelle kommunizieren können. CPS finden sich z.B. in digitalen Assistenzsystemen oder in mit Chips und Sensoren ausgestatteten Bauteilen und Werkstücken. Sie sind die Grundlage für den sogenannten digitalen Schatten. Das ist das virtuelle Abbild einer Fabrik.

◆ BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



1.1 Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken: Haben Sie ...

	ja	nein
planbare Arbeitszeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ein gutes Betriebsklima in der Abteilung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ein gutes Verhältnis zu Ihrem direkten Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine interessante Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.2 Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

sehr starke Sorgen starke Sorgen kaum Sorgen keine Sorgen

1.3 Welche Erfahrungen machen Sie momentan mit Ihren Arbeitszeiten?

Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden.

komme mit der zeitlichen Flexibilität, die mein Arbeitgeber von mir fordert, gut zurecht.

meine Arbeitgeber bei der Einteilung meiner Arbeitszeit lässt,

Stimme zu Stimme eher zu
Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu

Auch wenn die Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2017 bis Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts nicht vorlag, steht ein zentrales Ergebnis fest: Mehr als 177.000 Personen (eine deutliche Steigerung gegenüber der sehr guten Teilnahme an der Befragung 2013) haben sich allein in Baden-Württemberg die Zeit genommen, den Fragebögen auszufüllen und der IG Metall ihre Sicht und Einschätzungen mit Blick auf die Arbeitswelt mitzuteilen. Darunter auch rund 44 Prozent Nichtmitglieder.

Damit steht fest: Der Aufwand hat sich gelohnt! Denn die Voraussetzungen, unsere selbstgesteckten Ziele zu erreichen,

- ▷ möglichst viele Mitglieder und Beschäftigte in allen unseren Branchen an der Weiterentwicklung wichtiger Projekte der IG Metall zu beteiligen,
- ▷ die Ergebnisse der Befragung für eine stärkere betriebliche Verankerung der Arbeitszeitkampagne und tariflicher Debatten zu nutzen sowie
- ▷ daraus Forderungen an die Parteien im Bundestagswahlkampf abzuleiten

sind in hohem Umfang erfüllt worden.

Diesen Rückenwind in Form eines starken Mandats für

unsere Arbeit gilt es nun zu nutzen. Nach einer vertieften Auswertung der Gesamtergebnisse, z. B. entlang soziodemographischer Merkmale oder einzelner Beschäftigtengruppen muss es darum gehen, in den Betrieben mit der Befragung zu arbeiten (ab einem Rücklauf von circa 100 Fragebögen sind bestimmte betriebliche Auswertungen möglich): indem dort die Ergebnisse vorgestellt, diskutiert und gemeinsam Schlussfolgerungen gezogen werden. Aber auch, indem mit Blick auf spezifische Probleme und Herausforderungen konkrete Verabredungen getroffen werden.

Der hohe Rücklauf von Nichtmitgliedern bietet zudem eine gute Gelegenheit, mit dieser Beschäftigtengruppe ins Gespräch zu kommen und sie für die Ziele der IG Metall zu gewinnen. Auch mit Blick auf die anstehende Betriebsratswahl 2018 können die Ergebnisse sehr hilfreich sein. Für den Umgang mit den Ergebnissen werden weitere Arbeitshilfen erstellt. Gefragt ist aber auch Eigeninitiative, die die besonderen Bedürfnisse vor Ort berücksichtigt.

Die Beschäftigten haben einen ersten Anteil zum Erfolg der Befragung geleistet und uns ihre Stimme gegeben. Gemeinsam mit ihnen werden wir daran arbeiten, dass sie gehört wird.

DIE BEFRAGUNG 2017

Mitmachen. Mitreden. Mitgestalten!



◆ TARIFRUNDE METALL UND ELEKTRO 2016



Die Tarifrunde ist am 13. Mai 2016 in Nordrhein-Westfalen mit einem Kompromiss zu Ende gegangen. Zuvor hatten sich allein in Baden-Württemberg 243.000 Beschäftigte an Warnstreiks und Aktionen während und nach der Friedenspflicht beteiligt; bundesweit unterstützten mehr als 800.000 Arbeitnehmer/-innen die Forderung der IG Metall nach fünf Prozent mehr Geld.

Das materielle Ergebnis in Kürze:

- ▷ Für die Monate April, Mai und Juni 2016 gab es eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, für Auszubildende 65 Euro.
- ▷ Ab 1. Juli 2016 wurden die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,8 Prozent erhöht.
- ▷ Zum 1. April 2017 sind sie um weitere 2,0 Prozent gestiegen.

Der Tarifvertrag (Laufzeit: 31. Dezember 2017) enthält zudem zwei Differenzierungsklauseln: Die erste regelt die Möglichkeit, die Einmalzahlung 2016 zu verschieben oder bis auf null zu reduzieren. Die zweite ermöglicht es, die zweite Stufe der Tarifier-

höhung 2017 um maximal drei Monate zu verschieben. Erstmals obliegt die Entscheidung den Tarifvertragsparteien, so wie es in Baden-Württemberg diskutiert und gefordert wurde. Damit konnte der Versuch der Arbeitgeber, Differenzierung nur den Betriebsparteien zu überlassen, abgewendet werden.

Differenzierung 1. Stufe:

Insgesamt gab es in 46 Betrieben Versuche, die Differenzierungsklausel zu nutzen, wovon aber nur 22 wirksam gestellt wurden. In den übrigen waren entweder die Voraussetzungen nicht erfüllt oder die Anträge wurden wieder zurückgezogen. Die 22 wirksam gestellten Anträge teilen sich wie folgt auf: 13 sind nach intensiver Prüfung durch die Geschäftsstelle und die betroffenen Interessensvertreter und Mitglieder im Betrieb abgelehnt worden. Für neun Anträge wurden Verhandlungen aufgenommen, davon haben fünf zu einer Differenzierungsregelung geführt. Vier haben zu keiner Einigung geführt und es gab keine Differenzierung.

Differenzierung 2. Stufe:

Acht Betriebe haben Anträge gestellt, die Differenzierungsklausel zu nutzen, wovon allerdings zwei

über die Arbeitgeber in Bayern kamen und bundesweit koordiniert bearbeitet wurden. Über die restlichen sechs Anträge wurde verhandelt, in vier Fällen kam es zu einer Differenzierungsregelung. Zwei haben zu keiner Einigung und damit auch nicht zu einer Differenzierung geführt.

◇ Mehr Wert mit Tarif: Erhöhung der Tarifbindung in der Fläche

Die Verbesserung der Tarifbindung in der Fläche gehörte ebenfalls zu den Zielen der Tarifrunde 2016; erstmals wurden auch Betriebe ohne Tarifbindung in Aktionen einbezogen. Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben verdienen durchschnittlich bei gleicher Qualifikation 18 Prozent weniger als in tarifgebundenen Betrieben. Frauen verdienen im Schnitt 27 Prozent, Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten 28 Prozent weniger.



Deshalb hat die IG Metall in mehr als 100 Betrieben in Baden-Württemberg während und nach der Tarifrunde Aktionen für mehr Gerechtigkeit gestartet. Fazit zum Jahresende 2016: In 44 Betrieben konnten die Arbeitsbedingungen über Tarifverträge verbessert werden. Neben der Anwendung des Flächentarifs wurden beispielsweise Haus- und Anerkennungstarifverträge abgeschlossen, die schrittweise an die Regelungen in der Fläche heranzuführen. Das bedeutet konkret mehr Geld, mehr

Urlaub und mehr Sicherheit für fast 10.000 Beschäftigte.

Roman Zitzelsberger: „Wir werden unsere Anstrengungen so lange fortsetzen, bis die Tarifbindung im Südwesten wieder signifikant steigt und deutlich mehr Menschen von gerechten Entgeltsystemen und fairen Arbeitsbedingungen profitieren.“





◆ ARBEITSZEITKAMPAGNE

In der großen Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 haben die Beschäftigten ihre fünf wichtigsten Themenfelder benannt: Arbeitszeit/Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Weiterbildung und berufliche Entwicklung, alters- und altersgerechtes Arbeiten sowie flexible Übergänge in die Rente und Altersvorsorge.



In der Tarifrunde 2015 haben wir mit einer Neuregelung des Tarifvertrags Flexibler Übergang in die Rente (FlexÜ) und des Tarifvertrags zur Qualifizierung (TV Quali) erste Themen der Beschäftigtenbefragung tarifpolitisch und betriebspolitisch bearbeitet und eine Spur zu den Themen Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Arbeitszeit/Flexibilisierung gelegt. Der Gewerkschaftstag 2015 hat zudem einen Leitantrag zu Arbeitszeit beschlossen.

Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall ist die logische Folge davon. Die IG Metall Baden-Württemberg beteiligt sich aktiv daran, wir setzen eigene Schwerpunkte und wollen Impulsgeber und Vorreiter bei guten betrieblichen und tarifpolitischen Regelungen sein.

Vorgehen und Schwerpunkte

Beschäftigte erleben täglich vielfältige Probleme rund um ihre Arbeitszeit. Durch die IG Metall, die Betriebsräte und Vertrauensleute werden viele dieser Themen heute schon aufgegriffen und bearbeitet. Stärker als bisher muss es uns gelingen, gefundene Lösungen für die Beschäftigten erkennbar mit dem Label „powered by IG Metall“ zu versehen.

Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute setzen sich einerseits täglich mit vom Arbeitgeber veranlassten Flexibilisierungsanforderungen (Schichtänderungen, Zusatzschichten, Mehrarbeit ...) auseinander, andererseits sehen sie sich mit den Anforderungen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität konfrontiert. Beide Anforderungen gilt es unter einen Hut zu bringen und besser zu regeln. Dabei wissen wir, dass die Arbeitszeitgestaltung im Betrieb eines der dicksten Bretter ist, die man bohren kann. Hier gilt: Sorgfalt geht vor Schnelligkeit, Beteiligung der Beschäftigten geht

vor der Regelung am grünen Tisch.

Für die bezirkliche Umsetzung der Arbeitszeitkampagne bedeutet dies zunächst eine Bestandaufnahme bestehender betrieblicher Regelungen durch die Geschäftsstellen. Danach gilt es, betriebliche Probleme anzugehen und Verbesserungen herzustellen sowie gemeinsame (betriebs-, geschäftsstellen-, bezirks-) übergreifende Themen für die kommende Tarifrunde der M+E-Industrie auszuarbeiten.

Unsere Kampagnen-Ziele

- ▷ Arbeitszeitgestaltung als zentrales Handlungs- und Kompetenzfeld im Bezirk, in allen Branchen und in allen Geschäftsstellen verankern und Arbeitstage besser machen – powered by IG Metall
- ▷ Betriebspolitisch und tarifpolitisch Nutzen für unsere Mitglieder stiften und diese an den Prozessen beteiligen. Dadurch wird die Mitgliederbindung erhöht und es werden neue Mitglieder gewonnen.
- ▷ Tarifpolitische Forderungen für die Tarifrunde 2017/2018 austarieren

◇ Betriebspolitik

Betriebspolitische Handlungsfähigkeit ist Grundvoraussetzung für tarifpolitisches Handeln. Deshalb brauchen wir in den Betrieben eine breite und beteiligungsorientierte Debatte über unsere Vorhaben. In fast 80 Betrieben im Südwesten laufen aktuell Projekte zur Arbeitszeit, folgende Fokusthemen haben sich dabei herauskristallisiert:

Umsetzung Bildungsteilzeit und Altersteilzeit

Die in der Tarifrunde 2015 neu gefassten Tarifverträge FlexÜ und TV Quali beinhalten Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und zur Weiterbildung. In der betrieblichen Bearbeitung geht es darum, die Umsetzung voranzutreiben, Finanzierungsvolumen auszunutzen und Ansprüche der Beschäftigten zu sichern.

Verfall von Arbeitszeit

Ausufernde Arbeitszeiten sind häufig damit verbunden, dass geleistete Arbeitszeit verfällt. Immer öfter wird Arbeit weder erfasst noch vergütet. Kappungsgrenzen bei Arbeitszeitkonten und auch nicht erfasste Schichtübergabezeiten sorgen für Arbeitszeitverfall. Bei Vertrauensarbeitszeit wird der Verfall fast schon vorausgesetzt.

Mobiles Arbeiten

Arbeit kann zunehmend von unterwegs oder zuhause erledigt werden. Mobiles Arbeiten kann die Selbstbestimmung der Beschäftigten erhöhen, aber ständige Erreichbarkeit trägt auch dazu bei, dass Arbeit räumlich und zeitlich entgrenzt und damit belastender wird.



Schichtarbeit

Schichtarbeit und taktgebundene Arbeitssysteme sind besonders belastend. Schichtarbeit hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit sowie auf das Familien- und das soziale Zusammenleben; kurzfristige Verlegungen erschweren die Planung des Privatlebens. Es gilt, die vorhandenen Schichtsysteme zu überprüfen, humane Schichtarbeit zu schaffen und sich aktiv in die Leistungspolitik im Betrieb einzumischen.



Vereinbarkeit, Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle

Eine gleichberechtigte Teilhabe an Familien- und Erwerbsarbeit wird von den Beschäftigten gewünscht, ist aber noch lange nicht erreicht. Während Frauen immer noch häufiger in Teilzeit arbeiten, erhöhen Männer ihre Arbeitszeit nach einer Familiengründung. Teilzeit gilt als Karrierehemmnis. Regelungen für persönliche Auszeiten gibt es zwar in einigen Betrieben, aber nicht flächendeckend. Unternehmen pochen auf ein hohes Maß an Flexibilität, wenn es um ihre Anforderungen geht. Die Beschäftigten dagegen stoßen oft auf taube Ohren, wenn es um eine Arbeitszeitgestaltung geht, die ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigt.

Zeitsouveränität, Arbeitszeitkonten-Modelle

Betrieblich geforderte Flexibilität wird grundsätzlich von den Beschäftigten nicht abgelehnt. Allerdings müssen auch ihre Bedürfnisse nach persönlicher Flexibilität berücksichtigt werden. Arbeitszeitkonten existieren in fast allen Betrieben und sind meist durch Betriebsvereinbarung geregelt. Im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten in Baden-Württemberg gibt es zudem tarifliche Regelungen zu Flex- und Langzeitkonten. Oft vermischt die betriebliche Realität die verschiedenen Konten und die Entnahme sowie die Befüllung unterliegen dem Zugriff des Arbeitgebers. Dies gilt es im Sinne der Beschäftigten zu verbessern.

◆ AUSBLICK TARIFRUNDE 2018

Seit Sommer 2016 gibt es eine breit angelegte Diskussion über mögliche Zielsetzungen der Tarifrunde 2018. Am häufigsten debattiert werden Regelungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit und Modelle für Takt-/Schichtarbeit; zudem spielt das Thema Mobile Arbeit eine Rolle. Im Januar und März 2017 hat die Große Tarifkommission die Themen erörtert und die unterschiedlichen Debattenstände, Chancen, Risiken und regionalen Schwerpunkte diskutiert.

Entscheidend ist, dass wir mit einer arbeitszeitpolitischen Tarifforderung mobilisierungs- und durchsetzungsfähig sind. Auch mit Blick auf die Betriebsratswahlen 2018 muss ein Fokus darauf liegen, dass 2018 eine erfolgreiche Tarifbewegung wird. Aus den bisherigen Debatten ist folgendes Denkmodell entstanden:

Beschäftigte wünschen sich, ihre Arbeitszeit vorübergehend absenken zu können. Dabei sind zwei Parameter relevant:

- ▷ Zeit (Möglichkeit, eine kürzere Arbeitszeit zu wählen)
- ▷ Geld (Entgeltausgleich unter bestimmten Voraussetzungen)

Eine Forderung könnte beinhalten:

- ▷ Ansprüche für Beschäftigte mit besonderen Belastungen – z. B. Schicht – auf kürzere Arbeitszeit mit Entgeltausgleich
- ▷ Ansprüche auf kürzere Arbeitszeit mit Entgeltausgleich für verschiedene Lebensphasen
- ▷ Rahmenregelungen zu Mobiler Arbeit

Ob diese Vorschläge tragen, hängt maßgeblich von der Auswertung der Beschäftigtenbefragung ab.

Trotz ungeklärter Fragen und einiger Bedenken – was in dieser Phase einer Tarifdebatte normal ist – hat sich die Große Tarifkommission am 30. März dafür ausgesprochen, eine Arbeitszeitforderung für 2018 zu erarbeiten. Bis zur nächsten Sitzung am 31. Mai wird die Diskussion verdichtet. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werden dort die Ansätze und Anforderungen für die Tarifrunde beschrieben.

Unsere Position werden wir auf dem bundesweiten Arbeitszeitkongress am 27. Juni in Mannheim einbringen. Im Herbst beginnt die Debatte über das Entgelt und sämtliche Forderungen werden beschlossen. Spätestens am 17. November muss in allen Tarifgebieten zum ersten Mal verhandelt werden.



◇ Kontraktlogistik

Branchentarifverträge

Zum Jahresbeginn 2016 haben IG Metall und Verdi eine Vereinbarung über die Abgrenzung- und Zuständigkeit für die Branche Kontraktlogistik geschlossen. Daraufhin wurden in den Geschäftsstellen sowie auf bezirklicher und auf Bundesebene Aktivitäten gestartet. Zunächst lag der Schwerpunkt auf der Erschließung. In enger Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsstellen und dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt GEP wurden die Beschäftigten in den Betrieben organisiert und Betriebsräte gegründet. Bei Rhenus in Stuttgart, Seifert in Sachsenheim und Seifert in Rastatt sind die Arbeitsbedingungen der Kolleg/-innen mittlerweile durch Tarifverträge geregelt. Einen Einstieg in tarifvertragliche Regelungen haben wir bei Transco in Mannheim und Seifert in Malsch erreicht. In weiteren Betrieben sind wir in konkreten Planungen für betriebliche Tarifrunden.

Flächentarifvertrag

Auf Bundesebene haben seit September 2016 eine Reihe von Sondierungen und Verhandlungsrunden mit den Arbeitgeberverbänden der Logistik- und der M+E-Branche stattgefunden. Unser Ziel war es, mit den Arbeitgeberverbänden einen zentralen Tarifvertrag abzuschließen, der einheitlich den Geltungsbereich, den Abstand von der Kontraktlogistik zur M+E-Industrie und die Leiharbeitsquoten regelt. Die konkrete Umsetzung sollte durch Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Bezirksleitungen erfolgen. Allerdings sind die Gespräche Ende März in einer langen Verhandlungsnacht am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert – im Wesentlichen bei den Fragen des Geltungsbereichs und des Entgeltniveaus.

Damit ist eine Branchenlösung für die Kontraktlogistik in weite Ferne gerückt und es gilt, auf der betrieblichen Ebene weiterzumachen. Deshalb werden wir die Beschäftigten in den Kontraktlogistikbetrieben im Südwesten weiter organisieren, gemeinsam betriebliche Tarifkonflikte führen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern.

◇ Leiharbeit

Tarifrunde DGB – iGZ/BAP 2016/2017



Die Tarifbewegung in der Leiharbeitsbranche startete im Herbst 2016. Die Forderungsdebatte innerhalb der IG Metall fand im Wesentlichen in der zentralen Tarifkommission Leiharbeit

statt. Die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften beschloss eine Entgeltforderung in Höhe von 6,0 Prozent, mindestens 100 Euro und die Angleichung der Ostentgelttabelle an das Westniveau. Am 30.11.2016 wurde ein Verhandlungsergebnis erzielt, das bei einer Laufzeit von 36 Monaten eine Erhöhung der Entgelttabellen in mehreren Stufen um insgesamt 8,5 Prozent (West) und 12 Prozent (Ost) vorsieht. Die Ostentgelttabelle wird im April 2021 gestrichen.



Reform AÜG – Neufassung TV Leih-/Zeitarbeit

2016 hat der Gesetzgeber eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beschlossen. Das geänderte AÜG ist zum 1. April 2017 in Kraft getreten. In der Folge mussten auch die Tarifvertragsparteien die Tarifverträge TV Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) und Branchenzuschläge (TV BZ) an die veränderten gesetzlichen Anforderungen anpassen. Die Verhandlungsergebnisse des TV LeiZ liegen mittlerweile vor; die des TV BZ standen bei Redaktionsschluss dieses Geschäftsberichts noch aus.

◆ VERTRAUENSLEUTE-WAHLEN 2016



Vertrauensleute sind wichtiger denn je! Nur mit aktiven Vertrauensleuten kann der Anspruch „stärkere Beteiligung“ mit Leben gefüllt werden. Dies gilt für die Beteiligung der Beschäftigten in den Betrieben und für die organisationspolitische Zukunft der IG Metall. Die Wahl der Vertrauensleute 2016 hatte deshalb für den Bezirk besonderen Stellenwert.

Das Ergebnis in Kürze:

- ▷ Mit 10.422 gewählten Vertrauensleuten (VL) gibt es erstmalig wieder mehr Kolleg/-innen, die im Betrieb aktiv sind. Mit einem Zuwachs um 180 zusätzliche Vertrauensleute konnte der anhaltende Trend der kleiner werdenden Zahl von Vertrauensleuten erstmalig wieder umgedreht werden.
- ▷ Weniger erfreulich ist der Rückgang von Betrieben mit einem eigenständigen Vertrauenskörper (VK). Statt 451 wie im Jahr 2012 gibt es aktuell noch 431 Vertrauenskörper. Dies ist im Hinblick auf die betriebliche Verankerung bedauerlich.

VK		VL	
2012	2016	2012	2016
451	431	10.242	10.422

Allerdings verdeckt die reine Zahlenbetrachtung im Bezirk wichtige Ergebnisse in den Geschäftsstellen. Dazu zählen insbesondere:

- ▷ In 19 Geschäftsstellen wurden 2016 mehr Vertrauensleute gewählt als 2012. Der Rückgang in den übrigen acht Geschäftsstellen ist teils auf Sondereffekte wie Betriebsschließungen zurückzuführen.
- ▷ Traditionell ist die Verankerung der Vertrauensleute im gewerblichen Bereich stärker als in den indirekten Bereichen. In einigen Betrieben ist es 2016 erfreulicherweise gelungen, auch in traditionellen Angestelltenbereichen neue Vertrauensleute aufzubauen.
- ▷ Knapp 30 Prozent der Vertrauensleute sind 35 Jahre und jünger. Das ist eine Grundlage für den anstehenden Generationenwechsel.
- ▷ Rund 40 Prozent der Vertrauensleute wurden erstmalig gewählt; rund 60 Prozent der Vertrauensleute wurden wiedergewählt. Damit stehen

Vertrauensleute sowohl für Erneuerung als auch für Kontinuität.

- ▷ In 102 Betrieben wurden mit der Wahl 2016 erstmals Vertrauensleute gewählt.
- Auf der Januar-Klausur 2017 haben sich gut 60 Kolleg/-innen des bezirklichen VL-Ausschusses mit diesen Themen beschäftigt:
- ▷ Stärkung der gesetzlichen Rente als Forderung für die Bundestagswahl
 - ▷ Rechtspopulismus und was Gewerkschafter in Betrieb und Gesellschaft dagegen tun müssen
 - ▷ Arbeitszeitkampagne der IG Metall
 - ▷ Verbesserung der Rahmenbedingungen, damit Vertrauensleute mehr Raum und Zeit für ihre Arbeit haben
 - ▷ Wahl des Leitungsteams der Vertrauensleute

Ausblick:

Keine Verbesserung von Arbeitsbedingungen ohne den Einsatz aktiver Kolleg/-innen: Deshalb will das Leitungsteam der Vertrauensleute bessere Voraussetzungen für die VL-Arbeit schaffen. Konkret geht es vor allem um mehr Zeit und um mehr Freiräume. Zum neuen Leitungsteam im Bezirk gehören:

- ▷ Thorsten Dietter (Reutlingen/Bosch)
- ▷ Stefan Groch (Stuttgart/Coperion)
- ▷ Jürgen Mews (Heilbronn-Neckarsulm/Audi)
- ▷ Jürgen Peters (Göppingen-Geislingen/WMF)
- ▷ Andrea Reith (Ulm/Evo-Bus)
- ▷ Timo Rauser (Albstadt/Bizerba)
- ▷ Erwin Unger (Stuttgart/Daimler Sindelfingen)
- ▷ Jürgen Zimmermann (Mannheim/GE)
- ▷ Nadine Boguslawski (IG Metall Bezirksleitung)
- ▷ Kai Burmeister (IG Metall Bezirksleitung)



◆ WEITERE TARIFRUNDEN UND ERGEBNISSE

◇ Textil und Bekleidung



IG Metall und Arbeitgeber der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie haben sich am 2. März 2017 in Berlin auf einen Tarifabschluss geeinigt. Für die 100.000 Beschäftigten werden die Entgelte in zwei Stufen um insgesamt 4,4 Prozent erhöht: Ab 1. August 2017 um 2,7 Prozent, ab dem 1. September 2018 um weitere 1,7 Prozent. Für die Monate Februar bis Juli 2017 erhalten die Beschäftigten monatliche Einmalzahlungen von insgesamt 320 Euro. Das Urlaubsgeld 2017 wird um 2,5 Prozent angehoben; 2018 um 2,0 Prozent. Zudem werden die Ausbildungsvergütungen deutlich erhöht: Sie steigen ab 1. August 2017 um 30 Euro und am 1. September 2018 um weitere 30 Euro je Ausbildungsjahr. Für die Monate Februar bis Juli 2017 gibt es für die Azubis monatliche Einmalzahlungen von insgesamt 160 Euro.



„Es ist gelungen, für die Beschäftigten eine Realloohnerhöhung bei steigender Inflation durchzusetzen und die Altersteilzeit zu verbessern. Zudem werden die Vergütungen für Auszubildende überproportional erhöht. Die verbesserte Altersteilzeit und die Einmalzahlungen kommen besonders den niedrigen Einkommen zugute“, kommentierte Martin Sambeth, in Baden-Württemberg für die Textil- und Bekleidungsindustrie zuständig, den Abschluss.

Zudem haben die Tarifparteien eine Erhöhung der Aufzahlung bei Altersteilzeit vereinbart. Für Beschäftigte, die ab 2017 in Altersteilzeit gehen, steigt die Aufzahlung auf 510 Euro, für Beschäftigte, die dies 2018 planen, auf 535 Euro. Der Tarifvertrag endet am 31. Januar 2019.

Der Druck aus den Betrieben mit mehr als 14.000 Warnstreikenden, davon fast 4.000 in Baden-Württemberg, habe Wirkung gezeigt, sagte Sambeth. „Die Beschäftigten erhalten mit diesem Abschluss einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Branche.“

◇ Holz und Kunststoff



In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie gab es im Berichtszeitraum keine aktuelle Tarifrunde. Zuletzt sind die Entgelte der rund 30.000 Beschäftigten in Baden-Württemberg zum 1. Mai 2016 um 2,0 Prozent gestiegen; zum 1. Juli 2017 werden sie um weitere 1,7 Prozent erhöht. Zudem zahlen die Arbeitgeber seit Januar 2017 jährlich 3.000 Euro pro Beschäftigten in einen Fonds zur Finanzierung von Demografiethemen ein. Der aktuelle Entgelt-Tarifvertrag läuft bis 31. Dezember 2017. Aktuell sind die Tarifvertragsparteien dabei, die nicht mehr zeitgemäße Vergütungsstruktur zu überarbeiten und verhandeln einen neuen Gehaltsrahmentarifvertrag.

◇ Kfz-Handwerk



Der Tarifvertrag für die rund 55.000 Beschäftigten im Kfz-Handwerk endet zum 31. Mai 2017. Die IG Metall fordert fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt für zwölf Monate sowie die Fortführung des Ende April ausgelaufenen Tarifvertrags „Übernahme der Ausgebildeten“ zu verbesserten Konditionen. Verhandlungsführer Martin Sambeth:

„Fünf Prozent mehr Entgelt sind aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation der Betriebe mehr als gerechtfertigt. Zudem muss sich das Kfz-Handwerk um qualifizierten Nachwuchs bemühen und Älteren den Ausstieg ermöglichen. Die Azubi-Übernahme hat sich bewährt und muss weiter verbessert werden“.

Zuletzt gab es im baden-württembergischen Kfz-Handwerk zum 1. Juni 2015 eine Entgelthöhung von 3,0 Prozent und zum 1. Oktober 2016 eine Entgelterhöhung um weitere 2,8 Prozent.

◇ Schreiner-Handwerk

Für die über 12.000 Beschäftigten im Schreinerhandwerk Baden-Württemberg wurde am 21. September 2016 ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. „Wir haben eine positive Entgeltentwicklung durchgesetzt, die den Beschäftigten einen fairen Anteil am Erfolg der Branche sichert“, sagte Verhandlungsführer Sambeth. Der Tarifvertrag gilt ab 1. November 2016. Zu diesem Zeitpunkt wurde der tarifliche Ecklohn zunächst um 2,6 Prozent auf 15,20 Euro angehoben; ab 1. November 2017 steigt er um weitere 2,3 Prozent auf 15,55 Euro. Die Ausbildungsvergütungen stiegen überproportional auf 625 Euro im ersten Ausbildungsjahr, auf 700 Euro im zweiten und auf 800 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Zum 1. September 2017 steigen sie nochmals auf 640 Euro im ersten, 715 Euro im zweiten und 815 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Der Tarifvertrag läuft 24 Monate und ist erstmals zum 30. September 2018 kündbar.



◇ Glaser-Handwerk

Mehrere Tausend Beschäftigte im Glaserhandwerk in Baden-Württemberg profitieren seit diesem Jahr von ordentlichen Entgeltsteigerungen. Im April 2017 sind die Löhne und Gehälter zunächst um 2,2 Prozent gestiegen; zum 1. April 2018 werden sie um weitere 2,4 Prozent erhöht. Die Ausbildungsvergütungen werden analog in zwei Stufen überproportional angehoben. Darauf hat sich die IG Metall mit dem zuständigen Fachverband Glas-

Fenster-Fassade Baden-Württemberg geeinigt. Der Tarifvertrag endet im Dezember 2018.

◇ Elektrohandwerk

Mit dem letzten Tarifabschluss wurden Erhöhungen ab Juli 2015 von 3,0 Prozent und ab Juli 2016 um weitere 2,4 Prozent erreicht. Für die Auszubildenden wurde ein überproportionales Plus vereinbart. In der aktuellen Tarifrunde, die bei Druck dieses Geschäftsberichts gerade begonnen hat, lautet unsere Forderung: fünf Prozent mehr für die Beschäftigten im Elektrohandwerk. „Mehr Geld in den Taschen der Beschäftigten stärkt den privaten Konsum und kommt wiederum der Branche selbst zugute“, sagte Roman Romanowski, Verhandlungsführer der IG Metall in Baden-Württemberg.



◇ Technische Gebäudeausrüstung (TGA)

Auch für die Beschäftigten in den Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik-Betrieben in der Industrie sowie im Handwerk gab es eine gute Lohnentwicklung durch den letzten Tarifabschluss. Nach einer Einmalzahlung von 200 Euro wurden die Entgelte ab August 2015 um 3,0 Prozent und ab Juli 2016 um weitere 2,6 Prozent erhöht. Die Vergütungen von Auszubildenden wurden überproportional angehoben. Die Tarifverträge laufen zum 31. Mai 2017 aus. Auch hier fordert die IG Metall fünf Prozent mehr für die Beschäftigten. Romanowski: „Die Beschäftigten müssen an den Erfolgen der Branche beteiligt werden.“

◇ Metallbau und Feinwerktechnik



Die Beschäftigten im Metallhandwerk konnten sich dieses Jahr bereits über mehr Geld freuen. Ab 1. Januar wurde die zweite Erhöhungsstufe aus der Tarifrunde 2015 fällig, mit der die Beschäftigten und Auszu-

bildenden im Metallhandwerk 2,4 Prozent mehr Geld erhalten haben. „Noch einmal profitieren die Metaller/-innen von dem Tarifvertrag, den sie sich mit Warnstreiks erkämpft haben“, sagte Verhandlungsführer Walter Beraus von der IG Metall-Bezirksleitung. Zum 1. Januar 2016 gab es bereits 3,1 Prozent mehr; der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Oktober 2017.

Gleichstellung verbessert, Meistervergütung stockt

Im Frühjahr dieses Jahres wurde mit den Arbeitgebern eine Vereinbarung getroffen, dass auch die Mitglieder der Tarif- bzw. Verhandlungskommission aus dem Bereich des Metallbaus für Tarifkommissionssitzungen und Verhandlungen bezahlt freigestellt werden, wie dies in der Branche Feinwerktechnik schon lange Standard ist. Damit konnte auch auf diesem Gebiet die Zweiklassengesellschaft im Bereich des Metallhandwerks überwunden werden.

Trotz intensiver Vorbereitungen in der Tarifkommission und auf der Arbeitsebene konnte in den Verhandlungen über eine einheitliche Regelung zur Meistervergütung im Metallbau und der Feinwerktechnik im Frühjahr kein abschließendes Ergebnis erzielt werden. Es besteht zwar Einigkeit über die Rahmenbedingungen einer Neuregelung, über die Anzahl der Meistergruppen und über die Spannweite der Entgelte. Über ein System der Arbeitsbewertung konnte jedoch keine Einigung erzielt werden. Im Sommer wird hierzu ein weiterer Anlauf unternommen.

Im Herbst dieses Jahres beginnt die Tarifrunde 2017. Über die Entgeltforderung sowie etwaige weitere Forderungselemente wird nach der Sommerpause entschieden.

◇ Edelmetallindustrie

Betriebliche Unterschriftenaktionen im Vorfeld der Verhandlungen und ein Warnstreik mit einer eindrucksvollen Kundgebung vor dem Verhandlungsort haben entscheidend dazu beigetragen, dass die rund 10.000 Beschäftigten der Edelmetallindustrie das 2016er-Tarifergebnis aus der M+E-Industrie zeitlich versetzt übernehmen konnten. Der Tarifvertrag in der Edelmetallindustrie läuft bis Ende März 2018.

Die Entgelterhöhung im Überblick:

- ▷ ab 1. Oktober 2016 plus 2,8 Prozent
- ▷ ab 1. Juli 2017 plus 2,0 Prozent
- ▷ Einmalzahlung für Juli bis September 2016 von 150 Euro für Beschäftigte, 65 Euro für Auszubildende und DHBW-Studierende



LAUTSTARKE PRÄSENZ zeigen die Beschäftigten der Edelmetall-Industrie, als gesamt Vertreter ihrer Gewerkschaft und der Arbeitgeber im IG-Metall-Gebäude in der Jörg-Patzelt-Straße zu Tarifverhandlungen zusammenkamen. Gewerkschaftssekretärin Liara Papiacannou (rechts) holte die Stimmung zusätzlich ein. Foto: Ehmann

◆ INDUSTRIE- UND BRANCHENPOLITIK

◇ Industrie 4.0

Die Veränderungen durch Digitalisierung (Stichwort Industrie 4.0) für Beschäftigte sind ein wichtiges Thema für die IG Metall im Bezirk. In Gestaltungsfragen mischen wir uns in den Betrieben, aber auch auf Landes- und Bundesebene ein. Auf Betreiben der IG Metall wurde eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe bei der bundesweiten Plattform Industrie 4.0 eingerichtet, die sich ausschließlich mit Fragen der Aus- und Weiterbildung beschäftigt – ein Novum bei der über weite Strecken stark techniklastigen Diskussion des Themas. Wie die digitale Transformation im Betrieb gestaltet werden kann, zeigt der sogenannte Wegweiser mit Beispielen und Handlungsempfehlungen, der im Herbst 2016 auf dem IT-Gipfel vorgestellt wurde.

Als Mitglied der Allianz Industrie 4.0 Baden-Württemberg hat die IG Metall die Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit dem Blick auf Arbeit und Organisation initiiert. Diese fokussiert sich auf Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Gestaltungsspielräume durch Mitbestimmung und rückt somit wichtige Felder entlang der Themen Arbeitsorganisation sowie Aus- und Weiterbildung ins Bewusst-

sein der Akteure. Zentrale Fragen wurden in FAQs aufbereitet und dienen Betriebsräten und Personal- und Führungsverantwortlichen als Leitfaden. Dass neben dem Menschen, der klar im Mittelpunkt von Industrie 4.0 steht, auch die kollektive Interessensvertretung mitgedacht werden muss, hat sich noch nicht überall durchgesetzt.

◇ www.i40-bw.de/faq/_FAQ.html

Die weitere Bearbeitung des Themas Industrie 4.0 durch die IG Metall Baden-Württemberg muss sich wesentlich stärker an dem Nutzen für und den Auswirkungen auf die Beschäftigten in den Betrieben orientieren. Dies wird im Rahmen unseres Strategieprozesses zu klären sein. Ein gutes Beispiel, wie eine solche Bearbeitung aussehen kann, gibt das Projekt Arbeit+Innovation.

◇ Projekt Arbeit+Innovation

Das Projekt Arbeit+Innovation (A+I-Projekt) in Baden-Württemberg ist Teil eines bundesweiten Projektvorhabens der IG Metall, das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Innerhalb von drei Jahren (2016 bis 2019) sollen in circa 150 Betrieben bundesweit Vertrauensleute, Betriebsräte und Beschäftigte dazu befähigt werden, den Wandel durch Digitalisierung und Industrie 4.0 zu gestalten und neue Ideen für das Arbeiten 4.0 zu entwickeln.

ARBEIT+INNO>ATION

Die am A+I-Projekt teilnehmenden Betriebe entsenden zwei bis drei Personen – in der Regel Betriebsräte, aber auch Personalvertreter – in einem Zeitraum von einem Jahr in eine Ausbildung mit fünf Modulen. Die Inhalte orientieren sich am Grundsatz „Industrie 4.0 erkennen, erleben und gestalten“. Eines der Module findet in der LPS-Lernfabrik (Lehrstuhl für Produktionssysteme) der Ruhr-Universität Bochum statt. Dort lassen sich die Folgen technologischer Veränderungen praktisch erfahren, es werden Gestaltungsalternativen für digitale Assistenzsysteme entwickelt und die Be-



Die digitale Transformation im Betrieb gestalten – Beispiele und Handlungsempfehlungen für Aus- und Weiterbildung

etriebsräte lernen, die Qualität von digitalisierten Arbeitsplätzen zu bewerten.

Parallel bearbeiten die Projektteilnehmer in ihren Betrieben konkrete Projekte zum Arbeiten 4.0, die aus Projektmitteln begleitet und unterstützt werden. Schon im ersten Jahr nehmen 17 baden-württembergische Betriebe am A+I-Projekt teil. Die betrieblichen Vorhaben decken die ganze Bandbreite an Handlungsfeldern der betrieblichen Mitbestimmung ab:

- ▷ Qualifizierung von Digitalisierung betroffenen Beschäftigten (Kolbenschmidt, ZF, Schneider Electric)
- ▷ Gruppenarbeit 4.0 (John Deere)
- ▷ cloudgestützte Wartung und Instandhaltung (Thyssen Krupp Aufzüge)
- ▷ Arbeitszeit- und Schichtmodelle (Continental, E.G.O, Schneider Electric, Northrop Grumman Litef) und mobiles Arbeiten (Voith)
- ▷ Digitalisierung der Produktion (Bosch, Daimler, Porsche, Audi, Sick AG; Grupo Antolin) und Restrukturierung (J.G. Weisser)
- ▷ Mensch-Roboter-Interaktion (Georg Fischer Automotive)



„Der Ansatz, eine modulare Ausbildung mit betrieblichen Projekten zu kombinieren, hat sich als sehr lernförderlich erwiesen“, sagte Raphael Menez, Koordinator des Projekts für Baden-Württemberg. Auch wenn der Umsetzungsstand der betrieblichen Vorhaben

noch sehr unterschiedlich ist, steht für ihn fest: „Die Zukunft der Arbeit ist gestaltbar – und zwar mit den Instrumenten, die Betriebsräten auch heute schon zur Verfügung stehen.“

◇ Maschinenbau

Mit mehr als 300.000 Beschäftigten ist der Maschinen- und Anlagenbau die beschäftigungsintensivste Branche in Baden-Württemberg. Der anstehende Wandel in den zentralen Industriebranchen muss auf Bundes- und Landesebene industriepolitisch flankiert und gestaltet werden. Dazu ist Unterstützung notwendig: bei der Optimierung bestehender Produkte, bei der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle

(Lösungen statt Produkte, Mehrwert durch digitalisierte Produkte, etc.), bei der Erschließung neuer Märkte (etwa Schwellenländer oder Green-Tech) und nicht zuletzt bei der Entwicklung und Anpassung vorhandener und zukünftig benötigter Qualifikationen.

IG Metall, der Maschinenbau-Verband VDMA in Baden-Württemberg und das Wirtschaftsministerium laden deshalb regelmäßig zum Austausch. Dabei wird auf eine ausgewogene Beteiligung von Arbeitnehmervertretern großen Wert gelegt. Das Format kommt gut an: Im Zwei-Jahres-Rhythmus tauschen sich rund 200 hochkarätige Entscheidungsträger aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft – unter Beteiligung von Betriebsräten – intensiv über anstehende Entwicklungen der Branche aus.



Im Juli 2016 fand der 3. Maschinenbaudialog Baden-Württemberg im Stuttgarter Fraunhofer-Institut statt. Motto: „Produktion der Zukunft in Baden-Württemberg gestalten“. Nach Einschätzung von Bezirksleiter Roman Zitzelsberger wird die Digitalisierung „nicht nur die Branche durch neue Produkte, Services und Geschäftsmodelle verändern, sie wird auch einen Wandel der Arbeitswelt mit sich bringen.“ In welchem Umfang Beschäftigung davon betroffen ist, lässt sich heute schwer abschätzen. Die zunehmende Vernetzung von Produktions- und Maschinendaten, der Einsatz von Assistenzsystemen und die Interaktion von Mensch und Roboter werden die Qualität der Arbeit aber auf jeden Fall stark beeinflussen. Zitzelsberger: „Entscheidend ist, dass die Interessenvertreter frühzeitig in die Gestaltung der neuen Arbeitswelt eingebunden werden, damit die Systeme den Menschen unterstützen und der Mensch nicht Anhängsel der Technik wird.“



◇ Werkzeugmaschinenbau

Die Branchenstudie „Werkzeugmaschinenbau“ bietet einen detaillierten Blick auf die Entwicklungstrends und Herausforderungen einer für Baden-Württemberg wichtigen Teilbranche. Megatrends wie Digitalisierung, additives Manufacturing oder neue Service- und Geschäftsmodelle sind keine Selbstläufer. Aber auch Arbeits- und Beschäftigungsentwicklungen, neue Formen der Arbeitsorganisation und eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeit sind Trends, die industriepolitisch flankiert und betriebspolitisch gestaltet werden müssen. Darüber wurde auf einer gemeinsamen Betriebsrätetagung der IG Metall im Februar 2017 in Frankfurt diskutiert.



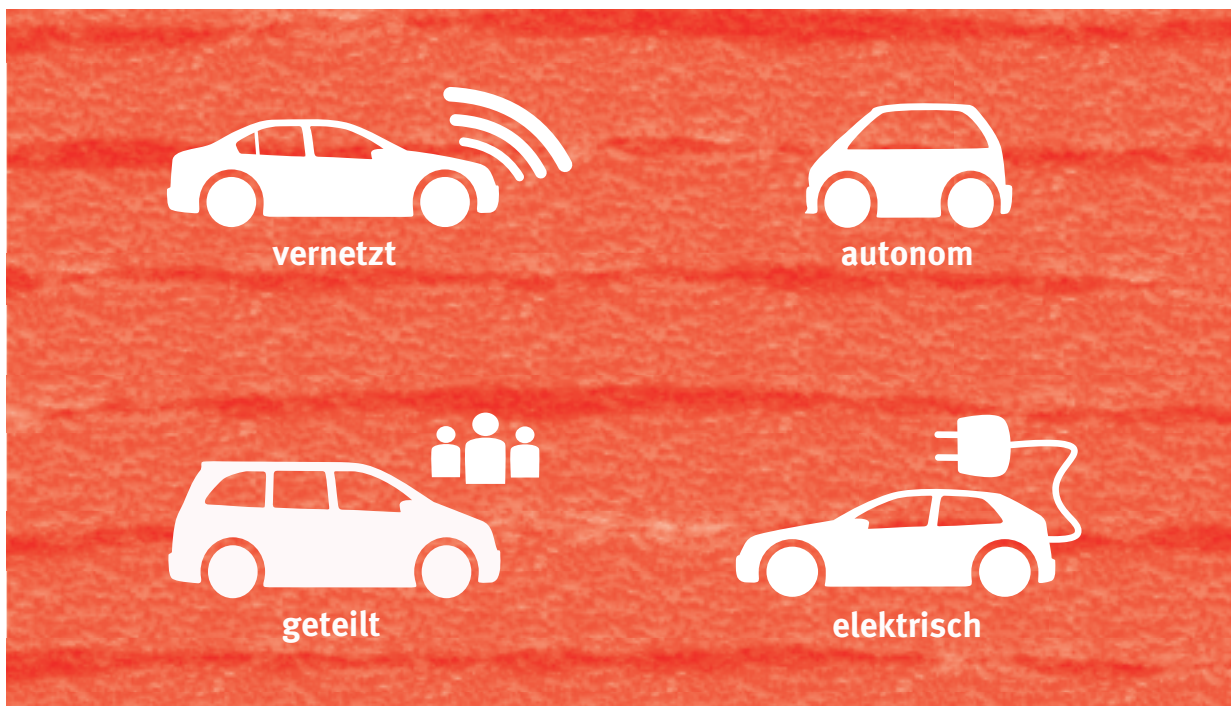
Mitwirkung der IG Metall Baden-Württemberg in Arbeitskreisen, Beiräten und Gremien:

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

◇ Elektrowerkzeuge



Perspektiven für eine weitere Teilbranche des Maschinenbaus wurden in der Branchenstudie „Elektrowerkzeuge“ ausgelotet. Die stark klein- und mittelständisch geprägte Branche hat mit bundesweit rund 12.000 Beschäftigten ihren Produktionsschwerpunkt in Baden-Württemberg. Mit hochwertigen und innovativen Produkten behauptet sich die Branche bisher auch als sogenannter Hochlohnstandort erfolgreich auf dem Weltmarkt. Die rasanten Verschiebungen vom klassisch kabelgebunden Elektrowerkzeug hin zum dynamisch wachsenden Akku-Segment stellt die Wertschöpfung in Deutschland allerdings vor große Herausforderungen. Gute und sichere Arbeitsplätze – nicht nur für die stark unter Druck geratenen Un- und Angelernten – stehen im Fokus des Betriebsrätensnetzwerkes Elektrowerkzeuge.



◇ Zukunft Auto Baden-Württemberg

Das Automobil wird gerade neu erfunden. Für Baden-Württemberg mit seiner starken industriellen Basis rund um das Automobil ist das von besonderer Bedeutung. Wenn Technologien sich grundlegend verändern, geht dies stets mit sozialen Folgen einher, deshalb hat sich die IG Metall Baden-Württemberg klar positioniert: Die Belegschaften brauchen bei den anstehenden Veränderungen Sicherheit. Der Wandel gelingt nur, wenn die Beschäftigten nicht durch Sorgen und Ängste um ihren Arbeitsplatz belastet werden.



Sichere Beschäftigung

Angesichts des anhaltenden Verlagerungsdrucks sowie den neuen Herausforderungen rund um Elektromobilität, autonomes und vernetztes Fahren sowie der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle ist dies ein hoher Anspruch. Wir sind aber sicher: „Noch verfügt Baden-Württemberg über ausreichend Zeit und Ressourcen, um den Wandel erfolgreich zu gestalten. Jetzt müssen die Weichen in jedem einzelnen Betrieb gestellt und durch eine

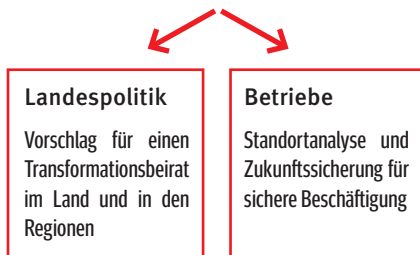


aktive Industriepolitik begleitet werden“, sagte Kai Burmeister, zuständiger Sekretär in der Bezirksleitung.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat ihre Aktivitäten in der Initiative „Zukunft Auto“ gebündelt. Dabei geht es um

diese Ziele:

1. Wissen über die Veränderungsdynamik in den Betriebsratsgremien erreichen
2. Folgenabschätzungen für einzelne Standorte durch Betriebsräte und die örtliche IG Metall einleiten
3. Entwicklung einer Strategie zur Sicherung von Standorten und Beschäftigung einschließlich der Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht
4. Versachlichung der Auto-Emissions-Debatte in der Gesellschaft und Austausch mit den relevanten öffentlichen Akteuren
5. Gemeinsame Bearbeitung aller Aspekte, einschließlich zukunftssicherer Beschäftigung in einem baden-württembergischen Transformationsbeirat



Die Initiative „Zukunft Auto“ richtet sich an die Betriebe und an die Landespolitik:

- ▷ Die IG Metall nutzt ihre Verankerung in den Betrieben für Bestandsaufnahmen in der Automobilindustrie und angrenzenden Branchen wie dem automobilen Maschinenbau. Die betrieblichen Lageeinschätzungen werden bis zum Sommer 2017 zu einer automobilen Landkarte zusammengeführt, die Aufschluss über Handlungsdruck, Innovationsfähigkeit der Standorte und Zukunftsfähigkeit der Beschäftigung gibt.
- ▷ Über den einzelnen Betrieb hinaus ist es wichtig, die verschiedenen Aspekte von Technologie, wirtschaftlicher Stärke bis zur Beschäftigung über den Südwesten hinweg im Blick zu behalten. Die IG Metall Baden-Württemberg hat deshalb einen landesweiten Transformationsbeirat zum Wandel der Automobilindustrie vorgeschlagen, dem das Wirtschaftsministerium mittlerweile zugestimmt hat. Landespolitiker sowie Vertreter der Automobilindustrie und der Gewerkschaften sollen den Wandel aus diesem Beirat steuern und begleiten.



Steuerkreis zur Automobilindustrie

Um den Wandel der Automobilindustrie zu verstehen und zu beeinflussen, hat die IG Metall Baden-Württemberg einen eigenen Steuerkreis zur Automobilindustrie eingerichtet, in dem hauptamtliche Gewerkschafter/-innen und externe Berater/-innen Wissen und Kompetenzen bündeln.

Im Herbst 2016 fand die 3. Automobilzulieferer-Tagung der IG Metall Baden-Württemberg für Betriebsräte statt. Im Mittelpunkt standen die Ergebnisse des Arbeitsvorhabens „Arbeitsteilung zwischen west- und osteuropäischen Standorten im Automotive-Bereich“ sowie die „Zukunft des Verbrennungsmotors und die Perspektiven der Elektromobilität“.

Auf einer Automobil-Tagung im Februar 2017 haben sich hauptamtliche Gewerkschafter/-innen mit Experten über technologische Veränderungen ausgetauscht und über Strategien zur Sicherung von Beschäftigung und Standorten beraten. Als Experten standen u. a. Franz Loogen, Geschäftsführer der Landesagentur e-mobil BW, sowie der frühere Daimler-Forschungs- und Entwicklungschef Professor Thomas Weber zur Verfügung.

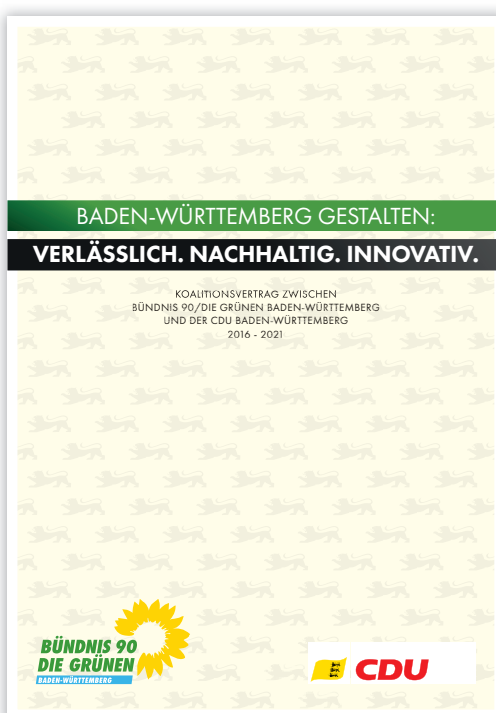
Die IG Metall arbeitet zudem beim von der Baden-Württemberg Stiftung aufgelegten Projekt „Mobiles Baden-Württemberg“ an Konzepten für eine nachhaltige und stärker umweltverträgliche Mobilität mit.

◆ ZUSAMMENARBEIT MIT DER LANDESREGIERUNG

Die Landtagswahl von 2016 brachte Kontinuität und Wandel. Mit einem Stimmenanteil von 30,3 Prozent wurden die Grünen erstmalig stärkste politische Kraft in einem Länderparlament, während sowohl CDU (27 Prozent) als auch SPD (12,7 Prozent) empfindliche Verluste erlitten. Die Alternative für Deutschland (AfD) zog mit 15,1 Prozent in den Landtag ein, die FDP bekam 8,3 Prozent der Stimmen. Ministerpräsident Winfried Kretschmann blieb durch Bildung einer grün-schwarzen Koalition im Amt.

Für die IG Metall Baden-Württemberg brach damit eine Säule der guten Kooperation mit der Landesregierung – das SPD-geführte Finanz- und Wirtschaftsministerium – weg. Gerade auch im Vergleich zu den Vorgängerregierungen hatte sich unter Grün-Rot eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit etabliert. Diese neue Qualität des Austausches und gemeinsamen Handelns will die IG Metall auch mit der neuen Regierung fortführen.

Die bisherigen Erfahrungen sind positiv: Bei allen Differenzen gibt es mit Blick auf landespolitische Themen auch wichtige Gemeinsamkeiten. Insbesondere die von uns beharrlich und erfolgreich vermittelte Erkenntnis, dass grundlegende strukturelle wirtschaftliche Veränderungen industriepolitisch flankiert werden müssen. Dazu sagt Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut nach einer Aufzählung zentraler Herausforderungen für die hiesige Industrie (Demografie, Digitalisierung, technologischer Wandel, internationale Konkur-



renz, Klimawandel usw.): „(...) In diesem Zusammenhang sind gerade in Baden-Württemberg große Anstrengungen notwendig, um die bisherige industrielle Stärke zu sichern und weiter auszubauen. Dabei bleiben Arbeitgeber und Gewerkschaften, insbesondere auch die IG Metall, wichtige Partner der Industriepolitik in Baden-Württemberg.“⁽¹⁾

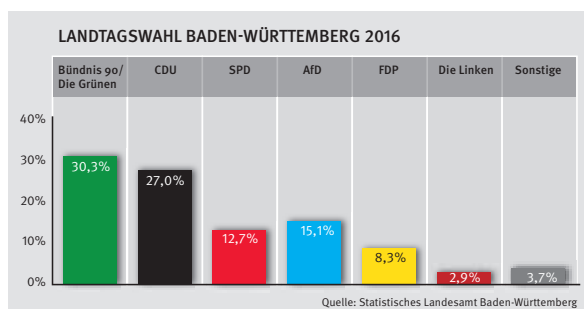
Bisher zeichnet sich ab, dass viele der unter Grün-Rot angestoßenen Maßnahmen unter Beteiligung der IG Metall fortgeführt werden. So z. B. die Allianz Industrie 4.0, die Branchendialoge, der Nachhaltigkeitsbeirat sowie Fach-

kräfteallianz und Ausbildungsbündnis. Neue Formate kommen hinzu, wie z. B. die Dachinitiative Wirtschaft 4.0, der von uns eingeforderte Transformationsbeirat Automobil oder die breit angelegte, ressortübergreifende Digitalisierungsstrategie.

Beschäftigten-Interessen müssen in der Politik berücksichtigt werden

Aufgabe der IG Metall ist es, in allen Gremien darauf zu drängen, dass die Interessen der Beschäftigten bei der konkreten Ausgestaltung von Politik in hohem Umfang berücksichtigt werden – mit Blick auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen, auf die Sicherung von Mitbestimmung und Beteiligungsrechten und auf die Stärkung Baden-Württembergs als Industriestandort, in dem geforscht, entwickelt und produziert wird.

Für uns ist klar: Die vor uns liegenden Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft können nur dann erfolgreich gestaltet werden, wenn die Beschäftigten als Experten in eigener Sache von Beginn an bei der Suche und Umsetzung von Antworten eingebunden sind. Daran werden wir die Landesregierung messen.



¹ Quelle: Wolfgang Lemb (Hg.), Industriepolitik in den Bundesländern – Perspektiven, Maßnahmen, Ziele, S. 47, Verlag Campus.

◆ BILDUNGSZEITGESETZ IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Die Bildungszeit ist eines der besten Instrumente, um ein gelingendes Gemeinwesen zu befördern. Auch die IG Metall setzt – analog zur Formulierung im grün-schwarzen Koalitionsvertrag – „auf Teilhabe und Mitwirkung der Menschen in unserem Land“ und ist seit Inkrafttreten des Gesetzes im Sommer 2015 mit einem eigenen Bildungsprogramm am Start.

Das Bildungszeitgesetz in seiner jetzigen Form ist aber lediglich ein Etappensieg: Nach den Plänen von Grün-Schwarz soll es nach zwei Jahren evaluiert und novelliert werden. Anlass zur Sorge bereiten dabei die Nebenabreden zum Koalitionsvertrag, die bereits die Stoßrichtung der Novellierung andeuten. Dort heißt es, „dass bei betriebsbezogenen Fortbildungen weiterhin der volle Anspruch auf Freistellungen besteht. Bei Fortbildungen ohne betrieblichen Bezug werden bis zu zwei Urlaubstage mit den Freistellungen verrechnet“.

Bildung und Teilhabe sind für die IG Metall nicht verhandelbar

Der Wortlaut lässt Raum für Interpretationen. Allerdings genießt das Gesetz wenig Unterstützung bei den Koalitionspartnern und könnte im Rahmen der Novellierung vollständig entwertet werden. Umso wichtiger ist es, dass wir mit guten Argumenten, konkreten Beispielen und im Rahmen einer breiten zivilgesellschaftlichen Allianz (Bündnis für Bildungszeit) für den Fortbestand des Bildungszeitgesetzes werben. Und dabei unmissverständlich zu erkennen geben, dass eine „Reform“ im obigen Sinne die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und der Regierung nachhaltig belasten würde: „Bildung und Teilhabe sind für uns nicht verhandelbar. Wer an das Gesetz Hand anlegt, bekommt Krach mit der IG Metall“, warnt Bezirksleiter Zitzelsberger.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat maßgeblich dazu beigetragen, die mit dem Gesetz verbundenen Möglichkeiten und Chancen zu nutzen und dafür eigens ein Büro für Bildungszeit (BzB) eingerichtet hat. 2015 und 2016 haben 2.257 Kolleg/-innen an Seminaren nach dem Bildungszeitgesetz teilgenommen, die folgende inhaltliche Schwerpunkte hatten:

„Arbeitnehmer/-innen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“, „Jugend gestaltet Zukunft“ sowie „Mitbestimmen im Betrieb“.

Diese Anstrengungen werden wir weiter ausbauen und damit unseren Beitrag leisten, gemeinsam mit den Beschäftigten Antworten auf die

Herausforderungen der Zeit zu finden. Gemeinsam mit unseren Partnern im Bündnis für Bildungszeit (Kirchen, Sportverbände, Volkshochschulen, Landesjugendring usw.) wollen wir erreichen, dass Baden-Württemberg eine Vorreiterrolle bei der Umsetzung dieses wichtigen Instruments einnimmt.

Die seitens der Landesregierung geplante Evaluation sollte sich entsprechend verstärkt mit der Frage auseinandersetzen, welche Novellierungsschritte notwendig sind, um rechtliche und administrative Hürden bei der Inanspruchnahme abzusenken. Zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften werden wir Anforderungen an die Wirkungsforschung formulieren und eigene Beurteilungskriterien in den Prozess einbringen.



◆ AUSBLICK BUNDESTAGSWAHL 2017

Deutschland wählt

Am 24. September 2017 wird der 19. Deutsche Bundestag gewählt. Der Ausgang entscheidet darüber, ob grundlegende Weichen in Richtung einer Politik gestellt werden, die die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt, den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt sowie den wirtschaftlichen Erfolg auf eine nachhaltige Grundlage stellt. Befördert durch sowohl neue reale Regierungs- bzw. Machtoptionen als auch durch das Erstarren der „Alternative für Deutschland“ am äußeren rechten (populistischen) Rand des Parteienspektrums, stehen bei dieser Wahl alternative Politikentwürfe im Angebot. Hinzu kommt: Diese Wahl ist stärker als zuvor von Bedeutung für ganz Europa. Denn der von sozialer Spaltung, Desintegration und Nationalismen geschüttelte Kontinent braucht einen politischen und wirtschaftlichen Stabilitätsanker in seiner Mitte.

Deshalb muss sich die IG Metall einmischen: mit eigenen Positionen, die wir direkt aus unserer täglichen Arbeit mit den Kolleg/-innen in den Betrieben ableiten. Daraus ist ein 18-Punkte-Papier entstanden, welches in verschiedenen Handlungsfeldern die Ausgangslage analysiert, unsere Ziele beschreibt, den Beitrag der IG Metall zur Erreichung dieser Ziele erklärt und schließlich Forderungen an die Politik richtet.

Dabei geht es uns vor allem darum, in den anstehenden Umbrüchen (Industrie 4.0/Digitalisierung/



technologischer Wandel) für gute und sichere Arbeitsplätze zu sorgen sowie die sozialen Sicherungssysteme zu stärken – damit stärken wir den Schutz der Beschäftigten sowie deren Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben. Beides – gute Arbeit und ein starker Sozialstaat – gibt es nur im Doppelpack. Denn auch bei einer Erhöhung des Rentenniveaus führt ein Erwerbsleben im Niedriglohnbereich direkt in die Altersarmut.

◆ Kurswechsel in der Rentenpolitik

Mit Blick auf die soziale Sicherung ist ein Kurswechsel in der Rentenpolitik notwendig. Das Leistungsziel der gesetzlichen Rente muss wieder in den Mittelpunkt gestellt werden, indem das Rentenniveau zunächst stabilisiert, wieder an die Löhne angekoppelt und dann schrittweise erhöht wird. Die IG Metall fordert auskömmliche Renten, die im Alter ein Leben ohne Erwerbsarbeit gewährleisten; eine erreichbare Regelaltersgrenze in Verbindung mit verstärkten Anstrengungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Prävention und Reha, damit die Beschäftigten die Regelaltersgrenze gesund erreichen können, sowie maßgeschneiderte Übergangsoptionen. Das Rentenkonzept der IG Metall sieht vor, dass dies mit einer überschaubaren, moderaten Steigerung der Beiträge erreichbar ist – besonders für die jüngere Generation ein wichtiges Argument.

Wir werden bis zur Bundestagswahl weiter Druck machen: im Rahmen von Veranstaltungen, mit Informationsmaterial, durch direkte Ansprache von Entscheidungsträgern. Schon heute zeigt sich: Die große Allianz in Politik, Wissenschaft und Publizistik, die ein „Weiter-So“ als alternativlos beschreibt, hat Risse bekommen. Sowohl mit Blick auf konkrete Maßnahmen (z. B. die abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren) als auch im gesellschaftlichen Diskurs. Wir werden diese Risse vertiefen und dieses Thema solange hochhalten, bis der Neuaufbau der Rentenversicherung im obigen Sinne vollzogen ist. Neben der gesetzlichen Rente als die zentrale Säule gilt es, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu stärken.



◆ JUGEND- UND STUDIERENDENARBEIT



Jugend!

Baden-
Württemberg

In Vorbereitung auf die 67. Ordentliche Bezirkskonferenz 2016 hat die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg eine Diskussion über die künftigen Schwerpunktthemen der Jugendarbeit angestoßen. Auftakt dazu war das OJA-BJA-Seminar im Frühjahr 2016; im Anschluss haben die einzelnen Ortsjugendausschüsse die Themen weiter diskutiert und ergänzt. Die Ergebnisse wurden im Sommer 2016 beim erweiterten Bundes-Jugend-Ausschuss in Markelfingen vorgestellt und auf der Bezirksjugendkonferenz beschlossen.

Schwerpunkte in der Betriebs- und Tarifpolitik:

- ▷ Arbeitszeit
- ▷ Ausbildungsqualität und Umsetzung des Manteltarifvertrags Ausbildung
- ▷ Weiterbildung
- ▷ tarifliche Regelungen für dual Studierende

Schwerpunkte in der Gesellschaftspolitik:

- ▷ Rechtsruck, Vielfalt und Integration
- ▷ Umverteilung, Europa und internationale Wirtschaftsbeziehungen
- ▷ nachhaltige Entwicklung

Schwerpunkte in der Organisationspolitik:

- ▷ stark im Betrieb – Berufsstarter für die IG Metall gewinnen
- ▷ bildungspolitische Offensive

Dieses Diskussionspapier soll der Jugendarbeit der IG Metall Baden-Württemberg eine gemeinsame politische Klammer geben. Dabei ist uns wichtig, dass die Schwerpunkte von möglichst vielen Aktiven in den OJAs mitgetragen werden. Nur gemeinsam werden wir mit unseren Anliegen innerhalb der IG Metall, in den Betrieben und in der Gesellschaft Gehör finden.

Das Papier dient bis zur nächsten großen Bezirkskonferenz als Orientierung, zu welchen Themen wir uns einmischen wollen. Diese Themen gilt es in den nächsten vier Jahren zu konkretisieren und in politisches Handeln umzusetzen. Bis heute haben wir dazu bereits mehrere Wochenendseminare sowie

Arbeitsausschuss-Sitzungen angeboten, z. B. zu folgenden Themen:

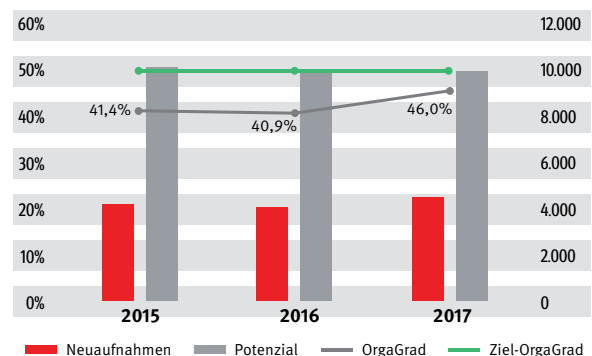
- ▷ Ausbildungsqualität
- ▷ Europa
- ▷ Rhetorik
- ▷ Tarifrunde 2016
- ▷ Nachhaltigkeit

Ein Highlight war die BJA-Sitzung in Markelfingen mit Workshops zu unseren Zukunftsthemen.



Stark im Betrieb – Erfolgreich in der Azubi-Gewinnung

Bei der Gewinnung von Berufsstarter/-innen für die IG Metall haben wir einen besonderen Erfolg vorzuweisen: Im Vergleich zu den letzten drei Jahren ist es gelungen, unseren Organisationsgrad bei den Auszubildenden zu steigern. Das Interesse bei jungen Beschäftigten an einer langfristigen Mitgliedschaft wächst stetig. Dies zeigt sich in den Anfängerrunden zu Beginn der Ausbildung, aber auch am Ende bei den Auslerner-Runden, die sich mittlerweile im Bezirk etabliert haben.



Stand: 13. April 2017

Neue JAV-Mitglieder gewählt

Alle zwei Jahre werden die Jugend- und Auszubildendenvertreter neu gewählt. Im Bezirk gibt es immer mehr JAV-Gremien; Stand März 2017 waren es 657 und weitere kommen dazu.

Ohne Dich kein Wir – JAV- und BR-Konferenz 2017

Unter dem Motto „Ohne Dich kein Wir“ fand im April 2017 die große JAV- und BR-Konferenz in Böblingen statt. Auf der Konferenz haben sich neu gewählte Kolleg/-innen miteinander vernetzt und in sechs Workshops Erkenntnisse für ihre Arbeit im Betrieb bekommen. 345 JAV-Vertreter sowie Betriebsräte haben sich mit folgenden Themen befasst:



- ▷ TV Qualifizierung für die Weiterbildung nutzen
- ▷ DHBW-Studium: Qualität der Praxisphasen verbessern
- ▷ Ausbildungsqualität verbessern
- ▷ erfolgreiche Arbeit in 1er-JAV-Gremien
- ▷ Übernahme nach der Ausbildung sichern
- ▷ Industrie 4.0: Was bedeutet das für Ausbildung und Studium?

Zudem ging es um Integration, Vielfalt und Toleranz im betrieblichen Alltag. Eine Podiumsdiskussion gab unterschiedliche Einblicke darauf, wie erfolgreiche Integrationsarbeit im Betrieb funktionieren kann. Eindeutiger Tenor: Bei uns gibt es keinen Platz für Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung.

Neue App WEdo

Neue App ab Sommer 2017: Die IG Metall ist eine „Mitmach“-Gewerkschaft, deshalb arbeitet der Bezirk gerade an einer Beteiligungs-App namens WEdo. Sie richtet sich an Auszubildende, Schüler/-innen, dual Studierende, junge Beschäftigte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen.

Über WEdo halten wir euch rund um Ausbildung, Studium, Weiterbildung und Beruf auf dem Laufenden und wollen umgekehrt wissen, was ihr in eurem Arbeitsumfeld verändern möchtet. Das gehen wir dann zusammen mit euch und vielen Aktiven an.

 Anmeldung zum Newsletter unter:
www.wedoo.org





◇ Dual Studierende

Umfrage zur Praxisphase im dualen Studium

Zusammen mit der Studierendenvertretung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) hat die IG Metall Baden-Württemberg die Qualität der Praxisphasen abgefragt. Rund 3.000 dual Studierende haben sich daran beteiligt.

Auch wenn die Zufriedenheit mit den Praxisphasen im Unternehmen insgesamt recht hoch ist, gibt es wertvolle Hinweise, wie sich die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der dual Studierenden weiter verbessern lassen. Dazu gehören:

- ▷ Mit der Studiendauer nimmt die Zufriedenheit mit der Qualität der Praxisphasen ab.
- ▷ Vier von zehn Befragten werden zu größeren Teilen als zusätzliche Arbeitskraft im Unternehmen eingesetzt, ohne dass ihnen dabei weiteres Wissen vermittelt wird.
- ▷ Fast zwei Drittel der dual Studierenden müssen anfallende Verwaltungsgebühren für das Studium selbst tragen. Ähnliches gilt für die Fahrtkosten zur Hochschule sowie die Ausstattung mit weiteren Studienmitteln.

- ▷ Mehr als die Hälfte der Befragten weiß nicht, ob sie nach dem Studium im Betrieb übernommen wird.

Auch für uns gibt die Befragung interessante Rückmeldungen: Demnach hat die IG Metall einen guten Ruf unter den dual Studierenden. Sie muss aber noch viel bekannter werden und mehr Präsenz an der Hochschule und in den Betrieben zeigen.

Die Bandbreite der Antworten zeigt: Es gibt Handlungsbedarf bei der Gestaltung der Praxisphasen. Dazu wollen wir in den nächsten Wochen und Monaten mit möglichst vielen dual Studierenden ins Gespräch kommen. Wir veranstalten dazu bis zum Sommer 2017 Diskussionsveranstaltungen an den DHBW-Standorten sowie in Betrieben, die viele dual Studierende beschäftigen. Unser Ziel ist es, die Ausbildungsbedingungen der dual Studierenden zu verbessern und noch viel mehr dual Studierende für die IG Metall zu gewinnen.

- ▷ Detaillierte Informationen zu den Befragungsergebnissen sind hier abrufbar:

[www.hochschulinformationsbuero.de/
baden-wuerttemberg/home-news/](http://www.hochschulinformationsbuero.de/baden-wuerttemberg/home-news/)
www.facebook.com/hibbw/

BILDUNGSPROGRAMM
FÜR (DUAL) STUDIERENDE 2017

◆ GEMEINSAMES ERSCHLIESSUNGSPROJEKT GEP

Unsere Gesellschaft verändert sich. Sie wird z. B. älter. Das hat auch Folgen für die IG Metall: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen auf den Ruhestand zu. Doch genau diese älteren Kolleg/-innen sind in vielen unserer traditionell starken Betriebe besser organisiert als die jungen. Wollen wir nicht in erheblichem Umfang betriebsangehörige Mitglieder verlieren, müssen wir mehr jüngere Kolleg/-innen von der IG Metall überzeugen.

Auch die Arbeit verändert sich: Noch vor 20 Jahren haben in einem Betrieb durchschnittlich 70 Prozent gewerbliche Beschäftigte und 30 Prozent Angestellte gearbeitet. Heute sind in vielen Betrieben die Angestellten in der Mehrzahl. Natürlich brauchen auch Ingenieure, IT-Fachleute oder kaufmännische Angestellte eine gewerkschaftliche Vertretung. Doch wir müssen ihnen mit anderen Inhalten und anderen Ansprache-Konzepten begegnen.

Deshalb haben wir im Oktober 2015 das Gemeinsame Erschließungsprojekt (GEP) gestartet. 20 Erschließungssekretär/-innen sind seither in verschiedenen Geschäftsstellen im Einsatz, um gemeinsam mit den dortigen Kolleg/-innen unsere Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu stärken und neue Betriebe zu erschließen.

Was unterscheidet GEP von früheren Projekten?

Erschließungsarbeit hat Tradition bei der IG Metall Baden-Württemberg. Was unterscheidet das GEP also von früheren Projekten? Z. B. die Laufzeit: Das GEP ist auf neun Jahre angelegt und damit viel länger als bisherige Projekte. Der Vorteil: So können wir die Erschließungskompetenzen nach und nach in die bestehende Betreuungsarbeit unserer Geschäftsstellen integrieren. Und: Mit der langen Laufzeit bieten wir unseren Sekretär/-innen Planungssicherheit. So kann einem Abwandern guter Leute – wie es in früheren Projekten häufig geschah – vorgebeugt werden.

Die Aufgabe, die wir uns gestellt haben, ist anspruchsvoll. Zur Stärkung der gewerkschaftlichen Strukturen im Bezirk wollen wir in den nächsten Jahren über 40.000 neue Mitglieder gewinnen. Soviel kann man bereits sagen: Wir haben unsere Aufgabenstellung bisher erfüllt, sogar übertroffen.



2016 konnte unser Team gemeinsam mit den Geschäftsstellen 3.142 neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen. Insgesamt sind seit Start des Projektes 4.904 (Stand: 13. April 2017) Menschen Mitglied der IG Metall geworden.

Mit Unterstützung des GEP sind 41 Aktivenkreise und 28 Vertrauensleutkörper entstanden. Dazu haben wir 200 Qualifizierungsseminare durchgeführt.



Hinter den Zahlen stehen Metaller/-innen, die ihre Gewerkschaft im Betrieb repräsentieren. „Besonders stolz sind wir, dass wir viele von ihnen nicht nur als Mitglieder, sondern auch für aktives Engagement in der IG Metall gewinnen konnten“, sagt Andreas Flach, GEP-Projekt-

leiter und Bezirkssekretär. Sie sind nun Teil der neu aufgebauten Aktivenkreise und Vertrauensleutkörper.

Damit das so bleibt, setzen wir auf Bildung und Qualifizierung. In unseren Seminaren und Workshops mit Ehrenamtlichen wurden z. B. neue Ansprache-Konzepte trainiert und demokratische Beteiligungsprozesse vermittelt. Wie identifizieren wir die heißen Themen im Betrieb? Wie kommen wir zu gemeinsamen Lösungswegen mit den Betroffenen? Und mit welchen Aktionen können wir sie durchset-



„Blitz“-Aktion bei Dometic Seitz in Krautheim



„Blitz“-Aktion bei SAM automotive Group (ehemals Binder) in Böhmenkirch

zen? Ohne solche Kompetenzen bleibt der von uns geforderte Abschied von der Stellvertreterpolitik nur heiße Luft. Der Kollege Mustafa Kalay, stellvertretender VK-Leiter bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach, bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Die IG Metall kann euch helfen, aber ihr müsst auch was machen. Und die Leute finden es gut, weil sie es selbst wollen.“



In 28 sogenannten „Blitzen“, mit denen wir Betriebsratswahlen und Tarifbewegungen begleitet haben, konnten wir unsere Mobilisierungsfähigkeit beweisen. Diese Arbeit bildete die Grundlage für insgesamt 19 Tarifbewegungen.

Trotz der Erfolge haben wir noch einige Baustellen. Noch sind unser Ansatz und unsere Instrumente nicht für alle Geschäftsstellen gleichermaßen attraktiv. Hier liegt noch viel Arbeit vor uns. Aber wir sind auf einem guten Weg.

◆ FRAUEN

Für die IG Metall-Frauen in Baden-Württemberg stand und steht die Mitgliedergewinnung im Vordergrund – damit sich Frauen als Mitglied, Vertrauensfrau oder Betriebsrätin aktiv für ihre Interessen einsetzen.



Digitale Arbeitswelt

Themen gibt es reichlich, etwa die Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf Erwerbstätigkeit. Nach jüngsten Studien werden Berufe in indirekten Bereichen in der Industrie und in Dienstleistungsbranchen stark betroffen sein; zu den am stärksten gefährdeten Berufen gehören Sekretariatstätigkeiten sowie Buchhaltung. Diese Tätigkeiten werden zu 65 bis 75 Prozent von Frauen ausgeübt. Zudem steigen die Erwartungen an Verfügbarkeit und Frauen stoßen in traditionellen Arbeitsorganisationen oft an ihre Grenzen.

Die Entkopplung von Arbeits- und Unternehmensort, also die Möglichkeit, auch mal von unterwegs oder von zu Hause aus zu arbeiten, verbunden mit mehr Zeitsouveränität, wäre eine Chance zur besseren Vereinbarkeit. In der Realität berichten die Frauen aber häufig vom Gegenteil. „Deshalb braucht es tarifliche und betriebliche Regelungssysteme, die dafür sorgen, dass Flexibilität keine Einbahnstraße bleibt und



den Beschäftigten ihrerseits erlaubt, persönliche Bedürfnisse nach Flexibilität zu erfüllen“, sagt Monika Lersmacher, für Frauenarbeit zuständige Sekretärin der IG Metall.

Die digitale Arbeitswelt bietet für Frauen aber auch Chancen: Mehr Kommunikation und Vernetzung kann zu einer weiblicheren Führungskultur führen. Frauen bringen ein neues Führungsverständnis mit und sind eher bereit, Führungsaufgaben zu teilen. Die Veränderungen durch die Digitalisierung erfordern zudem neue Arbeitszeitregeln. Der Bezirksfrauenausschuss hat sich intensiv mit den einhergehenden Anforderungen an Vereinbarkeit von Arbeit und Leben befasst und ein Thesenpapier mit den Schwerpunkten Elternzeit, Pflegezeit und Arbeitszeitsouveränität erarbeitet. Diese wurden in betriebs- und tarifpolitische Handlungsfelder

sowie gesellschaftliche, beziehungsweise gesetzliche Handlungsfelder unterteilt.

Zwei Probleme sind dabei aus heutiger Sicht besonders drängend: Es gibt in den Betrieben zu wenige Schichtsysteme, die Familien- und Vereinbarkeitsgesichtspunkten standhalten. Nur in wenigen Betrieben werden auch Teilzeitmodelle in Schicht angeboten. Zudem arbeiten viele Frauen bereits in Teilzeit und brauchen einen Rechtsanspruch zur Rückkehr in die Vollzeit. In diesem Punkt greift der aktuelle Gesetzentwurf zu kurz, der dies nur für zukünftige Teilzeit regeln will.

Frauen in MINT-Berufen

Seit 2016 ist die IG Metall Mitglied in der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“. Ziel der Initiative ist es, Mädchen und Frauen gezielt in ihrer Entscheidung für Berufe aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) zu bestärken und sie auf ihrem Weg in die Arbeitswelt zu begleiten. Die Ziele:



- ▷ mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe gewinnen
- ▷ die Attraktivität der MINT-Berufe steigern,
- ▷ die Wiedereinstiegs- und Karrierechancen für Frauen erhöhen
- ▷ die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- ▷ die Ausstiegs- und Abbruchquoten verringern

Bezirksleiter Roman Zitzelsberger erklärte anlässlich des Beitritts zu der Initiative: „Um den Wandel der Arbeitswelt erfolgreich im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten, sind wir auf das Engagement hochqualifizierter Frauen angewiesen. Sie bereichern die nach wie vor männliche dominierte Technikwelt nicht nur um Wissen und neue Sichtweisen, sondern können auch wichtige Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbringen.“

Neues Leitungsteam

Dem Leitungsteam für den Bezirksfrauenausschuss gehören folgende Kolleginnen an:

- ▷ Bianka Hamann, (GS Aalen)
- ▷ Sabine Pfléghar, (GS Friedrichshafen-Oberschwaben)
- ▷ Britta Flaig, (GS Freudenstadt)
- ▷ Sabine Fink, (GS Mannheim)
- ▷ Monika Müller-Betrand, (GS Stuttgart)

◆ SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Barrierefreie Gestaltung von Arbeit – nicht nur für Menschen mit Behinderung

Der bezirkliche Arbeitskreis hat sich die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen zur Aufgabe gemacht. Das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt, zudem wachsen die Anforderungen durch Leistungsverdichtung. „Barrierefreiheit“ ist deshalb nicht nur ein Thema für behinderte Menschen: Barrieren stellen sich für Klein- und Großgewachsene, Geh-, Seh- und Hörbehinderte, Schwangere, temporär eingeschränkte Personen und Ältere.

Eine barrierefreie Gestaltung bedeutet im Allgemeinen eine nachträgliche Anpassung im Unternehmen. Dabei sollten individuelle gesundheitliche Einschränkungen möglichst berücksichtigt werden. Bei Neu- und größeren Umbauten sollten die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit ebenfalls beachtet werden – von solchen präventiven Maßnahmen profitieren Menschen mit und ohne Behinderung. 2016 sind in Deutschland 80 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen angefallen, weitere 130 Millionen Tage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen. Wir brauchen also für alle Beschäftigten eine gute, präventive Arbeitsgestaltung und es muss noch vieles in den Unternehmen verändert werden.

Auf der Schwerbehindertenkonferenz am 16. März 2017 haben sich 300 Beschäftigtenvertreter/-innen über dieses Thema informiert; seit Januar 2017

schreibt zudem das neue Bundesteilhabegesetz ergänzend zur Barrierefreiheit die teilhabeorientierte Arbeitsgestaltung fest.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im bezirklichen Arbeitskreis ist die Pflege und die Probleme pflegender Angehöriger. Die Vereinbarkeit von Pflege mit der eigenen Berufstätigkeit bedarf häufig individueller Arbeitszeitregelungen. Den gesetzlichen – unbezahlten – Anspruch auf Freistellung können sich viele Beschäftigte finanziell nicht leisten. Pflegebedürftigen Erwachsenen bleibt deshalb – wenn sie nicht in häuslicher Gemeinschaft versorgt werden können – nur die Alternative Alten- und Pflegeheim. Es braucht deshalb neue Betreuungs- und Unterstützungsangebote sowie Arbeitszeitmodelle für eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Neues SBV-Leitungsteam

Dem 2016 gewählten Leitungsteam gehören an:

- ▷ Gerhard Herr, (GS Gaggenau, Vorsitzender)
- ▷ Manfred Rudebusch, (GS Mannheim)
- ▷ Thomas Keiler, (GS Reutlingen-Tübingen)
- ▷ Tobias Thym, (GS Stuttgart)



◆ ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

◆ Tatort Betrieb

Der bezirkliche Arbeitskreis hat den bestehenden „Tatort Betrieb“ fortgesetzt. Im Mittelpunkt steht die kontinuierliche Durchsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben. Trotz klarer gesetzlicher Vorgaben wird immer wieder in einzelnen Unternehmen versucht, sogenannte Kurzverfahren einzuführen. Diese Verfahren liegen unterhalb der gesetzlichen Norm und entsprechen nicht den Regelungsabsprachen der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“, an der neben Ministerien und Berufsgenossenschaften auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften beteiligt sind. Seit 1996 stehen die Anforderungen im Gesetz und wurden 2013 konkretisiert; trotzdem kam es darüber in der Vergangenheit zu zahlreichen Einigungsstellenverfahren in Baden-Württemberg.



◆ Betriebsräte-Netzwerke

Ergänzend zur aktiven Beratung in den Unternehmen wurde 2015 das Netzwerk „Psychische Belastungen“ gegründet. Neben der Möglichkeit zum Austausch behandelt es die Handhabung unterschiedlicher Instrumente und Methoden im Betrieb. Bereits im 4. Jahr existiert das Netzwerk „Lean Office“, in dem sich Betriebsräte mit den veränderten Arbeitsbedingungen in Verwaltungs- und Dienstleistungsstrukturen befassen. Schwerpunkt-Themen waren z. B. die Bewertung sogenannter Shared-Service-Center, Führungsmethoden durch Kennzahlsteuerung und agiles Projektmanagement.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Neben der Analyse von Belastungen bedarf es systematischer Maßnahmen, damit Arbeitsbedingungen besser werden. Ein Element dafür ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Durch das neue Präventionsgesetz müssen nun auch die Krankenkassen in Abstimmung mit den Berufsgenossenschaften Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten. Bisher lagen die Angebote vor allem in verhaltensbedingten Angeboten zur Ernährung oder Raucher-Entwöhnung;

künftig müssen auch Angebote zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen gemacht werden.

Konferenz Arbeits- und Gesundheitsschutz

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz: Darum ging es bei der Konferenz Arbeits- und Gesundheitsschutz 2016. Hauptkritikpunkt war die unzureichende Personalausstattung der Gewerbeaufsicht in Baden-Württemberg, die auch dazu führe, dass Anzeigen wegen Berufserkrankungen kaum nachgegangen werde. Monika Lersmacher, zuständige Gewerkschaftssekretärin in der Bezirksleitung: „Solange Missstände am Arbeitsplatz zu den Hauptursachen für Erkrankungen und Frühverrentungen gehören, wird die IG Metall beim Arbeits- und Gesundheitsschutz keine Ruhe geben.“



Zukunftstaugliche Schichtarbeit

In einem von der IG Metall Baden-Württemberg unterstützten Forschungsprojekt werden zurzeit in zehn Unternehmen bestehende Schichtsysteme bewertet beziehungsweise neu gestaltet. Erstmals wurden dabei der wachsende Frauenanteil und die Folgen langjähriger Nachtschicht analysiert. Der Anteil über 50-jähriger in jahrzehntelanger Wechselschicht nimmt ständig zu – obwohl dies gegen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse verstößt. So wird etwa vielen Schichtarbeitern nachts keine gutverträgliche leichte Kost angeboten.

In zahlreichen Betrieben wurden bereits Änderungen von Schichtsystemen in Angriff genommen. Da dies einen Eingriff in die persönliche Lebensplanung darstellt, bietet die IG Metall zahlreiche Weiterbildungen an, um die Beschäftigten in die Veränderungen einzubinden.



◆ SENIOR/-INNEN

Im IG Metall-Bezirk Baden-Württemberg sind Senior/-innen stark in die gewerkschaftliche Arbeit eingebunden. Bundesweit sind circa 500.000 IG Metall-Mitglieder in Rente; in Baden-Württemberg sind es rund 82.000. Die IG Metall profitiert im Bezirk wie auch in den Geschäftsstellen von Wissen, Erfahrungen und der Beteiligung der Älteren bei Aktionen.

Die IG Metall setzt sich bundesweit und regional konkret für die Belange von Rentner/-innen ein. Inhaltlich findet sich dies in der politischen Arbeit für die Verbesserung der aktuellen und zukünftigen Renten, der Gesundheits- und Pflegeversorgung, aber auch zum altersgerechten Wohnen und der Gestaltung örtlicher Infrastruktur wieder.

Auf regionaler Ebene sind Senior/-innen vielfach am Rückholmanagement der Geschäftsstellen beteiligt und organisieren für ihre Mitglieder Veranstaltungen und Treffen mit hoher Beteiligung und starker Bindungswirkung. Der Seniorenarbeitskreis auf Bezirksebene tagte im September 2016 und im März 2017 und hat sozialpolitische Themen wie Krankenversicherungs- und Rentenpolitik, Einbruchschutz mit Referenten der Kriminalpolizei, aber auch tarifpolitische und mitgliederbezogene Themen wie z. B. die Einführung des Erschließungsprojekts GEP bearbeitet.

Die bundespolitische Einbindung des bezirklichen Seniorenarbeitskreises ist durch die Einbindung mehrerer Vertreter aus Baden-Württemberg in die politische Diskussion des AGA-Arbeitskreises (Außerbetriebliche Gewerkschafts-Arbeit) beim Vorstand der IG Metall sowie durch die Mitarbeit im Redaktionsteam des bundesweiten „AGA-Reports“ gewährleistet. Ein Dauerthema sind Möglichkeiten der stärkeren Ansprache der Zielgruppe „55+“.

◆ ARBEITS-, TARIF- UND SOZIALRECHT SOWIE GEWERKSCHAFTLICHER RECHTSSCHUTZ

Hauptaufgaben im Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht sind die Rechtsberatung und die Unterstützung der Geschäftsstellen und der Bezirksleitung bei juristischen Fragen der Mitglieder- und Betriebsbetreuung. Die Auslegung einschlägiger Tarifverträge, gesetzlicher Regelungen und die Aufarbeitung aktueller Rechtsprechung sind Schwerpunkte der Arbeit. Ebenso wird juristische Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen in den verschiedenen Branchen geleistet.

Die politischen Interessen, aber auch die Einflussmöglichkeiten der IG Metall, werden in der Arbeit besonders beachtet. Rechtsfragen um den Komplex des Personaleinsatzes durch Drittfirmen (Leiharbeit und Werkverträge) sind fester Bestandteil der täglichen Arbeit geworden. Neu hinzugekommen sind Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Bildungszeitgesetz.

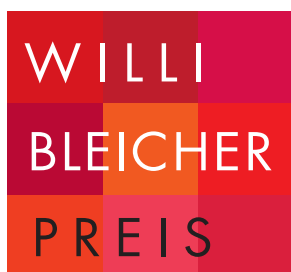
Der Kontakt mit den ministerialen Entscheidungsträgern im Land sowie der jeweiligen Führung der Landesarbeits- und Landessozialgerichte wurde durch gemeinsame Sitzungen und Arbeitstreffen aufrechterhalten. Der Kontakt der IG Metall zu den regionalen Akteuren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wird durch den seit 30 Jahren etablierten Arbeitskreis Arbeitsrecht sichergestellt. Interessierte Kolleg/-innen, Rechtsanwält/-innen sowie Rechtssekretär/-innen des DGB tauschen sich dort zu aktuellen Themen aus.

Die Auswirkungen der aktuellen vielfältigen sozialrechtlichen Änderungen z. B. im Renten- und Schwerbehindertenrecht wurden dabei in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Sozialpolitik beraten und für die Umsetzung durch die Mitglieder und Betriebsräte aufbereitet.

◆ WILLI-BLEICHER-PREIS



Fünf Jahre Preisverleihung in Baden-Württemberg



Vom Ausverkauf bei Schlecker über den Alltag als Leiharbeiter bis zur Rente mit 63 und der Integration von Flüchtlingen: Die Beiträge aus fünf Jahren Willi-Bleicher-Preis dokumentieren fünf Jahre Wirtschaftsgeschichte.

„Damit ist der Preis zu einer Institution in der Medienlandschaft und einem Gradmesser für guten Journalismus aus der Arbeitswelt geworden“, sagte Landeschef Roman Zitzelsberger bei der fünften Verleihung im November 2016.

Erstmals hat die IG Metall nicht nur baden-württembergische Arbeitswelt-Geschichten ausgezeichnet, sondern den Preis für Berichte aus ganz Deutschland und darüber hinaus geöffnet. Resonanz und Renommee sind dadurch nochmal gestiegen: Die Auszeichnung sei nicht nur Motivation für die eigene Arbeit, sondern erleichtere auch gegenüber dem Arbeitgeber künftige Recherchen zu Arbeitsweltthemen, so der Tenor der Preisträger 2016.

Das sind:

- Philipp Alvares de Souza Soares, Astrid Maier, Manager Magazin, für „*Kapitalismus auf Koks*“ (Thema: Neue Geschäftsmodelle im Zuge von Digitalisierung und On-Demand-Economy)
- Thomas Hoeth, SWR, für „*Flüchtlinge – schaffen wir das wirklich?*“ (Thema: Integration von Flüchtlingen in Schwäbisch Gmünd)
- Dr. Christine Schönfeld, Anja Neubert, MDR, für „*Betriebsräte*“ (Thema: Wie Betriebsräte bei der Arbeit behindert werden)
- Caspar Dohmen, Deutschlandfunk, für „*Im Gegenwind. Der weltweite Kampf um Lohn und bessere Arbeitsbedingungen*“ (Thema: Über Macht und Ohnmacht von Gewerkschaften)






Der Preis soll Journalist/-innen ermutigen, sich kritisch mit Themen aus der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Namensgeber ist der 1981 verstorbene ehemalige IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher, der Zeit seines Lebens für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit stand. Entsprechend stehen die prämierten Beiträge für eine Berichterstattung, die Missstände aufdeckt und Ungerechtigkeiten wie Erfolge thematisiert.

Ausgewählt werden die Preisträger von einer unabhängigen Jury aus Frank Brettschneider, Professor am Institut für Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim, Barbara Roth, Redaktionsleiterin Hintergrund/Innenpolitik beim Deutschlandfunk und dem Schriftsteller Wolfgang Schorlau. Der Preis in den Kategorien Print/Online,

Fernsehen und Hörfunk ist mit jeweils 3.000 Euro dotiert, in der Kategorie Nachwuchs mit 2.000 Euro.

2017 wurde der Preis erneut ausgeschrieben, Arbeitsweltthemen sind spannender denn je: „Einmal erkämpfte Errungenschaften müssen von den Betriebsräten tagtäglich aufs Neue in den Betrieben durchgesetzt und gegen Angriffe verteidigt werden“, so Zitzelsberger. Hinzu kommen zahlreiche neue Herausforderungen durch neue Technologien wie Elektromobilität oder Industrie 4.0. Der Willi-Bleicher-Preis trägt dazu bei, die Veränderungen und ihre Folgen für die Beschäftigten einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

 Alle bisherigen Preisträger und die Jury unter: www.willi-bleicher-preis.de



◆ 125 JAHRE IG METALL

Anlässlich des 125-Jahr-Jubiläums hat der Bezirk das Buch „125 Jahre – 125 Köpfe“ herausgegeben:



125 Persönlichkeiten aus allen gesellschaftlichen Bereichen und aus ganz Baden-Württemberg erklären darin, wie sie die IG Metall und ihre Zukunft im Südwesten sehen. Herausgekommen ist eine bunte und überraschend lesenswerte Mischung aus viel

Lob, noch mehr guten Wünschen und zahlreichen hilfreichen Anregungen für die Zukunft.

❖ Sämtliche Texte finden sich auch im Internet: www.bw.igm.de/extra/igmetall/125Jahre.html

Auf der Bezirkskonferenz am 8. Juli 2016 hat das Reutlinger Theater „Sturmvogel“ einen Querschnitt aus 125 Jahren IG Metall-Geschichte



auf der Bühne Revue passieren lassen: von der Entstehung über Zerschlagung und Wiederaufbau, die großen Streiks in Baden-Württemberg und den Kampf um die Humanisierung der Arbeit bis zu heutigen und künftigen Herausforderungen für unsere Arbeit. Eine schauspielerische und musikalische Meisterleistung!

Fast alle Geschäftsstellen haben darüber hinaus im Sommer und Herbst 2016 zu eigenen Jubiläumsfeiern, Funktionärskonferenzen, Mitglieder- und Familienfesten oder Ausstellungen geladen. Vereinzelt wurden auch Broschüren und Bücher zur 125-jährigen regionalen Geschichte erstellt.





Bezirk
Baden-Württemberg



Politik für alle –
sicher, gerecht
und selbstbestimmt